

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT

RUTH HARRIET FAIDIBAN¹, *CUT MUTIA TATISINA², NI KETUT
ELMIYANTI³, ANDI NUR INDAH SARI⁴, KARIYADI⁵

¹Prodi D3 Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Sorong
ruth.faidiban@gmail.com

²Prodi Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Maluku
* mutiacut14@gmail.com

^{3,4} Prodi Ilmu Keperawatan, STIK Indonesia Jaya
ketutelmiyanti@gmail.com, sari.aidm@gmail.com

⁵Prodi Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Maluku
panteskaryadi@gmail.com

Correspondence Author: mutiacut14@gmail.com

Abstract: *Work motivation is one of the factors that determine a person's performance. The size of the influence of motivation on a person's performance depends on how much motivation intensity is given. The results of a survey conducted by researchers in the operating room of Madani Hospital found that the number of active operating rooms was 7 operating rooms, the average operation per day was 15 patients, if one team had finished working the team seemed to be looking for excuses so they did not want to help other teams who still had patients. The purpose of the study was to determine the factors that influence nurse work motivation. This type of research is quantitative research with research design used cross sectionoanal research design with a sample size of 35 nurses. The research was conducted at Madani Hospital. Data analysis used chi square test analysis. The results showed there was a relationship between tenure (p value: 0.031) and workload (p value: 0.022) on work motivation. It is recommended for hospital management to evaluate the performance, workload of health workers through internal meetings and build good organizational commitment in creating a conducive work ethic.*

Keywords: *Workload, Motivation, Nurses*

Abstrak: Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hasil survey yang dilakukan peneliti di ruangan kamar operasi RSD Madani ditemukan jumlah kamar operasi yang aktif sebanyak 7 kamar operasi, rata-rata operasi tiap hari 15 pasien, jika salah satu tim sudah selesai kerja tim tersebut terkesan mencari-cari alasan agar tidak mau membantu tim lainnya yang masih ada pasiennya. Tujuan penelitian untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan desain penelitian *cross sectionoanal* dengan jumlah sampel sebanyak 35 perawat. Penelitian dilakukan di RSD Madani. Analisis data yang digunakan analisis uji chi square. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara masa kerja (p value: 0,031) dan beban kerja (p value: 0,022) terhadap motivasi kerja. Disarankan bagi manajemen rumah sakit untuk mengevaluasi kinerja, beban kerja tenaga kesehatan melalui rapat internal dan membangun komitmen organisasi yang baik dalam menciptakan etos kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi, Perawat

A. Pendahuluan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2019). Kemampuan melaksanakan tugas merupakan penilaian kinerja seseorang, namun tanpa dukungan suatu kemauan dan motivasi, tugas tidak akan terselesaikan. Apabila tugas sudah dilaksanakan dengan baik, maka seseorang tersebut akan mendapat kepuasan tersendiri. Kepuasan tersebut didapatkan dengan memberikan suatu penghargaan yang telah dicapai, baik fisik maupun psikis (Nursalam, 2017).

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada dasarnya berbeda-beda menurut pandangan teori motivasi. Menurut teori Maslow dalam Notoatmodjo (2017) motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan rasa aman termasuk kebutuhan psikologis yang identik dengan faktor stress dalam menghadapi kondisi dan situasi tertentu di lapangan. Stres didefinisikan sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi keadaan fisik manusia tersebut. Stres dapat dipandang dalam dua acara, sebagai stres baik dan stres buruk (distres). Stres yang baik disebut stres positif sedangkan stres yang buruk disebut stres negatif. Stres buruk dibagi menjadi dua yaitu stres akut dan stres kronis.

Motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor karakteristik individu yaitu kemampuan berempati dan faktor karakteristik pekerjaan. Kemampuan berempati merupakan tanggapan afeksi seseorang terhadap suatu hal yang dialami orang lain seolah mengalami sendiri hal tersebut dan diwujudkan dalam bentuk menolong, menghibur, berbagi, dan bekerja sama dengan orang lain (Walgito, 2018). Adanya kemampuan berempati pada perawat, maka akan memotivasi perawat dalam berperilaku menolong, perawat tidak lagi berpikir panjang dalam memutuskan pertolongan yang diberikan dan juga tidak menilai kerugian atau ganjaran bila membantu.

