

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
ASUHAN KEPERAWATAN DALAM PENGKAJIAN
DAN IMPLEMENTASI PERAWAT PELAKSANA
DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT
NUR HIDAYAH BANTUL**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh :
NANA TRIANA
201110201182**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
ASUHAN KEPERAWATAN DALAM PENGAJIAN
DAN IMPLEMENTASI PERAWAT PELAKSANA
DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT
NUR HIDAYAH BANTUL**

NASKAH PUBLIKASI



Aisyiyah
Y O G Y A K A R T A

Disusun Oleh :
NANA TRIANA
201110201182

Telah disetujui oleh:

Pembimbing : Syaifudin, S.Pd., M.Kes.

Tanggal : 28 Februari 2013

Tanda Tangan :

CORRELATION BETWEEN WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE OF NURSING CARE IN ASSESSMENT AND IMPLEMENTATION OF NURSES IN THE INPATIENT WARD OF *NUR HIDAYAH* HOSPITAL BANTUL¹

Nana Triana² Syaifudin³

ABSTRACT

Background of the study: Good nurse performance will determine good service quality of hospital as well. One of the nurse performances is to implement nursing care which is in-line with the standard set by hospital. The demand and the need of quality nursing care in the future is a challenge that needs to be prepared well and handled fundamentally, directed, and seriously from the hospital. Based on the findings of the interview with the nurses, 6 people (60%) are not well-motivated to do nursing care based on the standard due to lack of monitoring and supervision from the hospital management.

Objective of the study: This research purpose of this study was to examine the correlation between work motivation and performance of nursing care in assessment and implementation of nurseS in the inpatient ward of *Nur Hidayah* hospital Bantul.

Research methodology: This research uses correlation analysis with cross sectional time approach. Population in this research is all nurse practitioners in the the ward of *Nur Hidayah* hospital Bantul as many as 23 nurses of D3 Nursing. Sample was taken using total sampling technique. Data were taken using questionnaire and analyzed using Kendall Tau correlation.

Findings: Work motivation of the nurses in the ward of *Nur Hidayah* hospital Bantul is mostly in fair category as many as 19 people (82.6%). Performance of nursing care in the ward of *Nur Hidayah* hospital Bantul is mostly in poor category as many as 16 people (69.6%).

Conclusion: There is correlation between work motivation and performance of nursing care in the inpatient ward of *Nur Hidayah* hospital Bantul ($\tau = 0.546$; $p = 0.012$)

Suggestion: The officials of *Nur Hidayah* hospital should make strategies or policies to improve the quality of health services especially nursing care in hospital.

Keywords : Motivation, Performance, Nurse
References : 27 books (2002 - 2012), 1 website
Number of pages : xiv, 80 pages, 10 tables, 3 figures, 9 appendixes

¹ Title of the Scientific Writing

² Student of School of Nursing 'Aisyiyah Health Science College of Yogyakarta

³ Lecturer of School of Nursing 'Aisyiyah Health Science College of Yogyakarta

LATAR BELAKANG

Kinerja perawat yang baik akan menentukan mutu pelayanan rumah sakit yang baik pula. Salah satu kinerja perawat adalah melaksanakan asuhan keperawatan yang sesuai *dengan* standar yang ditetapkan oleh rumah sakit. Asuhan keperawatan di rumah sakit dilaksanakan di ruang rawat jalan serta ruang rawat inap. Asuhan keperawatan merupakan kegiatan pokok yang sering menjadi barometer tentang baik atau buruknya suatu pelayanan kesehatan di rumah sakit, hal ini disebabkan karena di ruang rawat inaplah terjadi kontak paling sering antara pasien dengan pemakai jasa dengan perawat sebagai tenaga pelaksana dan sebagian besar pelayanan di ruang rawat inap dilakukan oleh tenaga perawat.

Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit. Tanggung jawab ini memang berat mengingat bahwa keperawatan di Indonesia masih dalam tahap awal proses professional.

Motivasi kerja perawat adalah bagian dari sikap kerja perawat sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan didapat melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus terhadap orang, obyek ataupun keadaan. Sikap merupakan determinasi perilaku, sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi (Osada, 2005). Motivasi dan sikap adalah dua variabel yang saling berhubungan, motivasi dapat ditunjukkan dari sikap kerja yang tertanam dalam jiwa seseorang.

