

## BAB 5

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian meliputi 1) gambaran umum lokasi penelitian, 2) karakteristik demografi responden, yaitu umur, jenis kelamin, Pendidikan dan lama kerja, 3) data khusus mengenai variabel yang diukur yaitu faktor tanggungjawab, faktor upah, faktor kondisi kerja, faktor keamanan kerja, faktor hubungan rekan kerja dan atasan, dan motivasi perawat. Selanjutnya dilakukan pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui tingkat signifikan dan menganalisis pengaruh antara variabel, digunakan uji statistik *chi square* dan uji statistik *regresi logistic* dengan tingkat signifikan  $\alpha < 0,05$ .

#### 5.1 Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian

Rumah sakit daerah Prof. DR. W.Z Johannes Kupang merupakan rumah sakit pemerintah daerah yang berada di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan kota Kupang sebagai ibu kota Provinsi. RSUD Prof. DR. W.Z Johannes merupakan rumah sakit milik pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berbentuk RSU dengan kode pos 5371011, tergolong rumah sakit tipe B dan termasuk rumah sakit Pendidikan yang ditetapkan dalam keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.02.03 /I/ 0765/2015. Rumah sakit ini beralamat di Jl. Moch Hatta No.19 Kupang, NTT-85111. Telp/Fax: (0380) 832892. Rumah sakit ini mempunyai luas tanah 51.670 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 42.418 m<sup>2</sup>. RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang memiliki 11 kegiatan pelayanan medis dan 2 kegiatan penunjang. Kegiatan pelayanan medis terdiri atas pelayanan rawat jalan: (poliklinik interna, poliklinik kesehatan anak, poli kulit kelamin, poli mata, poli saraf, poli

THT, poli gigi dan mulut, poli bedah, poli kebidanan dan kandungan, poli psikologi, poli check up dan poli jantung). Pelayanan rawat inap: kelas utama/paviliun dibagi menjadi dua ruangan yaitu Cendana A dan B dengan kapasitas tempat tidur 20 bed. Rerata pasien pada bulan novemeber 2019 adalah 160 pasien dengan kasus terbanyak hipertensi dan gagal ginjal kronik, kelas I interna (bogenvil) dengan kapasitas bed 12 bed. Rerata pasien bulan November 80 dengan kasus terbanyak hipertensi, kelas 1 bedah (asoka) dengan kapasitas 16 bed dan kasus terbanyak fraktur. Kelas II wanita (anggrek) dengan kapasitas 16 bed dan kasus terbanyak adalah hipertensi. Kelas II laki-laki (Komodo) dengan kapasitas 20 bed dan kasus terbanyak adalah BPH dan stroke. Kelas III laki-laki (kelimutu) dengan kapasitas 22 bed dan kasus terbanyak adalah stroke dan fraktur, kelas III (teratai) dengan kapasitas 18 bed dengan kasus terbanyak stroke dan hipertensi. Kelas III wanita (cempaka) dengan kapasitas 25 bed dan kasus terbanyak adalah Ca Serviks. Ruang kemoterapi (Mutis) dengan kapasitas 7 bed dan kasus terbanyak adalah Ca Mamae dan Ca Serviks. Kegiatan harian di setiap ruangan hampir semuanya sama, kegiatan pagi overan jam 07 wita dilanjutkan briefing oleh kepala ruangan, melaksanakan tugas keperawatan, menemani visite dengan dokter, dinas sore dimulai jam 14 wita yakni overan pergantian jaga dan melaksanakan kegiatan keperawatan dan dinas malam jam 21 wita dan melaksanakan kegiatan keperawatan. Kamar bersalin, kamar intensif terdiri dari ICU/ICCU dan NICU). Pelayanan gawat darurat, pelayanan kamar operasi (bedah sentral), pelayanan endoskopi, pelayanan hemodialisa, pelayanan klinik VCT, pelayanan tumbuh kembang, pelayanan TB DOTS, pelayanan klinik edukasi diabetes melitus, pelayanan radiodiagnosa, pelayanan CT. Scan, pelayanan USG 3 dimensi dan 4

dimensi dan pelayanan mamografi. Kegiatan penunjang non medis: (pelayanan konsultasi Gizi, pelayanan kefarmasian, pelayanan *laundry*, pelayanan pemulasaran jenazah, dan pelayanan K3 RS).

