

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RUMAH SAKIT JIWA PROVINSI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2016**

Fitriana¹ Pitrah Asfian² Amrin Farzan³

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo¹²³

Fitriana.iyan021@gmail.com¹ Pitrahasfian@gmail.com² kesmashu@gmail.com³

ABSTRAK

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan beberapa indikator meliputi kebutuhan, keinginan/harapan, dan lingkungan kerja. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan status kepegawaian, masa kerja, rekan kerja, kondisi kerja dan gaji dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, jumlah sampel 45 responden yang berstatus PNS dan Non PNS yang diperoleh dari populasi 116 dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive*. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dari kuesioner yang disebarakan kepada perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden (75,6% perawat) memiliki motivasi kerja tinggi dan 11 responden (24,4% perawat) memiliki motivasi kerja rendah. Dari analisis bivariat antar variabel ditemukan bahwa tidak ada yang memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat terhadap status kepegawaian, masa kerja, rekan kerja, kondisi kerja dan gaji. Saran bagi yang berwenang tinggi dalam Rumah Sakit Jiwa untuk memperhatikan perawat yang bekerja di setiap ruangan, tidak hanya terpaku pada satu ruangan saja dan berlaku PNS maupun Non PNS sehingga ketepatan waktu bekerja selalu terjaga.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Perawat*

ABSTRACT

Motivation is an impulse that comes from in a person who will direct the actions of a person with the aim to achieve a desired outcome. The variables of work motivation were operationally measured using several indicators encompass the needs, desires/expectations, and work environment. Motivation is important because motivation is the things that cause, distribute and support human behavior so that they will work hard and enthusiastically to achieve optimal outcome. The purpose of this study to determine correlation between employment status, length of work, work colleagues, working conditions and salaries with work motivation of nurses at inpatient room of Psychiatric Hospital of Southeast Sulawesi Province. This study was a quantitative by cross sectional approach, the number of samples were 45 respondents as civil servants and non-civil servants obtained from the population of 116 people by using purposive sampling technique. The data that obtained in this study were primary data from questionnaires which was distributed to nurses. The results showed that 34 respondents (75.6% nurses) had high work motivation and 11 respondents (24.4% nurses) had low work motivation. Based on bivariate analysis in variables was found that there was no significant correlation with work motivation of nurses towards employment status, length of work, work colleagues, working conditions and salaries. Suggestions for the higher authorities in Psychiatric Hospital to pay attention to nurses, who work in any room, not just focus in one room and applied to civil servants and non-civil servants so the punctuality of work is always maintained.

Keywords: Work motivation, Nurses

PENDAHULUAN

Kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya menjadi salah satu unsur perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin keselamatan bagi para pekerja saja, namun juga untuk menjamin kelancaran proses produksi yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas. Dalam upaya melindungi sumber daya manusia yang dimiliki, maka setiap perusahaan diwajibkan merencanakan dan melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja serta meningkatkan mutu lingkungan kerja. Berdasar pada Undang-undang ketenagakerjaan No 25 Tahun 1997 pasal 180 ayat (1a) dan (2) yang berbunyi : (1a)"setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja," (2)" untuk melindungi kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan kerja.¹

Masalah gangguan jiwa diseluruh dunia sudah menjadi masalah yang sangat serius.² WHO menyatakan ada satu dari empat orang di dunia mengalami masalah mental, diperkirakan ada sekitar 450 jiwa orang di dunia yang mengalami gangguan kesehatan jiwa. Delapan dari sepuluh orang penderita gangguan jiwa ini tidak mendapatkan perawatan, dimana sepertiganya berdomisili di negara-negara berkembang.³

