

## MOTIVASI MENJADI PERAWAT “ON CALL” DI PMI KABUPATEN BANYUMAS

Adika Windu Prasaja, Khoiruddin Bashori

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta  
adikawindup@yahoo.com

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi yang mendorong subjek bekerja sebagai perawat *on call* di PMI Kabupaten Banyumas, dan untuk mengetahui harapan dan hambatan dari profesi tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan pendekatan fenomenologi tentang profesi perawat *on call*. Subjek penelitian yaitu perawat PMI Kabupaten Banyumas yang berstatus *on call*. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara, metode observasi, dan studi dokumen. Analisis data menggunakan teknik analisis isi, dan validitas data menggunakan teknik triangulasi data yang terdiri dari triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi subjek bekerja sebagai perawat *on call*, yaitu motivasi internal dan eksternal. Harapan subjek dengan menekuni profesi perawat *on call* adalah suatu saat bisa diangkat menjadi perawat tetap. Hambatan yang dialami berkaitan dengan kemampuan interpersonal dan ketrampilan yang dimiliki masing-masing subjek. Kesimpulan, bahwa motivasi subjek bekerja sebagai perawat *on call* terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, aktualisasi diri, motivator intrinsik, *hygiene, growth, affiliation, need for achievement*. Harapan dari masing-masing subjek adalah naiknya status menjadi perawat tetap, dan hambatan yang dialami berkaitan dengan kemampuan interpersonal dan penguasaan ketrampilan.

**Kata Kunci** motivasi, perawat *on call*

### PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap manusia pasti ingin menjadi orang yang berhasil dalam perjalanan hidupnya, dan setiap individu memiliki perbedaan dalam menginterpretasikan dan mengukur suatu keberhasilan dalam hidupnya. Pada umumnya, dengan bekerja dan memiliki penghasilan adalah salah satu tolok ukur yang biasa digunakan oleh masyarakat pada umumnya. Seperti halnya pada seseorang yang telah selesai menempuh suatu jenjang pendidikan, dapat dipastikan bahwa orang tersebut setidaknya bisa mengaplikasikan ilmu yang didapatkannya ke dalam dunia kerja, misalkan bekerja di institusi pemerintah atau swasta. Seperti yang dialami oleh seseorang, yang mengungkapkan bahwa setelah lulus dari pendidikan perawat, dirinya terdorong untuk bekerja sebagai perawat di lembaga pelayanan kesehatan, dan akhirnya dia memutuskan untuk bekerja di PMI Kabupaten Banyumas sebagai perawat *on call*. Diketahui lebih lanjut, ternyata pekerjaan sebagai perawat *on call* bukanlah suatu pekerjaan yang sederhana, tetapi penuh dengan konsekuensi yang harus ditanggung oleh perawat yang bersangkutan, diantaranya yaitu jadwal kerja yang tidak pasti, tidak ada gaji pokok, tidak ada tunjangan kesejahteraan, yang pada umumnya hal-hal tersebut bukan harapan dalam menjalani suatu profesi, akan tetapi pada kenyataannya ada saja yang menjalani profesi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut fenomena tersebut, dan menghubungkannya dengan variabel psikologis yaitu motivasi.

#### 1. Pengertian Motivasi

Menurut Branca dalam Walgito (2004), motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang mendorong untuk berperilaku ke arah tujuan. Definisi serupa diungkapkan oleh

Martoyo (2007), bahwa motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong manusia bertindak, dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan dan juga mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan tentang banyaknya kebutuhan menjadi pendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke suatu tujuan tertentu (Munandar, 2004). Motivasi juga diartikan sebagai pemberian kegairahan bekerja kepada pekerja agar pekerja tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang dalam Prabu, 2005).

Pada aplikasi dunia kerja, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota dalam suatu organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga, waktu, dalam bentuk keahlian untuk melakukan suatu kegiatan yang telah menjadi tanggungjawab dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan pribadi dan juga organisasi (Siagian, 2012).