### 5.1.2 Karakteristik demografi responden

Pada bagian ini akan diuraikan karakteristik demografi 106 responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja.

Tabel 5. 1 Distribusi tabel responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja

Kategori	f	Persentase (%)
Umur:		
17-25	3	2,8
26-35	74	69,8
36-45	25	23,6
46-55	4	3,8
Total	106	100
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	16	15,1
Perempuan	90	84,9
Total	106	100
Pendidikan:		
D3	94	88,7
S1	12	11,3
Total	106	100
Lama kerja:		
< 10 tahun	97	91,5
> 10 tahun	9	8,5
Total	106	100

Distribusi responden berdasarkan umur berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa umur responden sebagian besar adalah (26-35) yaitu 74 responden atau (69.8%). Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden mayoritas adalah perempuan sebanyak

90 responden (84,9%). Distribusi responden berdasarkan pendidikan berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan mayoritas adalah D3 Keperawatan sebanyak 94 (88,7%). Distribusi responden berdasarkan waktu lama kerja berdasarkan tabel 5.1 waktu lama kerja mayoritas adalah berkisar < 10 tahun yaitu 97 atau (91,5%).

### **5.1.3 Analisis univariat faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien total care di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang.**

Data khusus berisi tentang analisis faktor tanggungjawab, upah, kondisi kerja, upah, keamanan kerja, dan hubungan antar rekan kerja dan atasan yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care.

Tabel 5. 2 Tabel Univariat Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Faktor Tanggungjawab, Upah, Kondisi Kerja, Keamanan Kerja, Hubungan Rekan Kerja dan Atasan Dalam Memandikan Klien *Total Care* di Ruang Rawat Inap Dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang pada bulan November 2019

Variabel	frekuensi	%
<b>Motivasi</b>		
Baik	31	29.2
Cukup	75	70.8
Kurang	0	0
Total	106	100
<b>Tanggungjawab</b>		
Baik	42	39.6
Cukup	62	58.5
Kurang	2	1.9
Total	106	100
<b>Upah</b>		
Baik	24	22.6
Cukup	74	69.8
Kurang	8	7.5
Total	106	100
<b>Kondisi kerja</b>		
Baik	24	22.6
Cukup	72	67.9
Kurang	10	9.4
Total	106	100
<b>Keamanan kerja</b>		
Baik	27	25.5
Cukup	77	72.6
Kurang	2	1.9
Total	106	100
<b>Hubungan rekan kerja dan atasan</b>		
Baik	53	50
Cukup	53	50
Kurang	0	0
Total	106	100

Penilaian variabel univariat pada responden perawat di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang berdasarkan teori Herzberg didapatkan hasil sebagai berikut:

Faktor tanggungjawab pada responden perawat dalam memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof DR. W. Z. Johannes Kupang didapatkan persentase sebagian besar yaitu 62 responden atau (58,5%) berada pada kategori cukup.

Faktor upah pada responden perawat di ruang dewasa dalam memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof DR. W. Z. Johannes Kupang didapatkan persentase sebagian besar yaitu 74 responden atau (69.8%) responden berada pada kategori upah cukup

Faktor kondisi kerja dalam memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof DR. W. Z. Johannes Kupang didapatkan persentase sebagian besar yaitu 72 responden atau (69.8%) responden berada pada kategori kondisi kerja cukup.

Faktor keamanan kerja pada responden perawat dalam memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof DR. W. Z. Johannes Kupang didapatkan persentase sebagian besar yaitu 77 responden atau (72,6%) responden berada pada kategori keamanan kerja cukup.

Faktor hubungan rekan kerja dan atasan dalam memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof DR. W. Z. Johannes Kupang. didapatkan kategori baik setengah 53 responden atau (50%) dan kategori cukup persentase setengah 53 responden atau (50%).

#### 5.1.4 Analisis bivariat faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang.

Hasil bivariat Analisis hipotesis menggunakan uji statistik *chi square* dengan signifikan  $p < 0,05$ .