Penyebab organisasional meliputi kurangnya otonomi dan kreativitas, harapan, tenggat waktu, dan kuota yang tidak logis, relokasi pekerjaan, kurangnya pelatihan, karier yang melelahkan, hubungan dengan majikan (penyelia) yang buruk, selalu mengikuti perkembangan teknologi, downsizing, bertambahnya tanggung jawab tanpa penambahan gaji, pekerja dikorbankan (penurunan laba yang didapat). Penyebab individual meliputi pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga, ketidakpastian ekonomi, kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja, kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan, perawatan anak yang tidak adekuat, dan konflik dengan rekan kerja. Penyebab lingkungan meliputi buruknya kondisi lingkungan kerja, diskriminasi ras, pelecehan seksual, kekerasan di tempat kerja, kemacetan saat berangkat dan pulang kerja (Widyastuti, Palupi, 2019).

Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit Daerah satu satunya di Kota Pekanbaru yang memberi pelayanan kesehatan dengan jumlah perawat seluruhnya 75 orang perawat yang berstatus PNS dan Non PNS ditahun 2021 dan pada tahun 2022 terdapat 95 orang perawat serta seluruh perawat terbagi di IGD, ruangan rawat, ICU/PICU dan OK. Dan terdapat jumlah peningkatan seluruh tenaga perawat terkhususnya ruangan OK penambahan anggota 8 orang perawat, ini membuktikan bahwa tenaga perawat sangat dibutuhkan dalam memberi asuhan keperawatan. (RSD Madani, 2022)

Hasil survey yang dilakukan peneliti di ruangan kamar operasi RSD Madani ditemukan jumlah kamar operasi yang aktif sebanyak 7 kamar operasi, rata-rata operasi

tiap hari 15 pasien, jika salah satu tim sudah selesai kerja tim tersebut terkesan mencari-cari alasan agar tidak mau membantu tim lainnya yang masih ada pasiennya, sering menghindari jika mau ikut operasi tak jadi asisten atau instrumen dengan alasan terlalu banyak beban kerja sejak pagi dan setiap tim sudah dibagi-bagi dengan tugas masing-masing, menghindari jika ada operasi yang diperkirakan butuh waktu lama. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat.

B. Metodologi Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Penelitian dilakukan di RSD Madani. Sampel berjumlah 35 orang perawat. Penelitian dilakukan bulan Januari tahun 2023. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat.

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja, Masa Kerja dan Beban Kerja

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Motivasi Kerja			
1	Kurang	12	34,3
2	Baik	23	65,7
Total		35	100,0
Masa Kerja			
1	<5 Tahun	21	60,0
2	>5 tahun	14	40,0
Total		35	100,0
Beban Kerja			
1	Berlebihan	14	40,0
2	Normal	21	60,0
Total		35	100,0

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang baik berjumlah 23 orang (65,7%) dengan mayoritas memiliki masa kerja <5 tahun berjumlah 21 orang (60,0%). Adapun terkait beban kerja, mayoritas responden memiliki beban kerja normal berjumlah 21 orang (60,0%).

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Masa Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Masa Kerja	Motivasi Kerja						value
	Kurang		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
<5 Tahun	4	19	17	81	21	100	0,031
>5 Tahun	8	57,1	6	42,9	14	100	
Jumlah	12	34,3	23	65,7	35	100	

Tabel di atas menunjukkan, dari 21 responden dengan masa kerja <5 tahun, terdapat 4 responden (19%) dengan motivasi kerja kurang. Sementara itu dari 14 responden dengan masa kerja >5 tahun, terdapat 8 responden (57,1%) dengan motivasi kerja kurang. Hasil uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh nilai $p\text{ value} = 0,031 < \alpha 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara masa kerja terhadap motivasi kerja.