Robbins & Judge (2012), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses berkaitan dengan usaha seseorang dari intensitasnya, yang mengarah pada pencapaian tujuan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa motivasi memiliki 3 komponen pembentuknya, yaitu: intensitas, arah, dan ketekunan. Menurut Milton dalam Wijono (2012), motivasi memiliki 3 komponen, yaitu: penggerak, perilaku, dan tujuan. Definisi serupa dikemukakan oleh Siagian (2012), bahwa motivasi memiliki 3 komponen, yaitu: *kebutuhan*, yang muncul akibat ketidakseimbangan antara apa yang dirasakan dengan apa yang seharusnya dirasakan menurut persepsi individu tersebut. Dari ketidakseimbangan tersebut, munculah usaha yang menimbulkan *dorongan-dorongan* untuk mengatasinya yang berorientasi pada perwujudan perilaku yang secara sadar dilakukan oleh individu tersebut. Perilaku tersebut mengarah pada suatu *tujuan*, yang merupakan segala sesuatu yang dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan kebutuhan dan dorongan tersebut sehingga terwujud keseimbangan kembali, baik secara fisiologis dan juga psikologis.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa motivasi yaitu dorongan dari dalam diri yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan kebutuhan, yang terwujud dalam bentuk perilaku yang mengarah pada suatu tujuan dalam rangka mengurangi bahkan menghilangkan ketidakseimbangan tersebut. Motivasi menjadi perawat *on call* adalah dorongan-dorongan yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan kebutuhan yang ada pada seorang perawat, sehingga perawat tersebut menentukan untuk bekerja sebagai perawat *on call* dalam rangka mencapai tujuannya, sedangkan aspek-aspek pembentuk motivasi, yaitu kebutuhan (dorongan), perilaku yang terwujud, dan tujuan dari perilaku tersebut.

## **2. Macam-Macam Motivasi**

Menurut Maslow dalam Robbins & Judge (2012), motivasi seseorang didefinisikan dalam 5 bentuk kebutuhan manusia, yang terdiri dari:

### **a. Kebutuhan fisiologis**

Wujud dari kebutuhan fisiologis secara mendasar berupa sandang, pangan, dan papan, seperti: makan, minum, istirahat. Dalam kaitannya dengan dunia kerja, seseorang membutuhkan penghasilan, jam istirahat kerja, dll.

### **b. Kebutuhan keamanan**

Kebutuhan keamanan harus diartikan secara luas, baik keamanan secara fisik dan psikologis, misalkan keamanan lingkungan fisik tempat bekerja dan juga perlakuan dari rekan kerja ataupun atasan.

### **c. Kebutuhan sosial**

Kebutuhan ini tercermin meliputi kebutuhan akan kasih sayang, perasaan diterima oleh orang lain, menjalin persahabatan dengan rekan kerja, menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.

### **d. Kebutuhan harga diri atau penghargaan**

Kebutuhan seseorang berkaitan dengan perhatian dari orang lain, pengakuan oleh orang lain atas keberadaan dan statusnya, dan di dalam bidang organisasi status karyawan umumnya tercermin dalam berbagai macam fasilitas yang diterimanya sebagai simbol status di dalam organisasinya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Dorongan-dorongan dalam diri seseorang untuk bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki dan menjadi seseorang yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya, meliputi pertumbuhan karir, pencapaian potensi diri.

Selain itu macam-macam motivasi menurut Alderfer dalam Siagian (2012), yaitu:

a. *Existence* (Eksistensi)

Mempertahankan eksistensi seseorang di dalam lingkungan masyarakat atau organisasi, apabila dihubungkan dengan teori motivasi Maslow, maka orang yang bersangkutan harus memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan.

b. *Relatedness* (Relasi)

Manusia dalam menjalani kehidupannya tidak terlepas dari peran orang lain, untuk itu manusia perlu menjalin hubungan atau kerjasama dengan orang lain yang saling mendukung. Dalam konteks organisasi, maka seseorang akan berusaha menjalin hubungan baik antara rekan kerja, atasan, dan juga bawahan.

c. *Growth* (Pertumbuhan)

Pada dasarnya tercermin dalam keinginan seseorang untuk mengembangkan potensi diri, dengan mengerahkan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menjadi pribadi yang lebih produktif, dan maju dalam perjalanan hidupnya.