Tabel 5. 3 Analisis Bivariat Faktor Tanggungjawab, Upah, Kondisi Kerja, Keamanan kerja, Hubungan rekan kerja dan atasan, Dalam Memandikan Klien *Total Care* di Ruang Rawat Inap Dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang.

Variabel	Motivasi						p value
	Baik		Cukup		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Tanggungjawab							
Baik	30	28.8	12	11.3	42	39.6	0.000
Cukup	1	0.9	61	57.5	62	58.5	
Kurang	0	0.0	2	1.9	2	1.9	
Total	31	29.2	75	70.8	106	100	
Upah							
Baik	17	16.0	7	6.6	24	22.6	0.000
Cukup	12	11.3	62	58.5	74	69.8	
Kurang	2	1.9	6	5.7	8	7.5	
Total	31	29.2	75	70.8	106	100	
Kondisi kerja							
Baik	17	16.0	7	6.6	24	22.6	0.000
Cukup	14	13.2	58	54.7	72	67.9	
Kurang	0	0.0	10	9.4	10	9.4	
Total	31	29.2	75	70.8	106	100	
Keamanan kerja							
Baik	19	17.9	8	7.5	27	25.5	0.000
Cukup	11	10.4	66	62.3	77	72.6	
Kurang	1	0.9	1	0.9	2	1.9	
Total	31	29.2	75	70.8	106	100	
Hubungan rekan kerja dan atasan							
Baik	30	28.3	23	21.7	53	50.0	0.000
Cukup	1	0.9	52	49.1	53	50.0	
Kurang	0		0		0		
Total	31	29.2	75	70.8	106	100	

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa dari total 106 responden yang memiliki tanggungjawab cukup dan motivasi cukup sebanyak 61 responden

(57.5%). Hasil uji *chi square* p value = 0.000 artinya p value <0.05 yang berarti ada hubungan tanggungjawab dengan motivasi dalam memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang.

Hasil tabel 5.3 diketahui bahwa dari total 106 responden yang memiliki upah cukup dan motivasi cukup sebanyak 62 orang (58.5%). Hasil uji *chi square* p value= 0.000 berarti < 0.05 yang berarti ada hubungan upah dengan motivasi dalam memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang.

Tabel 5.3 diketahui bahwa dari total 106 responden yang mengatakan kondisi kerja cukup dan motivasi cukup sebanyak 58 (54.7%). Berdasarkan *chi square* p value = 0.000 berarti <0.05 yang berarti ada hubungan kondisi kerja dengan motivasi dalam memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof, DR. W.Z Johannes Kupang.

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa dari total 106 responden yang mengatakan keamanan kerja sebanyak 66 orang (62.3%). Hasil uji *chi square* p value= 0.000 berarti <0.05 yang berarti ada hubungan keamanan kerja dengan motivasi dalam memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang.

Tabel 5.3 diketahui bahwa dari total 106 responden yang memiliki hubungan rekan kerja dan atasan cukup dan motivasi cukup sebanyak 52 orang (49.1%). Berdasarkan uji *chi square* p value= 0.000 berarti <0.05 yang berarti ada hubungan rekan kerja dan atasan dengan motivasi perawat dalam memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang.



### 5.1.5 Analisis multivariat faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang.

Analisis hipotesis menggunakan uji statistik *regresi logistic* dengan signifikan  $p < 0,05$ .

Tabel 5. 4 Tabel Multivariat Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Faktor Tanggungjawab, Upah, Kondisi Kerja, Keamanan Kerja, Hubungan Rekan Kerja dan Atasan dalam Memandikan Klien *Total Care* di Ruang Rawat Inap Dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang pada bulan November 2019

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Sig	Exp (B)	CI		Ket
					Lower	Upper	
<b>Independen</b>							
Tanggungjawab	4.305	1.181	0.000	74.088	7.324	749.446	signifikan
Upah	825	756	0.275	2.282	518	10.044	Tidak signifikan
Kondisi kerja	,-006	1.084	0.951	936	112	7.830	Tidak signifikan
Keamanan kerja	0,001	885	0.999	1.001	177	5.667	Tidak signifikan
Hubungan rekan kerja dan atasan	2.754	1.230	0.025	15.702	1.409	175.016	Signifikan

