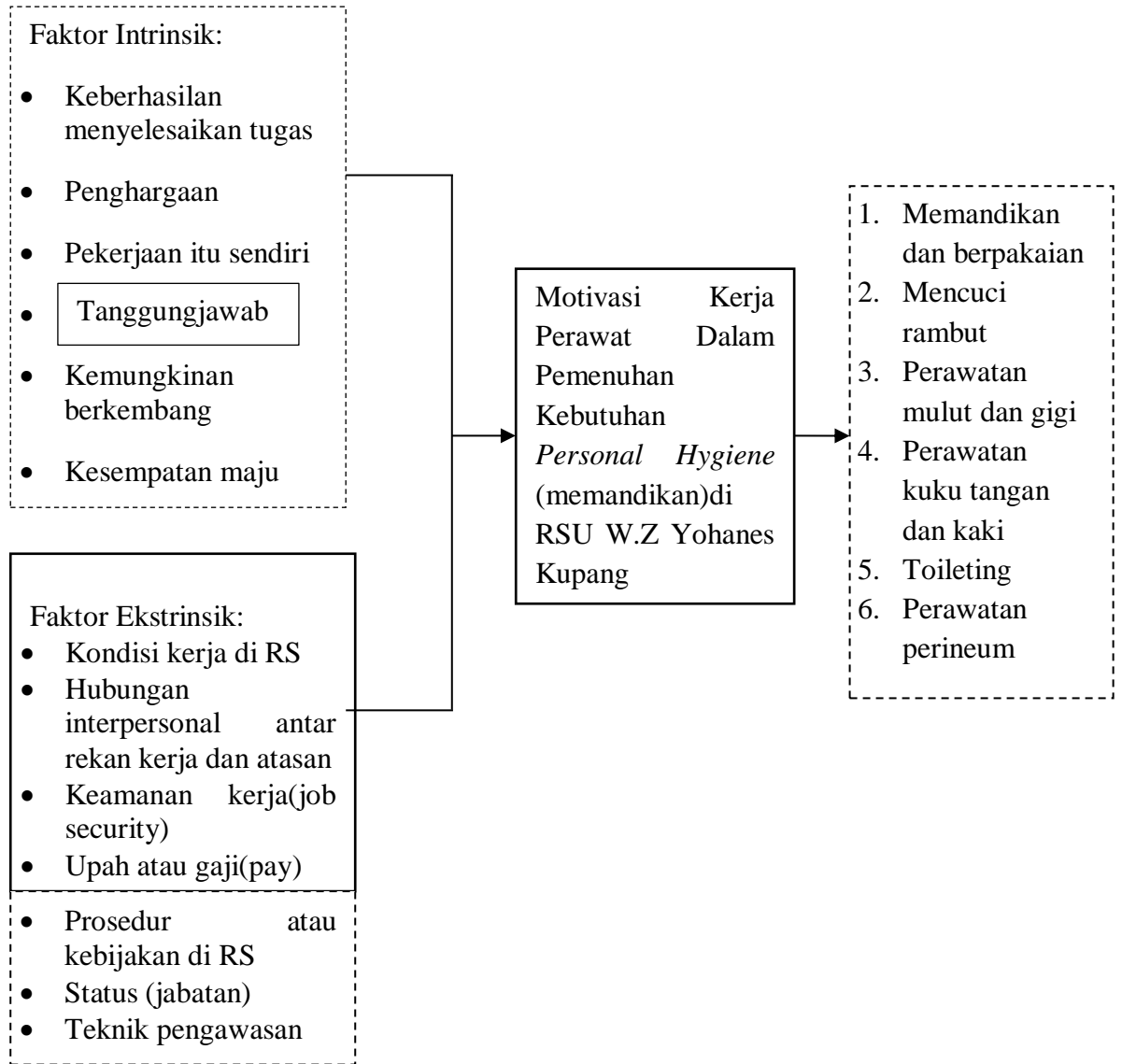


BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

□ : Diteliti

⋯ : Tidak diteliti

Gambar 3. 1 Kerangka konseptual analisis faktor motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien total *care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang berdasarkan teori motivasi dua faktor Herzberg.

Gambar 3.1 di atas menerangkan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi motivasi atau kinerja seseorang (Herzberg, 2000), yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik: Keberhasilan menyelesaikan tugas, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kemungkinan berkembang, kesempatan maju. Faktor ekstrinsik: Kondisi kerja di RS, upah atau gaji, keamanan kerja, hubungan interpersonal antar rekan kerja dan atasan, dan prosedur atau kebijakan rumah sakit. Bila motivasi dalam memandikan klien total *care* yang dimiliki perawat rendah akan sangat berpengaruh pada pelayanan dan kesehatan klien. Sebaliknya bila motivasi perawat dalam memandikan klien total *care* tinggi maka dampaknya terhadap klien adalah klien terhindar dari penyakit kulit, luka, dan klien akan merasa nyaman.

Motivasi merupakan bagian yang fundamental dari suatu kegiatan manajemen sehingga suatu kegiatan organisasi tidak akan berfaedah jika anggota yang ada dalam organisasi tersebut tidak berhasrat untuk menyumbangkan usaha guna memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya (Zainun, 1998). Motivasi adalah konsep yang menggambarkan baik kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu, dan respon instrinsik yang menampakkan perilaku manusia (Swanburg, 2000). Motivasi juga merupakan suatu energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pernyataan ini sejalan dengan pernyataan Mills (1998 dalam Marquis & Huston, 2003), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan tenaga dalam diri individu yang memengaruhi kekuatan atau mengarahkan perilaku. Penelitian yang dilakukan oleh Awosusi et al (2011) di Nigeria menyebutkan bahwa rendahnya motivasi

perawat memberi dampak pada kinerja mereka, hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Ayyash & Aljeesh (2011) yang menyebutkan bahwa kinerja perawat yang baik berhubungan dengan motivasi yang besar dan kinerja memiliki hubungan yang saling menguatkan.

3.2 Hipotesis

1. Ada hubungan faktor tanggungjawab terhadap motivasi dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien total *care*.
2. Ada hubungan faktor kondisi kerja rumah sakit terhadap motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien total *care*.
3. Ada hubungan faktor upah insentif terhadap motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien total *care*.
4. Ada hubungan faktor keamanan kerja terhadap motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien total *care*.
5. Ada hubungan faktor interpersonal antar rekan kerja, dan atasan terhadap motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien total *care*.