Macam-macam motivasi menurut Herzberg dalam Wijono (2012), terdiri dari:

a. Motivasi intrinsik (motivator)

Jika dihubungkan dengan bidang organisasi atau ruang lingkup pekerjaan, maka motivasi ini meliputi: keinginan pencapaian atau keberhasilan dalam tugas, pengakuan dari orang lain, status, rasa tanggung jawab pada pekerjaan, harapan kemajuan dalam karier, sifat pekerjaan yang dijalani, perkembangan intelektual.

b. Ektrinsik (*Hygiene*)

Motivasi *hygiene* ada diluar individu yang bersangkutan, yaitu dari pihak organisasi dan sifatnya menyenangkan bagi pekerjanya, contohnya: kebijakan organisasi, sistem upah dan gaji, hubungan interpersonal, keamanan kerja, kondisi kerja.

Menurut McClelland dalam Munandar (2004), ada 3 macam motivasi, yaitu:

a. *Need for Achievement* (Kebutuhan Untuk Berprestasi)

Merupakan kebutuhan berprestasi, yang sering dikaitkan dengan keberhasilan. Di dalam konteks pekerjaan, individu dengan *achievement* yang tinggi identik dengan keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang lebih baik, efektif, dari yang sudah dilakukan sebelumnya. Contoh dalam hal penyelesaian tugas, seseorang dengan *nAch.* yang tinggi cenderung lebih suka bersaing sehat, dengan cara pekerjaannya dibandingkan dengan pekerjaan orang lain untuk menunjukkan keunggulannya.

b. *Need of Power* (Kebutuhan Untuk Berkuasa)

Kebutuhan untuk berkuasa, identik dengan keinginan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain, dan didalam bidang organisasi individu dengan *nPow.* yang tinggi cenderung berkeinginan menduduki posisi struktural khususnya sebagai pimpinan.

c. *Need for Affiliation* (Kebutuhan Untuk Berafiliasi)

Individu dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi selalu berusaha menjalin persahabatan dengan orang lain, saling pengertian, dan sebisa mungkin menghindari konflik dengan orang lain. Di dalam literatur lain, Siagian (2012) mengungkapkan bahwa kebutuhan afiliasi tercermin dalam keinginan untuk berada dalam situasi yang bersahabat dalam interaksi di dalam organisasi tanpa memandang status atau jabatan.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa macam-macam motivasi yang nantinya dijadikan sebagai landasan berpikir dalam penelitian ini terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial (pada dasarnya sama dengan kebutuhan *relatedness*), kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan eksistensi, kebutuhan *growth*, motivasi intrinsik (motivator), motivasi ekstrinsik (*hygiene*), *need for achievement*, *need of power*, dan *need for affiliation*.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Gouzaly dalam Prabu (2005) Tidak dipungkiri bahwa motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang tidak semata-mata tumbuh dengan sendirinya, tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang terbagi menjadi:

- a. Faktor internal (karakteristik individu), adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri subjek yang bersangkutan, contohnya: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, harapan, kebutuhan, kelemahan, dan rasa bosan atau jenuh terhadap sesuatu hal.
- b. Faktor eksternal (karakteristik organisasi), adalah faktor-faktor yang bersumber dari luar diri subjek, contohnya lingkungan sosial, lingkungan kerja, tingkat kompensasi, gaya kepemimpinan organisasi, penghargaan atas prestasi, status, dan tanggung jawab.