Tabel 5.4 menjelaskan bahwa hasil uji *regresi logistic* multivariat pada variabel independent tanggungjawab dengan nilai ( $p$  value= 0.000), upah dengan nilai ( $p$  value=0.275), kondisi kerja dengan nilai ( $p$  value= 0.951), keamanan kerja dengan nilai ( $p$  value= 0.999), dan hubungan rekan kerja dan atasan dengan nilai ( $p$  value= 0.025). Kelima faktor tersebut yang paling berpengaruh adalah faktor tanggungjawab dan faktor hubungan rekan kerja dan atasan terhadap motivasi perawat dalam memandikan klien *total care*. Kedua faktor tersebut yang paling berpengaruh terhadap motivasi perawat adalah faktor tanggungjawab yang di tunjukan dengan nilai *Exp (B)* atau *Odds Ratio (OR)*. Nilai *Odds Ratio (OR)* faktor tanggungjawab 74.088 yang berarti faktor tanggungjawab paling tinggi

memengaruhi motivasi perawat dalam memandikan klien *total care* dibandingkan dengan faktor hubungan rekan kerja dan atasan dengan nilai *Odds Ratio* (OR) 15.701 yang berarti ada hubungan motivasi perawat dalam memandikan klien *total care* akan tetapi lebih rendah dari faktor tanggungjawab.

## 5.2 Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini menjelaskan tentang hubungan faktor tanggungjawab, upah, kondisi kerja, kemandirian kerja, hubungan antar rekan kerja – atasan menurut teori Herzberg terhadap motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien *total care* di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 5 s/d 29 November 2019 diketahui faktor tanggungjawab, upah, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan antar rekan kerja dan atasan dengan menggunakan metode analisis uji *chi square* didapatkan semuanya saling berhubungan dengan motivasi perawat dalam memandikan klien *total care*. Namun jika semua variabel independennya dianalisis secara bersama terhadap variabel dependen motivasi menggunakan *regresi logistic* maka yang paling berhubungan hanya dua faktor yaitu faktor tanggungjawab dengan nilai (p value = 0.000) dan faktor hubungan rekan kerja dan atasan dengan nilai (p value= 0.025).

### 5.2.1 Hubungan faktor tanggungjawab dengan motivasi perawat dalam memandikan klien *total care*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kategori cukup dan faktor tanggungjawab signifikan atau berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien *total care*. Faktor tanggungjawab (faktor instrinsik) berhubungan dengan motivasi kerja hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Siti Annisa Zakiyyah Noordin (2012) yang

menyatakan secara umum bahwa motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti tanggungjawab dibandingkan faktor ekstrinsik. Bila dikaitkan dengan data demografi seperti usia, responden sudah berada pada kategori usia dewasa sehingga rasa, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja Faktor tanggungjawab merujuk pada pengendalian karyawan terhadap pekerjaan atau pekerjaan lain yang ditanggungjawabkan kepadanya (Tietjen & Myers). Perawat mengemban tugas *personal hygiene* dengan baik dan melaksanakan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan SOP, memerhatikan sikap empati terhadap klien, dan bertanggung jawab terhadap resiko yang dapat terjadi dalam melakukan tindakan *personal hygiene*. Penelitian oleh Indra Surya Permana menyatakan tanggungjawab memiliki pengaruh positif sebesar 0,208 artinya tanggung jawab memberikan kontribusi searah sebesar 0,208 sehingga bila tanggung jawab meningkat /bertambah secara positif maka Kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika tanggung jawab menurun, maka kinerja juga akan menurun.