Di Indonesia jumlah penderita penyakit jiwa berat sudah cukup memprihatinkan, yakni mencapai 6 juta orang atau sekitar 2,5% dari total penduduk. Berdasarkan hasil Survei Kesehatan Mental Rumah Tangga (SKMRT) pada tahun 1985 yang dilakukan terhadap penduduk di 11 kotamadya oleh Jaringan Epidemiologi Psikiatri Indonesia, ditemukan 185 per 1.000 penduduk rumah tangga dewasa menunjukkan adanya gejala gangguan kesehatan jiwa baik yang ringan maupun berat. Dengan analogi lain bahwa satu dari lima penduduk Indonesia menderita gangguan jiwa dan mental. Disisi lain sumber-sumber tenaga, fasilitas maupun kebijakan tempat tidur untuk pasien gangguan mental hanya tersedia 0,4 : 10.000 penduduk, begitu juga dengan tenaga profesional. Psikiater, misalnya, hanya 1 : 500.000 penduduk, tenaga profesional juga jauh dari mencukupi kesehatan mental yang memadai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Menurunnya Motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh stress dari Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya. Dengan tingkat stress

yang rendah ini maka akan menimbulkan perasaan bosan pada pekerjaannya, penurunan motivasi, absen, maupun sikap apatis sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Kinerja karyawan juga menjadi menurun jika mereka mendapatkan beban berlebih dari pekerjaannya. Namun dengan tingkat stress yang optimal, maka karyawan akan lebih produktif karena kinerja karyawan menjadi optimal akibat dari motivasi tinggi, energi tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara menerapkan shift kerja dengan tiga rotasi yaitu shift pagi pukul 07.00-14.00 WITA, shift sore pukul 14.00-21.00 WITA, dan malam 21.00-07.00 WITA dengan pola rotasi 3-3-3, dimana masing-masing shift dilaksanakan 2 hari dan 2 hari berikutnya diberi libur kemudian kembali pada siklus semula. Oleh karena itu, dengan shift kerja, perawat mengeluh tentang beban kerja yang cukup berat dimana setiap shift kerja hanya dibebankan 2 perawat setiap ruangan yang memiliki rata-rata pasien 11-20, ini dapat disimpulkan bahwa terjadi rasio yang tidak seimbang antara jumlah perawat dan pasien dimana perbandingan antara keduanya 1 banding 10, sedangkan untuk mendapatkan kualitas pelayanan yang baik perbandingan antara jumlah perawat dan pasien sebaiknya 1 banding 2 hingga 3, artinya untuk 1 perawat menangani 2 pasien.

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stres sehingga terjadi penurunan motivasi kerja, kemudian kurangnya sarana dan prasarana seperti kondisi kerja yang tidak baik, gaji/ upah honorer yang sangat minimum, dapat mengurangi motivasi kerja perawat. Selain itu, hubungan rekan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan motivasi kerja menurun karena setiap ruangan ditugaskan untuk dua orang perawat dalam menjalankan tugas namun terkadang terjadi masalah dalam satu ruangan kerja diakibatkan tidak ada kesesuaian antara rekan kerja karena tidak ada kecocokan seperti masalah daftar dinas, rekan kerja sering tidak masuk bekerja tetapi untuk permasalahan ini tidak sampai mengakibatkan perawat keluar namun di pindahkan oleh kepala keperawatan dalam ruangan lain dengan rekan kerja yang baru.

Untuk jumlah pasien di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2015, rawat inap berjumlah 1.042 orang, untuk pasien rawat jalan berjumlah 7.773 orang sedangkan jumlah perawat di

Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2016 sebanyak 116 perawat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dianggap perlu untuk dilakukan. Penelitian ini berjudul: **“Faktor yang berhubungan dengan motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016”**.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional study* yaitu untuk mengetahui dinamika hubungan antara variabel bebas suatu jenis penelitian dimana antara variabel bebas dan variabel terikat dilakukan secara bersamaan pada satu saat dengan kriteria data nominal atau ordinal.⁴ Tujuan penelitian ini Untuk Mengetahui hubungan antara status kepegawaian, masa kerja, rekan kerja/interpersonal, kondisi kerja dan gaji dengan motivasi kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara berjumlah 116 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*.

HASIL

Tabel 1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	40,0
2	Perempuan	27	60,0
Total		45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 45 responden, terdapat 18 responden (40,0%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 27 responden (60,0%) yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin lebih banyak pada jenis kelamin perempuan.