Rumah Sakit Umum Nur Hidayah adalah rumah sakit swasta yang sedang berkembang dan mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat umum dengan berbagai macam pelayanan. Salah satu bentuk pelayanan yang diberikan adalah rawat inap dengan 50 TT . Cakupan wilayah yang

dilayani bukan hanya dari masyarakat Bantul tetapi juga Yogyakarta dan sekitarnya. Hal ini merupakan konsekuensi yang kompleks terutama dari segi pengadaan perawat yang profesional, sarana dan prasarana, fasilitas pelayanan kesehatan dan dukungan anggaran yang memadai.

Namun dari hasil monitoring SPI (Satuan Pemantauan Internal) RS Nur Hidayah didapatkan data dari kuesioner yang disebarakan ke pasien maupun keluarga pasien rawat inap bahwa terjadi penurunan kepuasan pasien terhadap pelayanan rawat inap. Hal ini dibenarkan oleh direktur RS Nur Hidayah yang mengatakan pada bulan Juni tahun 2011 sampai dengan September 2012 terjadi penurunan angka kepuasan pasien terhadap pelayanan di ruang rawat inap. Hal ini belum diketahui apa penyebabnya terjadi penurunan pada angka kepuasan pasien, sehingga banyak keluhan pasien yang masuk lewat kritik dan saran maupun melalui alat telekomunikasi via SMS.

Adapun keluhan yang diterima rumah sakit Nur Hidayah antara lain perawat yang kurang ramah, tidak adanya monitoring perawat terhadap pasien serta perawat yang kurang peduli terhadap kebersihan lingkungan pasien seperti linen yang tidak segera diganti apabila sudah kotor. Keluhan tersebut tidak saja muncul dari pasien melainkan dari tim kerja perawat yaitu dokter spesialis yang merupakan sebagai mitra juga mengeluh terhadap pelayanan perawat diruang rawat inap ke pasien. Adapun keluhan para dokter antara lain mengatakan pelayanan asuhan keperawatan yang perawat berikan kepada pasien kurang baik, perawat kurang melakukan monitoring pasien rawat inap, monitoring vital sign jarang dilakukan dan hasil vital sign tidak didokumentasikan ke rekam medis, monitoring perawat dilakukan pada saat ada keluhan pasien saja. Di ruang rawat inap RS Nur Hidayah Bantul ini mempunyai jumlah tenaga 1 perawat Ners, 24 perawat D3 ,4 bidan D3 dan dibantu asisten perawat 7 orang (Bagian SDM RS Nur Hidayah 2012).

Hasil wawancara penulis kepada Kasubag rawat inap terkait asuhan keperawatan bahwa pengkajian perawat kepada pasien hanya berdasarkan anamnesa dari unit gawat darurat dan jarang dilakukan pengkajian ulang di rawat inap ketika ada pasien baru. Sedangkan implementasi perawat kepada pasien hanya berdasarkan rutinitas. Penulis juga melakukan wawancara kepada 10 perawat (41,6%) dari 24 perawat di ruangan rawat inap terkait asuhan keperawatan, pengkajian dilakukan tidak pada semua pasien dengan alasan kondisi pekerjaan terlalu sibuk. Perawat hanya melakukan pekerjaan sebatas rutinitas seperti memandikan pasien, mengganti alat tenun serta mengelola pengobatan pasien. Sedangkan pada umumnya monitoring ke pasien perawat lakukan hanya kadang-kadang. Kinerja perawat yang kurang memuaskan pasien dan keluarganya dapat disebabkan karena kurangnya motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Hasil wawancara dengan ke 10 perawat tersebut diatas juga didapatkan informasi bahwa 6 orang (60%) kurang termotivasi untuk melakukan asuhan keperawatan sesuai standar diberlakukan karena kurangnya monitoring atau supervisi dari pihak manajerial rumah sakit. Sedangkan 4 orang (40%) tidak melakukan asuhan keperawatan sesuai standar karena tidak ada yang memberikan motivasi untuk berprestasi dan bekerja sesuai dengan juknis standar asuhan keperawatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja asuhan keperawatan dalam pengkajian dan implementasi perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian *analitik korelasi*, dengan pendekatan waktu yang digunakan dengan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Nur Hidayah

Bantul 24 orang perawat D3 keperawatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisis data menggunakan korelasi *Kendall Tau* (τ)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30	21	91,3
2	31-40	2	8,7
	Jumlah	23	100,0

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 20-30 tahun yaitu 21 orang (91,3%), sedangkan yang paling sedikit berumur 30-40 tahun yaitu 2 orang (8,7%).