Menghadapi era globalisasi, kemajuan ilmu dan teknologi di negara maju maupun berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi dan berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing (Rachmawati, 2008). Sumber daya manusia kesehatan yang paling besar jumlahnya adalah perawat. Jumlah perawat di Indonesia mencapai 99.954 dari total 185.367 tenaga kesehatan, sedangkan di Sulawesi Utara jumlah perawat mencapai 2.503 dari total 4.080 jumlah tenaga

kesehatan (Profil Data Kesehatan Indonesia, 2011). Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan besarnya jumlah perawat serta peran perawat yang langsung berhubungan dengan klien maka kinerja perawat menjadi hal penting untuk diperhatikan. kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2012). Kinerja seorang dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya faktor motivasi (Gibson, 1977 dalam Notoadmojo, 2009). Kinerja pada dasarnya adalah hasil dari pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Jika motivasi kerja rendah, maka kinerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada, dan peluang tersedia (Munandar, 2008). Didalam suatu organisasi motivasi dianggap penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2010). Dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan (Notoadmojo, 2009).

Penelitian di atas menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan tanggungjawab perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien *total care*. Hasil penelitian didapatkan sebagian besar responden berada pada kategori usia produktif. Usia perawat secara garis besar menjadi indikator dalam kedewasaan dalam setiap pengambilan keputusan yang mengacu pada setiap pengalamannya. Karakteristik seorang perawat berdasarkan umur sangat berhubungan dengan kinerja dalam praktik keperawatan, dimana semakin tua umur perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab

dan berpengalaman. Hal ini akan berdampak pada kinerja perawat dalam praktik keperawatan pada pasien semakin baik pula (Smet, 2004 dalam Nurniningsih, 2012).

Maryoto, (1990 ) dalam Ismael (2009) berpendapat bahwa apabila seseorang bekerja belum cukup lama, sedikit banyaknya akan mengakibatkan hal-hal yang kurang baik antara lain belum menghayati pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggungjawab sebagai seorang perawat dalam memandikan klien *total care* ada cuman karena terhalang beberapa kendala sehingga kadang kala tugas tersebut tidak dilaksanakan. Sebagai seorang perawat harus memiliki rasa tanggungjawab dalam melakukan semua tugas karena tugas perawat langsung berhubungan dengan nyawa manusia.

### **5.2.2 Hubungan faktor upah dengan motivasi perawat dalam memandikan klien *total care*.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kategori cukup dan faktor upah atau insentif tidak signifikan atau tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien *total care*. Faktor upah (faktor ekstrinsik) tidak berhubungan dengan motivasi kerja hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Siti Annisa Zakiyyah Noordin (2012) yang menyatakan secara umum bahwa motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* lebih dipengaruhi oleh faktor instrinsik seperti capaian atau prestasi, tanggungjawab dibandingkan faktor ekstrinsik seperti faktor upah atau insentif. Hasil penelitian oleh Nico Aditya (2018) mengungkapkan hal yang berbeda bahwa upah berhubungan atau signifikan terhadap kinerja perawat. Pernyataan yang sama dinyatakan oleh Indra Surya Permana (2017) dalam penelitiannya bahwa upah atau insentif memiliki pengaruh positif. Upah atau

insentif memberikan kontribusi besar sehingga bila upah atau insentif meningkat /bertambah secara positif maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika insentif menurun, maka kinerja juga akan menurun.

Huston berpendapat bahwa uang sesungguhnya dapat menjadi motivator. Seperti yang ditunjukkan oleh orang yang bekerja pada jam-jam yang sulit yang sesungguhnya tidak mereka nikmati. Pemberian gaji yang belum sesuai dengan keinginan karyawan, atau pemberian gaji yang belum mencukupi kebutuhan karyawan dapat menimbulkan keawatiran finansial pada karyawan sehingga menyebabkan stress yang bersifat off the job, yang tentunya akan mempengaruhi motivasi dan produktifitas kerja. Menurut Winardi, apabila terjadi ketidak sesuaian dan ketidakpuasan dalam pemenuhan kebutuhan, akan terjadi tendensi bagi orang yang bersangkutan untuk melaksanakan perilaku penyesuaian (coping behavior). Hal tersebut berupa sebuah upaya untuk mengatasi penghalang tersebut dengan jalan pemecahan masalah secara uji coba, orang yang bersangkutan dapat mencoba aneka macam perilaku guna menemukan sebuah perilaku yang akan mencapai tujuan yang diinginkan.