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Hubungan Beban Kerja Terhadap Motivasi

Beban Kerja	Motivasi Kerja				value		
	Kurang		Baik				Total
	n	%	n	%	n	%	
Berlebihan	8	57,1	6	42,9	14	100	0,022
Normal	4	19,0	17	81,0	21	100	
Jumlah	12	34,3	23	65,7	35	100	

0,022

Tabel di atas menunjukkan, dari 14 responden dengan beban kerja berlebihan, terdapat 8 responden (57,1%) dengan motivasi kerja kurang. Sementara itu dari 21 responden dengan beban kerja normal, terdapat 4 responden (19,0%) dengan motivasi kerja kurang. Hasil uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh nilai $p \text{ value} = 0,022 < \alpha 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara beban kerja terhadap motivasi kerja.

Hubungan Masa Kerja dengan Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil penelitian, variabel masa kerja dikategorikan menjadi 2 yaitu <5 tahun dan >5 tahun. Hasil analisis univariat menunjukkan responden dengan masa kerja <5 tahun berjumlah 21 orang (60,0%), dan responden masa kerja >5 tahun berjumlah 14 orang (40,0%). Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan antara masa kerja terhadap motivasi kerja. Masa Kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada sesuatu instansi, kantor dan sebagainya, masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat. Hubungan antara masa kerja dan motivasi kerja pada perawat di rumah sakit dapat dijelaskan melalui beberapa aspek. Masa kerja yang lebih lama sering kali dihubungkan dengan tingkat pengalaman yang lebih tinggi, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi perawat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Pengalaman yang lebih lama juga memungkinkan perawat untuk membangun hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja, pasien, dan sistem rumah sakit secara keseluruhan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan rasa memiliki. Selain itu, masa kerja yang panjang biasanya membawa stabilitas dan keamanan pekerjaan, yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Namun, ada juga tantangan yang dapat muncul, seperti kejenuhan atau burnout, yang dapat menurunkan motivasi. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang pengembangan karier, dan mengakui kontribusi perawat berpengalaman untuk menjaga dan meningkatkan motivasi mereka. Kesimpulannya, masa kerja yang panjang dapat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat jika didukung oleh faktor-faktor seperti pengakuan, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja dikategorikan menjadi 2 yaitu, berlebihan dan normal. Hasil analisis univariat menunjukkan responden dengan beban kerja berlebihan berjumlah 14 orang (40,0%), sedangkan responden beban kerja normal berjumlah 21 orang (60%). Hasil analisis bivariate menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu (2022) yang melakukan penelitian Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Motivasi Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Irna I RSUD Dr Saiful Anwar Malang. Diketahui semakin tinggi beban kerja perawat maka semakin menurun motivasi dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan. Penelitian lainnya Saragih (2020) yang melakukan penelitian terkait Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat

Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan, diketahui terdapat hubungan antara beban kerja terhadap motivasi kerja.

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston dalam Mastini; 2018). Beban kerja berlebih dapat diartikan sebagai beban secara fisik ataupun mental yakni saat individu dituntut harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu. Asumsi peneliti dari uraian di atas bahwa seorang perawat yang terbebani dengan pekerjaannya maka akan menurunkan motivasinya untuk produktif dalam bekerja. Semakin berat beban kerja seseorang dilapangan maka akan semakin menurun motivasi kerjanya dalam menghasilkan suatu pekerjaannya.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan kesimpulan terdapat hubungan antara masa kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja perawat. Disarankan bagi manajemen rumah sakit untuk mengevaluasi kinerja, beban kerja tenaga kesehatan melalui rapat internal dan membangun komitmen organisasi yang baik dalam menciptakan etos kerja yang kondusif;

Daftar Pustaka

- Mastini, I, GST, A, A, P. 2013. Hubungan Pengetahuan, Sikap, dan Beban Kerja dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Irna di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar
- Notoatmodjo, (2017). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam, (2017). Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan profesional. Jakarta:Salemba Medika.
- Rahayu, T, S., Agustina, W., Lumadi, S, A. (2022). *Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Motivasi Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Irna I RSUD Dr Saiful Anwar Malang*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. Vol 22. No. 2.
- Saragih, M., Silitonga, E., Sipayung, R. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan*. Jurnal Keperawatan Priority. Vol 3. No. 2.
- Uno, B. (2019). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Widyastuti, P, (2019). Manajemen Stres. Jakarta :EGC