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	9	39,1
2	Perempuan	14	60,9
	Jumlah	23	100,0

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu 14 orang (60,9%), sedangkan yang paling sedikit berjenis kelamin laki-laki yaitu 9 orang (39,1%).

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Status Perkawinan Responden

No	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	Belum kawin	15	65,2
2	Kawin	8	34,8
	Jumlah	23	100,0

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus belum kawin yaitu 15 orang (65,2%), sedangkan yang paling sedikit berstatus kawin yaitu 8 orang (34,8%).

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Status Kerja Perawat

No	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tetap	1	4.3
2	Tidak tetap	22	95,7
	Jumlah	23	100.0

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus kerja tidak tetap yaitu 22 orang (95,7%), sedangkan yang paling sedikit berstatus kerja tetap yaitu 1 orang (4,3%).

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Lama Kerja Perawat

No	Lama kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	18	78.3
2	1-3 tahun	3	13.0
3	> 5 tahun	2	8.7
	Jumlah	23	100,0

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja kurang dari 1 tahun yaitu 18 orang (78,3%), sedangkan yang paling sedikit bekerja selama > 5 tahun yaitu 2 orang (8,7%).

Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS Nur Hidayah Bantul

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Nur Hidayah Bantul

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	4	17.4
2	Sedang	19	82.6
	Jumlah	23	100.0

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak mempunyai motivasi kerja sedang yaitu 19 orang (82,6%), sedangkan yang paling sedikit mempunyai motivasi kerja tinggi yaitu 4 orang (17,4%).

Motivasi intrinsik

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik Perawat di Ruang Rawat Inap RS Nur Hidayah Bantul

No	Motivasi intrinsik	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Tinggi	12	52.2
2	Sedang	11	47.8
	Jumlah	23	100.0

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi yaitu 12 orang (52,2%), sedangkan yang paling sedikit mempunyai motivasi intrinsik yang sedang yaitu 11 orang (47,8%).

Motivasi ekstrinsik

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Motivasi Ekstrinsik Perawat di Ruang Rawat Inap RS Nur Hidayah Bantul

No	Motivasi	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Tinggi	1	4.3
2	Sedang	22	95.7
	Jumlah	23	100.0

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak mempunyai motivasi ekstrinsik sedang yaitu 22 orang (95,7%), sedangkan yang paling sedikit mempunyai motivasi ekstrinsik tinggi yaitu 1 orang (4,3%).

Motivasi responden yang tergolong sedang dapat disebabkan karena usia dan status perkawinan responden seperti yang diungkapkan oleh Siagian (2004) yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik seperti usia dan perkawinan. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-30 tahun (91.3%) dan belum menikah (65,2%). Usia yang tergolong muda dan belum menikah dapat mempengaruhi sikap dan persepsi responden terhadap pekerjaan. Belum adanya beban kehidupan selain pekerjaan mempengaruhi responden dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan responden tidak dijadikan sebagai beban sehingga responden dapat lebih relaks

dengan pekerjaannya tanpa mengesampingkan penyelesaian pekerjaan sebagai refleksi keprofesiannya sebagai perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil wawancara penulis kepada Kasubag rawat inap terkait asuhan keperawatan bahwa pengkajian perawat kepada pasien hanya berdasarkan anamnesa dari unit gawat darurat dan jarang dilakukan pengkajian ulang di rawat inap ketika ada pasien baru. Sedangkan implementasi perawat kepada pasien hanya berdasarkan rutinitas. Penulis juga melakukan wawancara kepada 10 perawat (41,6%) dari 24 perawat di ruangan rawat inap terkait asuhan keperawatan, pengkajian dilakukan tidak pada semua pasien dengan alasan kondisi pekerjaan terlalu sibuk. Perawat hanya melakukan pekerjaan sebatas rutinitas seperti memandikan pasien, mengganti alat tenun serta mengelola pengobatan pasien.

Kinerja perawat di ruang rawat inap RS Nur Hidayah Bantul



ASTIKES
Alsiyah
Y O R S N U R H I D A Y A H B A N T U L R T A

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap

No	Kinerja	Frekuensi	Prossentase (%)
1	Baik	3	13.0
2	Cukup	4	17.4
3	Rendah	16	69.6
	Jumlah	23	100.0

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak mempunyai kinerja rendah yaitu 16 orang (69,6%), sedangkan yang paling sedikit mempunyai kinerja baik yaitu 3 orang (13%).