Tabel 2 Distribusi Responden Menurut Umur

No	Umur	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	20-26	2	5	7	15,6
2	27-32	7	10	17	37,8
3	33-38	3	8	11	24,4
4	39-44	4	4	8	17,8
5	45-50	1	0	1	2,2
6	53-56	1	0	1	2,2
Total		18	27	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 27 responden perempuan, mayoritas umur responden yang paling banyak berada pada kelompok umur 27-32 tahun dengan jumlah 17 responden (40%) yang terdiri dari 7 responden laki-laki dan 10 responden perempuan. Sementara itu kelompok umur paling sedikit yaitu 45-50 tahun dan 51-54 tahun dengan jumlah 1 responden (2,2%) yang terdiri dari 1 responden laki-laki dan 0 responden perempuan.

Tabel 3 Distribusi Responden Menurut Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Menikah	15	21	36	80,0
2	Belum Menikah	3	6	9	20,0
Total		18	27	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 27 responden perempuan, responden paling banyak dalam penelitian ini ada pada kategori menikah yaitu sebanyak 36 responden (80,0%) yang terdiri dari 15 responden laki-laki dan 21 responden perempuan. Sementara itu untuk kategori yang belum menikah sebanyak 9 responden (20,0%) yang terdiri dari 3 responden laki-laki dan 6 responden perempuan.

Tabel 4 Distribusi Responden Menurut Ruang

No	Ruangan	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	UGD	2	2	4	8,7
2	Anggrek	0	4	4	8,7
3	Srikandi	2	1	3	6,7
4	Flamboyan	3	4	7	15,6
5	Melati	3	2	5	11,1
6	Matahari	2	4	6	13,1
7	Ashokha	1	4	5	11,1
8	Delima	3	3	6	13,3
9	Teratai	0	3	3	6,7
10	Mawar	2	0	2	4,4
Total		18	27	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 4 menunjukkan bahwa Distribusi responden menurut ruangan di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016 dari 45 responden yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 27 responden perempuan, responden yang paling banyak berada pada ruangan Flamboyan dengan jumlah 7 responden (15,6%) yang terdiri dari 3 responden laki-laki dan 4 responden perempuan. Sementara itu yang terendah berada pada ruangan Mawar dengan jumlah 2 responden (4,4%) yang terdiri dari 2 responden laki-laki dan 0 responden perempuan.

Tabel 5 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	SPK	1	4	5	11,1
2	D-III	9	13	22	48,9
3	Sarjana <S1>	8	10	18	40,0
Total		18	27	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 27 responden perempuan, tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah tingkat pendidikan D-III dengan jumlah 22 responden (48,9%) yang terdiri dari 9 responden laki-laki dan 13 responden perempuan. Sementara itu yang paling sedikit terdapat pada tingkat pendidikan SPK dengan jumlah 5 responden (11,1%) yang terdiri dari 1 responden laki-laki dan 4 responden perempuan.

Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

No	Motivasi Kerja	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Tinggi	14	20	34	75,6
2	Rendah	4	7	11	24,4
Total		18	27	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 27 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 34 responden (75,6%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 20 responden perempuan. Sementara itu untuk kategori yang memiliki motivasi rendah sebanyak 11 responden (24,4%) yang terdiri dari 4 responden laki-laki dan 7 responden perempuan.

Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

No	Status Kepegawaian	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	PNS	16	18	34	75,6
2	Non PNS	2	9	11	24,4
Total		18	27	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 27 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden dengan status kepegawaian PNS sebanyak 34 responden (75,6%) yang terdiri dari 16 responden laki-laki dan 18 responden perempuan. Sementara itu untuk status kepegawaian Non PNS sebanyak 11 responden (24,4%) yang terdiri dari 2 responden laki-laki dan 9 responden perempuan.

Tabel 8 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

No	Masa Kerja	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Baru	5	9	14	31,1
2	Sedang	6	12	18	40,0
3	Lama	7	6	13	28,9
Total		18	27	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 27 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden dengan kategori masa kerja baru sebanyak 14 responden (13,1%) yang terdiri dari 5 responden laki-laki dan 9 responden perempuan. Untuk masa kerja sedang sebanyak 18 responden (40,05) yang terdiri dari 6 responden laki-laki dan 12 responden perempuan. Sementara itu untuk kategori masa kerja lama sebanyak 13 responden (28,9%) yang terdiri dari 7 responden laki-laki dan 6 responden perempuan.

Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Rekan Kerja/Interpersonal Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

No	Hub. Rekan Kerja/interpersonal	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
2	Buruk	0	2	2	45,3
Total		18	27	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 27 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki hubungan rekan kerja/interpersonal baik sebanyak 43 responden (95,6%) yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 25 responden perempuan. Sementara itu untuk hubungan rekan kerja/interpersonal sebanyak 2 responden (4,4%) yang terdiri dari 0 responden laki-laki dan 2 responden perempuan.

Tabel 10 Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

No	Kondisi Kerja	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
2	Buruk	4	5	9	20,0
Total		18	27	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 27 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden dengan kondisi kerja baik sebanyak 36 responden (80,0%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 22 responden perempuan. Sementara itu untuk kondisi buruk sebanyak 9 responden (20,0%)

yang terdiri dari 4 responden laki-laki dan 5 responden perempuan.

Tabel 11 Distribusi Responden Berdasarkan Gaji Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

No	Gaji	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
2	Tidak Sesuai	4	10	14	31,1
Total		18	27	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang terdiri dari 18 responden laki-laki dan 27 responden perempuan, diperoleh hasil responden dengan gaji/upah honorer sesuai sebanyak 31 responden (17,8%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 17 responden perempuan. Sementara itu untuk gaji/upah honorer tidak sesuai sebanyak 6 responden (13,3%) yang terdiri dari 4 responden laki-laki dan 10 responden perempuan.

Tabel 12 Hubungan Status Kepegawaian dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

Status Kepegawaian	Motivasi Kerja				Jumlah	P Value
	Rendah		Tinggi			
	n	%	N	%		
PNS	10	29,4	24	70,6	34	100
Non PNS	1	9,1	10	90,9	11	100
Total	11	24,4	34	75,6	45	100

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 12 menunjukkan dari 34 responden, terdapat 10 responden (29,4%) dengan status kepegawaian PNS memiliki motivasi kerja rendah dan 24 responden (70,6%) memiliki motivasi kerja tinggi. Sementara itu dari 11 responden, 1 responden (9,1%) dengan status kepegawaian Non PNS memiliki motivasi kerja rendah dan 10 responden (90,9) memiliki motivasi kerja tinggi.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,170, jadi p Value > α , sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara status kepegawaian dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

Tabel 13 Hubungan Masa Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

Masa Kerja	Motivasi Kerja				Jumlah		P value
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Baru	2	14,3	12	85,7	14	100	0,447
Sedang	6	33,3	12	66,7	18	100	
Lama	3	23,1	10	76,9	13	100	
Total	11	24,4	34	75,6	45	100	

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 13 menunjukkan dari 14 responden, dari 14 responden sebanyak 2 responden (14,3%) dengan masa kerja baru memiliki motivasi kerja rendah dan 12 responden (85,7%) memiliki motivasi kerja tinggi. Dari 18 responden sebanyak 6 responden (33,3%) dengan masa kerja sedang memiliki motivasi kerja rendah dan 12 responden (66,7%) memiliki motivasi kerja tinggi. Sementara itu dari 13 responden, 3 responden (23,1%) dengan masa kerja lama memiliki motivasi kerja rendah dan 10 responden (76,9%) memiliki motivasi kerja tinggi.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,447, jadi p Value > α , sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

Tabel 14 Hubungan antara Hubungan Rekan Kerj/Interpersonal dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

Hubungan Rekan Kerja/Interpersonal	Motivasi Kerja				Jumlah		P Value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	10	23,3	33	76,7	43	100	0,433
Buruk	1	50,0	1	50,0	2	100	
Total	11	24,4	34	66,23	45	100	

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 14 menunjukkan dari 43 responden, 10 responden (23,3%) dengan hubungan rekan kerja baik memiliki motivasi kerja rendah dan 33 responden (76,7%) memiliki motivasi kerja tinggi. Sementara itu dari 2 responden, sebanyak 1 responden (50,0%) dengan hubungan rekan kerja buruk memiliki motivasi kerja rendah dan 1 responden (50,0%) memiliki motivasi kerja tinggi.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,433, jadi p Value > α sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara rekan kerja dengan motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

Tabel 15 Hubungan Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

Kondisi Kerja	Motivasi Kerja				Jumlah		P value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	8	22,2	28	77,8	36	100	0,382
Buruk	3	33,3	6	66,7	9	100	
Total	11	24,4	34	75,6	45	100	