Upaya yang dilakukan oleh sebuah instansi dalam memberikan motivasi kepada perawat yaitu dengan pemberian upah atau insentif. Pemberian upah atau insentif merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja perawat dan juga untuk memenuhi kebutuhan perawat. Perawat suatu rumah sakit akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan rumah sakit, jika manajemen memperhatikan dan memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi (Zenah, 2014). Terry dalam Suwatno

(2011) mengemukakan pendapat bahwa upah atau insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Penelitian yang dilakukan pada RSUD Prof. DR. W. Z Johannes Kupang didapatkan bahwa tidak ada hubungan upah dengan motivasi perawat dalam bekerja yakni melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien *total care*. Perihal tersebut karena fakta dilapangan menunjukkan bahwa tidak ada reward atau penghargaan khusus bagi perawat yang sering memandikan klien *total care*. Insentif atau upah yang didapatkan oleh setiap perawat dalam memandikan klien *total care* semuanya sama. Pembagian upah atau insentif dalam memandikan klien *total care* dibagi rata kepada semua perawat sesuai dengan indeks yang ditetapkan oleh kepala ruangan dan rumah sakit. Kondisi tersebut yang membuat upah atau insentif tidak berhubungan motivasi perawat dalam memandikan klien *total care*.

Tingkat pendidikan perawat sebagai bagian penting dari rumah sakit dituntut memberikan perilaku yang baik dalam rangka membantu pasien dalam mencapai kesembuhan. Pendidikan seorang perawat yang tinggi akan memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Bagi seorang perawat yang menjalankan profesinya sebagai perawat, saat menjalankan profesinya harus memiliki pengetahuan dan pendidikan dalam bidang-bidang tertentu, untuk itu dibutuhkan pendidikan yang sesuai agar dapat berjalan dengan baik dan professional. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang membuat faktor upah tidak berhubungan dengan motivasi yang dimiliki oleh perawat dalam memandikan pasien.

### **5.2.3 Hubungan faktor kondisi kerja dengan motivasi perawat dalam memandikan klien *total care*.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kategori cukup, faktor kondisi kerja tidak signifikan atau tidak

berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien *total care*. Faktor kondisi kerja (faktor ekstrinsik) tidak berhubungan dengan motivasi kerja hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Siti Annisa Zakiiyah Noordin (2012) yang menyatakan secara umum bahwa motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* lebih dipengaruhi oleh faktor instrinsik seperti capaian atau prestasi, tanggungjawab dibandingkan faktor ekstrinsik seperti faktor kondisi kerja. Pernyataan yang berbeda dalam penelitian Permana Surya Indra (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi besar terhadap motivasi dan kinerja, dalam arti bila lingkungan kerja meningkat /bertambah secara positif maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun, maka kinerja juga akan menurun.

Penelitian Badi'ah et al (2009) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Panembahan Senopati Bantul. Sub variabel faktor motivasi internal yang berpengaruh adalah prestasi dan pengembangan sedangkan tanggung jawab, pengakuan, dan pekerjaan tidak berpengaruh. Subvariabel faktor motivasi eksternal yang berpengaruh adalah kondisi kerja dan kebijakan organisasi sedangkan sub variabel supervisi, rekan kerja, dan gaji/upah tidak berpengaruh. Penelitian Naswati (2001) menemukan adanya hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kendari Sulawesi Tenggara. Perawat dengan motivasi rendah cenderung akan menghasilkan kinerja yang rendah. Penelitian Janssen menemukan bahwa motivasi intrinsik lebih berpengaruh dari pada motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat.



Hasil penelitian Juliani (2008) mengatakan bahwa ada tiga indikator motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan adalah tanggung jawab, peluang untuk majudan kepuasan kerja, sedangkan indikator-indikator lain seperti prestasi dan pengakuan orang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian Nurhayani (2002) menyatakan bahwa hanya satu indikator motivasi intrinsik yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat yaitu prestasi.

Gitosudarmo (2000:151) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan memengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat sehingga hasil kerja karyawan lebih optimal. Hal ini di dukung pendapat dari Manullang (2015:166) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Penelitian tentang hubungan kondisi kerja terhadap motivasi perawat dalam memandikan klien *total care* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien *total care*. Kondisi kerja secara tidak langsung mempunyai hubungan terhadap motivasi perawat tapi dalam penelitian ini tidak signifikan karena walaupun kondisi kerja tidak nyaman seorang perawat diuntut untuk tetap melakukan tugas dan tanggungjawabnya termasuk memandikan klien *total care*. Seorang perawat tetap dituntut untuk tetap melakukan tugasnya dalam kondisi apapun. Seorang perawat tetap dituntut untuk tetap tersenyum, ramah dalam memberikan pelayanan keperawatan dalam keadaan dan kondisi apapun. Kondisi lingkungan dan suhu ruang perawatan walaupun panas karena tidak ada pendingin ruangan seperti AC akan tetapi perawat harus tetap melakukan pekerjaannya sebagai perawat seperti memandikan klien *total care*.

Masa kerja seseorang yang terlalu lama dalam suatu organisasi juga merupakan gejala yang tidak sehat. Akibat yang mungkin timbul antara lain adalah rasa bosan karena pekerjaan sama dalam waktu yang lama, sifat pasif dan mundurnya motivasi dan inisiatif dalam bekerja serta memengaruhi kreativitas seseorang karena tidak ada tantangan yang berarti. Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa paling banyak responden yang masa kerjanya <10 tahun sehingga mereka belum merasa jenuh dengan kondisi kerja yang ada.

#### **5.2.4 Hubungan faktor keamanan kerja dengan motivasi perawat dalam memandikan klien *total care*.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kategori cukup dan faktor keamanan kerja tidak signifikan atau tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien *total care*. Faktor keamanan kerja (faktor ekstrinsik) tidak berhubungan dengan motivasi kerja hal ini

sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Siti Annisa Zakiyyah Noordin (2012) yang menyatakan secara umum bahwa motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* lebih dipengaruhi oleh faktor instrinsik seperti capaian atau prestasi, tanggungjawab dibandingkan faktor ekstrinsik seperti faktor keamanan kerja. Penelitian yang berbeda oleh Ingsiyah dkk dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik (0,068%) dan non fisik (0,045%) yang aman dan nyaman sebagian besar berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Perusahaan atau dalam hal ini rumah sakit harus dapat memastikan bahwa gaji, insentif, kondisi kerja dan keselamatan kerja yang mereka peroleh adalah adil dan wajar (Ilyas, 2009:23). Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata 'safety' dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (accident) atau nyaris celaka (near-miss). Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril.

Kondisi aman dan sehat dari seseorang karyawan/anggota organisasi/perusahaan tercermin dalam sikap individual dan aktifitas organisasional karyawan yang bersangkutan. Makin baik kondisi keamanan dan kesehatan karyawan, makin positif sumbangan mereka bagi organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan memerhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik dalam pemeliharaan kesehatan karyawan. Hal ini penting sekali, terutama bagi bagian-bagian organisasi yang memiliki tingkat kecelakaan yang tinggi (Kadarisman, 2012).

Motivasi dan keamanan kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien *total care*. Penelitian ini hanya fokus pada motivasi perawat dalam memandikan *klien total care* sehingga dengan lama masa kerja seorang perawat dalam bekerja maka hal ini membuat perawat menganggap tingkat keamanan tidak begitu penting karena resiko yang dihadapi sangat kecil.

#### **5.2.5 Hubungan faktor hubungan rekan kerja dan atasan dengan motivasi perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene* memandikan klien *total care*.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setengah responden memiliki motivasi kategori cukup dan faktor rekan kerja dan atasan saling berhubungan atau signifikan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien *total care*. Pernyataan yang sama oleh Indra Surya Pratama (2017) dalam penelitiannya bahwa hubungan rekan kerja dan atasan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja perawat. Hubungan rekan kerja dan atasan memberikan kontribusi besar sehingga bila hubungan rekan kerja dan atasan meningkat /bertambah secara positif maka

kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika Hubungan menurun, maka kinerja juga akan menurun. Pernyataan yang tidak sama diungkapkan Siti Annisa Zakiyyah (2012) dalam penelitiannya yakni hubungan rekan kerja dan atasan (faktor ekstrinsik) tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam melakukan tindakan *personal hygiene*. Hubungan rekan kerja dan atasan lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti capaian atau prestasi, tanggungjawab dibandingkan faktor ekstrinsik seperti faktor hubungan rekan kerja dan atasan.