Responden yang menunjukkan kinerja kurang baik dapat disebabkan oleh banyak faktor. Salah satunya adalah lama bekerja. Karakteristik responden penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja selama < 1 tahun yaitu 18 orang (78,3%). Responden yang belum lama bekerja, belum masih dalam masa belajar dan belum berpengalaman dalam menerapkan ilmu keperawatan yang

diperolehnya di bangku pendidikan, terutama dalam melakukan asuhan keperawatan. Perilaku responden dalam menerapkan asuhan keperawatan masih terpengaruh teori asuhan keperawatan selama menempuh pendidikan keperawatan dan belum memperhatikan pentingnya kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan, dimana kinerja perawat membawa pengaruh yang besar terhadap kualitas rumah sakit.

Kinerja perawat yang baik akan menentukan mutu pelayanan rumah sakit yang baik pula. Salah satu kinerja perawat adalah melaksanakan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh rumah sakit. Asuhan keperawatan di rumah sakit dilaksanakan di ruang rawat jalan serta ruang rawat inap. Asuhan keperawatan merupakan kegiatan pokok yang sering menjadi barometer tentang baik atau buruknya suatu pelayanan kesehatan di rumah sakit, hal ini disebabkan karena di ruang rawat inaplah terjadi kontak paling sering antara pasien dengan pemakai jasa dengan perawat sebagai tenaga pelaksana dan sebagian besar pelayanan di ruang rawat inap dilakukan oleh tenaga perawat.

Hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Nur Hidayah Bantul

Tabel 4.10.
Tabulasi Silang Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Nur Hidayah Bantul

No	Motivasi Kinerja	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Baik	3	13	0	0	0	0	3	13
2	Cukup	0	0	4	17,4	0	0	4	17,4
3	Kurang	1	4,3	15	65,2	0	0	16	69,6
	Jumlah	4	17,4	19	82,6	0	0	23	100

Sumber : data primer 2013

Tabel 4.10 diatas, memperlihatkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi sedang dengan kinerja rendah yaitu 15 orang (65,2%),

sedangkan responden yang paling sedikit mempunyai motivasi tinggi dengan kinerja rendah yaitu 1 orang (4,3%).

Hasil uji Kendall Tau didapatkan nilai τ sebesar 0,546 dengan taraf signifikan 0,012 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja asuhan keperawatan pengkajian dan implementasi di ruang rawat inap RS Nur Hidayah Bantul.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Badi'ah, dkk (2009) dengan judul penelitian "Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul". Hasil penelitian menunjukkan hasil yang signifikan antara faktor motivasi internal dan motivasi eksternal dengan kinerja perawat.

Penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Nursalam (2007) yang menyebutkan motivasi merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang. Namun tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja karyawan di ruang rawat inap RS Nur Hidayah Bantul sebagian besar termasuk dalam kategori sedang yaitu 19 orang (82,6%)
2. Kinerja karyawan di ruang rawat inap RS Nur Hidayah Bantul sebagian besar termasuk dalam kategori rendah yaitu 16 orang (69,6%)
3. Ada hubungan motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan di ruang rawat inap RS Nur Hidayah Bantul (nilai τ 0,546 ; p 0,012)

SARAN

Bagi RS Nur Hidayah Bantul, agar merumuskan kebijakan/strategi untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan masyarakat khususnya asuhan keperawatan di Rumah sakit dan memberikan pelatihan dan pendidikan secara merata bagi perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badi'ah , A, Mendri, N.K.,Ratna, W., Hendarsih, S., sutrisno.,Lena, I.A., Rosyidah, 2009, Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Juni, hal 74-82 (Tidak dipublikasikan)
- Nursalam, 2007, *Manajemen Penelitian Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional edisi 2*, Jakarta : Salemba Medika.
- Osada, T., 2005, *Greenhouse gas emissions produced by livestock manure Treatment, Hokkaido Research Subteam for Waste Recycling System*, National Agricultural Research Center for Hokkaido Region
- RS Nur Hidayah, 2012, *Bagian SDM*, Yogyakarta
- Siagian, S.P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta