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 15 menunjukkan dari 36 responden, terdapat 8 responden (22,2%) dengan kondisi kerja baik memiliki motivasi kerja rendah dan 28 responden (77,8%) memiliki motivasi kerja tinggi. Sementara itu dari 9 responden, 3 responden (33,3%) dengan kondisi kerja buruk memiliki motivasi kerja rendah dan 6 responden (66,7%) memiliki motivasi kerja tinggi.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,382, jadi p Value > α sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

Tabel 16 Hubungan antara Gaji/upah honorer dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

Gaji/upah Honoror	Motivasi Kerja				Jumlah		P value
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Sesuai	9	29,0	22	71,0	31	100	0,382
Tidak Sesuai	2	14,3	12	85,7	14	100	
Total	11	24,4	34	75,6	45	100	

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 16 menunjukkan dari 31 responden, terdapat 9 responden (29,0%) dengan gaji/upah honorer sesuai memiliki motivasi kerja rendah dan 22 responden (71,0%) memiliki motivasi kerja tinggi. Sementara itu dari 14 responden, 2 responden (14,3%) dengan gaji/upah honorer tidak sesuai memiliki motivasi kerja rendah dan 12 responden (85,7%) memiliki motivasi kerja tinggi.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,490 jadi p Value > α sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara penghasilan/gaji dengan motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

DISKUSI

Hubungan Status Kepegawaian dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 12 bahwa dominasi tertinggi untuk kategori status kepegawaian dalam penelitian ini ada pada kategori PNS dengan nilai sebesar 34 responden dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 24 (70,6%). uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,170, jadi p Value $> \alpha$, sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara status kepegawaian dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

Analisis ini menyatakan tidak ada hubungannya antara status kepegawaian dengan motivasi kerja. hal ini terjadi karena Rumah Sakit Jiwa tidak memandang apakah seseorang tersebut memiliki status kepegawaian PNS atau Non PNS tetapi dalam setiap tugas asuhan keperawat harus diselesaikan sesuai tugas yang diberikan masing-masing perawat. Sementara itu, biasanya dalam pekerjaan dengan status kepegawaian bukan PNS atau Non PNS lebih dibebankan pekerjaan yang lebih banyak atau pekerjaan yang seharusnya dikerjakan PNS, diambil alih tetapi berbeda halnya dengan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara justru yang bestatus kepegawain PNS akan lebih banyak dibebankan pekerjaan daripada Non PNS dalam hal ini yang lebih banyak bekerja ialah perawat dengan status kepegawaian PNS bukan Non PNS.

Sedangkan hasil observasi yang ditemukan, perawat Non PNS meskipun tidak memiliki beban kerja yang tinggi atau pekerjaan yang banyak tetapi mereka merasa bahwa status kepegawaian dapat mempengaruhi menurunnya motivasi kerja mereka karena gaji yang kurang atau bahkan ada yang tidak mendapatkan gaji sama sekali sementara itu untuk status kepegawaian PNS meskipun dengan gaji yang cukup ternyata masih banyak yang mengeluh terhadap gaji dan ini didapatkan saat wawancara dengan beberapa responden di setiap ruangan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitiannya didapatkan ada hubungan yang bermakna antara status kepegawaian dengan motivasi kerja pada perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolanggo dengan nilai p value = 0,000 ($< 0,05$).⁵

Hubungan Masa Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 13 dominasi tertinggi untuk kategori masa kerja dalam penelitian ini ada pada kategori masa kerja sedang dengan nilai sebesar 18 responden dengan motivasi

kerja tinggi sebanyak 12 (66,7%). Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,447, jadi p Value $> \alpha$, sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

Analisis ini menyatakan tidak ada hubungannya antara masa kerja dengan motivasi kerja. Jika difikir bahwa asuhan keperawatan yang dilakukan dalam merawat pasien dengan gangguan psikologinya sangatlah susah atau bahkan rumit selain komunikasi dengan pasien susah kemudian menyulitkan untuk mengetahui keluhan setiap pasien, tetapi hal ini tidak dirasakan oleh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa tersebut karena mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan adalah hal biasa dan sudah terbiasa apalagi yang masa kerjanya sudah beranjak lama atau kategori sedang mereka berfikir hal yang mereka lakukan setiap hari dan berulang-ulang akan membuat mereka menjadi mahir dalam pekerjaan ini sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan tidak menjadikan beban, sementara itu untuk perawat yang masa kerjanya baru mereka masih menikmati pekerjaan tersebut, setiap orang yang baru bekerja akan memiliki tingkat kenikmatan yang tinggi (bahagia) karena telah memiliki atau mempunyai pekerjaan. Selain itu memiliki kinerja yang tinggi pula ini terjadi karena perawat masih tergolong baru bekerja atau belum terlalu lama bekerja.

Sedangkan hasil observasi yang didapatkan dengan shift kerja perawat mengeluh tentang beban kerja yang cukup berat dimana setiap shift kerja hanya dibebankan 2 orang perawat saja setiap ruangan yang memiliki rata-rata pasien 11-20 orang, selain beban kerja pembagian tugas yang tidak sesuai, dimana seharusnya ruangan yang memiliki pasien laki-laki harus dominan perawat yang berjaga adalah laki-laki pula. Karena penempatan perawat yang tidak sesuai tersebut pernah terjadi kasusus perawat perempuan hampir celaka akibat ulah pasien laki-laki dan pada saat itu perawat hanya berjaga sendiri sehingga perawat tersebut merasa trauma.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* diperoleh p value = 0,0001 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji statistik tersebut didapatkan $r = 0,539$ sehingga dapat

diketahui bahwa kekuatan hubungan sedang dengan arah hubungan positif (+).⁶

Hubungan antara Hubungan Rekan Kerja/ Interpersonal dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 14 bahwa dominasi tertinggi untuk kategori rekan kerja dalam penelitian ini ada pada kategori hubungan rekan kerja baik dengan nilai sebesar 40 responden dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 33 (76,7%). Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,433, jadi p Value > α sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara rekan kerja dengan motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

Analisis ini menyatakan tidak ada hubungannya antara rekan kerja dengan motivasi kerja. Terkadang sebuah organisasi yang membuat kita termotivasi untuk bekerja adalah rekan kerja ini dirasakan juga dibangku perkuliahan dimana apabila hubungan dengan teman satu ruangan kurang baik atau ada masalah yang terjadi membuat kita malas untuk masuk kampus sehingga menyebabkan menurunnya motivasi dalam belajar, di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara hubungan rekan kerja setiap ruangan berlangsung baik meskipun ada beberapa ruangan yang kurang baik tetapi hanya tergolong satu hingga dua perawat ini dikarenakan perawat tidak mampu untuk menceritakan permasalahan yang dialami atau tidak bersifat terbuka tetapi lebih dominan dengan perawat yang memiliki hubungan baik meskipun kadang dalam bekerja ada yang sering datang terlambat tetapi rekan kerjanya tidak mengganggu itu sebuah masalah besar, kecemburuan sosial yang dominan kecil, selain itu beban kerja yang dialami tiap perawat tidak terlalu berat dan saling membantu sesama rekan kerja bilamana ada pekerjaan yang kurang dimengerti, hubungan yang baik pula ini terjalin terhadap kepala ruangan karena selalu mendengarkan masukan-masukan perawat dan kepala ruangan selalu mengontrol anggotanya disetiap ruangan bahkan kadang ada beberapa kepala ruangan mengontrol anggotanya setiap bergantian shift kerja. Selain itu, hubungan yang baik pula dialami oleh pasien terhadap perawat bahkan terkadang pasienlah yang membantu pekerjaan ringan perawat seperti mengambilkan absen perawat didalam lemari.

Sedangkan hasil observasi yang didapatkan dengan cara wawancara oleh salah satu atasan bahwa hubungan rekan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan motivasi kerja menurun karena setiap ruangan hanya ditugaskan dua orang perawat saja namun terkadang sering terjadi masalah dalam satu ruangan kerja diakibatkan tidak ada kesuaian antara rekan kerja karena tidak ada kecocokan seperti masalah daftar dines, rekan kerja tidak sering masuk kerja namun masalah ini tidak sampai mengakibatkan perawat keluar tetapi dipindahkan oleh kepala perawat dalam ruangan lain dengan rekan kerja yang baru.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, 2013. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan uji korelasi Fisher's Exact Test diperoleh nilai $p = 0,001$ karena nilai p $0,001 < 0,005$ maka hipotesis nol ditolak. Diperoleh juga nilai koefisien $p = 0,714$ yang menunjukkan kekuatan hubungan.⁷

Hubungan Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa dominasi tertinggi untuk kategori kondisi kerja dalam penelitian ini ada pada kategori hubungan kondisi kerja baik dengan nilai sebesar 36 responden dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 28 (77,8%) Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,382, jadi p Value > α sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

Analisis ini menyatakan tidak ada hubungannya antara kondisi kerja dengan motivasi kerja. Jika seseorang memiliki kondisi fisik yang baik dan lingkungan tempat kerja baik akan meningkatkan motivasi kerja yang baik pula, dalam hal ini Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara, jika dilihat dari kondisi ruangan tempat kerja bisa dikatakan tidak nyaman selain sarana prasarana yang kurang beberapa ruangan tidak memiliki TV untuk hiburan agar tidak bosan apabila perawat dalam jam istirahat. Namun, hal ini tidak membuat perawat merasa tidak nyaman. Alasannya perawat dalam melakukan asuhan keperawat tidak selamanya berada dalam ruangan kerja, apabila pekerjaan telah selesai seperti penyuntikan, pemberian obat dan olahraga perawat dapat berjalan-jalan diruangan lainnya dan berbincang-bincang dengan temannya, dalam lingkungan Rumah Sakit Jiwa terdapat rumah warga

dan kios sehingga biasanya perawat berbincang-bincang atau berdiskusi di tempat tersebut sambil mengontrol pasien, ada pula perawat yang memiliki rumah di lingkungan Rumah Sakit Jiwa, kurangnya sarana dan prasana bukan tanpa alasan, saat ini Rumah Sakit Sedang dalam tahap renovasi setelah itu akan kembali normal. Kondisi fisik yang dirasakan perawat sangat baik pula, beban pekerjaan yang dialami setia perawat tidak begitu berat.

Sementara hasil observasi yang didapatkan dilapangan bahwa kurangnya sarana dan prasarana seperti meja dan kursi yang nyaman untuk perawat saat bertugas, diruangan perawat hanya menggunakan dua tempat tidur pasien sebagai tempat saat sedang dines dan hiburan seperti TV hanya didapati di beberapa ruangan dan pendingin ruangan yang digunakan hanyalah kipas angin sementara itu jika alasannya karena sedang tahap renovasi tetapi beberapa ruangan yang didapati yang sedang tidak direnovasi kondisi ruangnya sama persis yaitu dengan menggunakan tempat tidur pasien, tv dan kipas angin itupun tidak semua ruangan. Kondisi kerja yang tidak baik dipengaruhi pula karena beban kerja yang tinggi sehingga mengakibatkan stress dan terjadi penurunan motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian sebelumnya dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sebesar 63,6% perawat mempersepsikan kondisi kerja kondusif, sedangkan sebesar 52,1% yang mempersepsikan kondisi kerja tidak kondusif. Hasil uji statistik didapatkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna dengan kinerja ($p = 0,227$; $\alpha=0,05$).⁸

Hubungan Gaji dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016

Berdasarkan tabel 16 uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,490 jadi p Value > α sehingga H_0 di terima dan H_a di tolak, menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara penghasilan/gaji dengan motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

Analisis ini menyatakan tidak ada hubungannya antara gaji atau upah honorer dengan motivasi kerja. Hal ini terjadi, karena rata-rata untuk gaji PNS di Rumah Sakit Jiwa dominan dengan kategori sesuai artinya gaji tersebut cukup sedangkan untuk Non PNS sebelum perawat mengajukan untuk bekerja di Rumah Sakit Jiwa diberikan surat perjanjian yang di isi dan ditandatangani dimana isi surat tersebut adalah pernyataan untuk tidak komplek terhadap masalah

gaji yang diterima atau yang tidak menerima gaji sama sekali, artinya perawat ingin bekerja atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan selain itu, untuk mencari pengalaman kerja dalam pengembangan karirnya.