Kepuasan rekan kerja merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya (Juliansyah, 2013:263). Hubungan antara manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang seorang saling percaya, saling hormati satu sama lain. Masalah ini penting untuk diperhatikan sehingga memengaruhi komunikasi yang baik diantara karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman bekerja, dan kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja. Khamlub (2013) berpendapat bahwa faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Jahrami dkk (2011) mengemukakan bahwa kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, dan komunikasi memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaji, promosi, hadiah, dan manfaat yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah.

Hubungan perawat dengan rekan kerjanya baik, terjalin hubungan kekeluargaan, saling kolaborasi dan kebersamaan yang saling toleran dan menghormati. Jika ada masalah diselesaikan secepatnya dan bersama-sama. Hubungan perawat dengan atasannya baik dan tidak pernah ada masalah, terjalin komunikasi yang baik. Jika ada masalah diselesaikan secepatnya dan bersama-sama dengan mengadakan rapat kecil setiap bulan sekali di bangsal yang dipimpin oleh kepala ruang dan rapat besar pada setiap hari selasa yang terdiri dari para direksi rumah sakit. Seperti yang dijelaskan oleh Perdana bahwa apabila ada karyawan yang tidak saling cocok dipasangkan dalam satu tim, maka dapat mengganggu kinerja mereka. Setelah tim tersebut dirombak anggotanya, ternyata kinerja mereka malah sama-sama meningkat. Manfaat hubungan antar pribadi manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktifitas. Hubungan yang baik dan tidak adanya konflik dengan rekan kerja dapat mencegah terjadinya stress pada karyawan. Selain itu hubungan yang baik antara sesama perawat, antara tenaga kesehatan yang lain dan didasari dengan rasa percaya, saling menghargai, saling berbagi dalam pengetahuan, kemampuan, dan rasa saling membantu akan mengoptimalkan dalam perawatan terhadap klien. Masroor menjelaskan bahwa faktor teman kerja seperti memberi dukungan antara sesama perawat, kerja sama antara satu dengan yang lain, dan tidak mementingkan diri sendiri, merupakan hal-hal yang memengaruhi karyawan dalam motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Budiman yaitu terdapat hubungan antara aspek sesama pekerja dengan motivasi kerja. Semakin baik hubungan dalam

kelompok kerja maka akan memberikan motivasi bagi karyawan. Menurut Herzberg, faktor yang mempengaruhi suatu motivasi kerja seseorang yaitu kelompok kerja yang mempunyai arti tentang kerjasama dan keeratan hubungan antara teman sekerja dalam kelompok. Aspek hubungan dengan atasan yaitu perasaan individu/perawat terhadap pengawasan yang diterima dari atasannya. Motivasi yang dimiliki perawat tidak terlepas dari peran atasannya. Hubungan yang baik dan tidak adanya konflik dengan atasan dapat mencegah terjadinya stress pada karyawan.

Hubungan antara faktor rekan kerja dan atasan dalam memandikan klien total *care* dengan motivasi perawat. Hubungan kerja yang baik antara teman dan atasan setengahnya berhubungan dengan kinerja seorang perawat. Bila dalam satu tim kerja memiliki hubungan yang baik dengan teman makanya akan sangat berpengaruh pada kinerja dan motivasi seorang perawat, begitupun dengan hubungan yang baik dengan atasan, seperti pimpinan atau atasan selalu memberi pujian atau dukungan dalam berbagai bentuk dapat membantu seorang perawat lebih giat dalam bekerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam penelitian ini hanya terdiri dari 5 variabel yaitu tanggungjawab, upah, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan rekan kerja dan atasan sedangkan masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan motivasi perawat.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dimodifikasi sehingga jawaban responden belum bisa mewakili keseluruhan motivasi perawat.

3. Adanya keterbatasan penelitian dengan kuesioner sehingga terkadang jawaban yang dijawab responden tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.