Sedangkan hasil observasi yang dilakukan dengan wawancara beberapa responden mengenai kesesuaian gaji banyak perawat yang mengeluh masalah gaji karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, gaji atau upah honorer yang didapati sangat minim sehingga mempengaruhi motivasi kerja perawat baik PNS maupun Non PNS. Dimana sering terjadinya keterlambatan yang berulang, beberapa perawat banyak yang cepat pulang meskipun belum jam untuk pulang bahkan ada beberapa perawat Non PNS yang malas untuk masuk bekerja. Penurunan gaji/upah disebabkan adanya pergantian atasan rumah sakit selain itu keluarnya perawat dikaitkan dengan masalah finansial.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari uji statistik nilai p Value adalah 0,039, ini berarti bahwa pada α 0,05 terlihat ada hubungan yang signifikan antara persepsi gaji yang diterima dengan motivasi kerja perawat.⁹

SIMPULAN

1. Tidak ada hubungan antara status kepegawaian dengan motivasi kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.
2. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.
3. Tidak ada hubungan antara hubungan rekan kerja/interpersonal dengan motivasi kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.
4. Tidak ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.
5. Tidak ada hubungan antara gaji/upah honorer dengan motivasi kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.

SARAN

1. Disarankan bagi perawat untuk mempertahankan komitmen bahwa status kepegawaian bukan penghalang seseorang untuk mau melakukan

tugasnya sebagai perawat dan status kepegawaian bukan hal yang menghambat perawat untuk meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan karir. Disarankan bagi perawat dengan masa kerja lama agar mengurangi pekerjaannya yang dimiliki dengan memberikan sebagian pekerjaannya terhadap perawat yang memiliki masa kerja baru sebagai pengembangan kemampuannya dalam hal keperawatan.

2. Disarankan bagi perawat untuk memudahkan perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik sangat diperlukan komunikasi dengan baik, kepada sesama perawat, kepala ruangan, kepala keperawatan dan pasien. Selain itu untuk meningkatkan kerja sama yang baik dapat dibentuk *team work*, sehingga interaksi perawat akan lebih meningkat dan kebaikan pula untuk Rumah Sakit sendiri karena tujuannya dapat dicapai.
 3. Disarankan bagi perawat laki-laki yang memiliki tugas keperawatan yang ringan agar membantu perawat perempuan yang memiliki tugas keperawatan yang berat sehingga perawat laki-laki dan perawat perempuan memiliki hubungan harmonis dan saling membantu pekerjaan di dalam ruangan. Selain itu, dalam Ruang Rawat Inap meskipun perawat tidak memiliki masalah dengan kurangnya sarana dan prasarana diharapkan untuk selalu menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan ruang kerja.
 4. Disarankan bagi perawat yang memiliki gaji kurang, sedang, cukup dan sangat cukup tetap meningkatkan kinerja kerjanya sebagai seorang perawat dan tidak menjadikan gaji sebagai penghalang untuk pengembangan karir.
5. Skripsi Jurusan Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Keolahragaan. Universitas Negri Gorontalo
 6. Cahyani ID., Wahyuni I., Kurniawan (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal kesehatan masyarakat (e-Journal)* Volume 4, Nomor 2, April 2016 (ISSN: 2356-3346)
 7. Gamayanti N.F., Amir M.Y., Indar (2013). Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013.
 8. Zahara Y., Sitorus R., Sabri L., (2011). Faktor-Faktor Motivasi Kerja : Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Volume 14. No.2, juli 2011;hal hal 73-82.
 9. Bustanul Aswat., (2010). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Puri Husada Tembilihan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau. (*Tesis*) Fakultas Kesehatan Masyarakat Pasca Sarjana Universitas Indonesia Depok Juli 2010.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hidayah. 2013. Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Tirta Investama.Wonosobo.
2. *World Health Organisation (WHO)*., (2009)
3. Khodijah ST., Marni E. (2014).Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampar Provinsi Riau. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, Vol. 2, No. 4,
4. Chandra. 2010. *Jenis dan Rancangan Penelitian*. PT. Pustaka Binawan. Jakarta.
5. Sri Yunita Abas., (2015). Hubungan Status Kepegawaian dengan Motivasi Kerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.