### 4. Pengertian Perawat *On Call*

Perawat on call PMI Kabupaten Banyumas adalah tenaga perawat yang telah lulus dari seleksi yang dilakukan oleh PMI sebagai tenaga kerja perawat on call. Seleksi tersebut merupakan kebijakan yang diambil oleh PMI dalam rangka memenuhi kebutuhan operasional akan tenaga kerja perawat, mengenai tugas dan beban kerjanya sama dengan perawat PMI lainnya yang berstatus honorer, calon pegawai tetap, dan pegawai tetap.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, karena penelitian ini bermaksud untuk memahami suatu fenomena atau permasalahan yang dialami oleh subjek berkaitan dengan motivasinya, secara utuh dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah (suatu permasalahan yang bersifat khusus, yang akan digali datanya secara alamiah tanpa memanipulasi data dan setting) dengan menggunakan berbagai metode alamiah (Moleong, 2012). Pendekatan yang digunakan yaitu fenomenologi, karena pendekatan fenomenologi merupakan pandangan yang berfokus pada pengalaman-pengalaman subjektif manusia dan interpretasi dunia (Husserl dalam Moleong, 2012). Peneliti berusaha memahami suatu fenomena dan permasalahan tentang profesi perawat *on call*, mengingat bahwa tidak banyak individu yang berminat bekerja sebagai perawat *on call*, akan tetapi ada juga yang mau menjalani pekerjaan sebagai perawat *on call*, yang berfokus pada pengalaman subjek dan interpretasinya atas pengalaman yang dialami.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi bekerja sebagai perawat *on call*, yang terungkap dari keempat subjek, akan dijelaskan dalam pembahasan berikut ini:

### 1. Motivasi Menjadi Perawat *On Call*

#### a. Kebutuhan Fisiologis

Menurut Maslow dalam Robbins & Judge (2012), dalam kaitannya dengan dunia kerja, wujud kebutuhan fisiologis mencakup penghasilan, jam istirahat kerja, dan lainnya. Kebutuhan ini terungkap dari subjek I (DS) yaitu keinginannya untuk menjadi pribadi yang memiliki penghasilan. Pernyataan serupa diungkapkan oleh Subjek IV (OES), bahwa dengan bekerja setidaknya bisa memperoleh penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Pernyataan kedua subjek tersebut dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu pemahaman mereka bahwa untuk kelangsungan hidupnya seseorang membutuhkan penghasilan untuk pemenuhan kebutuhan yang lainnya.

b. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan terungkap dari Subjek I (DS) yang menginterpretasikan keamanan diantaranya jarak tempuh yang dekat, dukungan orang tua (faktor eksternal), serta lingkungan fisik yang nyaman menjadi suatu hal penting bagi subjek dalam menekuni suatu pekerjaan, karena dalam pengalaman kerjanya, subjek pernah memutuskan keluar dari pekerjaannya karena alasan jarak tempuh dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Pernyataan serupa diungkapkan oleh Subjek III (RYP) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik di PMI dirasakannya nyaman (faktor eksternal). Kebutuhan keamanan dalam ruang lingkup pekerjaan, menurut Maslow dalam Robbins & Judge (2012) sering dikaitkan dengan lingkungan fisik tempat kerja, dan keamanan psikologis seperti perlakuan dari rekan kerja yang dapat mempengaruhi psikis seseorang.

c. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Terdapat kesamaan antara Subjek I (DS) dan Subjek III (RYP), yang mengungkapkan bahwa dengan ilmu yang sudah didapatkan selama pendidikan keperawatan dan kapasitasnya sebagai perawat, mereka terdorong untuk mengaplikasikannya dalam dunia kerja (faktor internal), dan dengan menekuni profesi *on call* merupakan kesempatan atau salah satu caranya yang bisa dilakukan (faktor eksternal). Sesuai dengan teori kebutuhan aktualisasi diri dari Maslow dalam Robbins dan Judge (2012) yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri tercermin pada dorongan-dorongan untuk mengoptimalkan potensi diri sesuai dengan potensi yang dimiliki seseorang.

d. *Growth* (Kebutuhan Pertumbuhan)

Menurut Alderfer dalam Siagian (2012), kebutuhan akan pertumbuhan tercermin pada keinginan seseorang untuk berkembang, mengembangkan potensi diri, menjadi individu yang lebih produktif dan maju dari kehidupannya sebelumnya. Kebutuhan *Growth* terungkap dari keempat subjek, bahwa keempat subjek ingin menjadi seseorang yang memiliki kesibukan dengan cara bekerja (faktor internal), antara lain dengan cara menjadi perawat *on call* sehingga mereka bisa lebih produktif tidak menjadi pengangguran dan bisa mengembangkan potensi diri.

e. *Need For Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)

Menurut McClelland dalam Munandar (2004), prestasi identik dengan dorongan yang kuat untuk kemajuan dan pengembangan ilmu yang dapat dilihat dari keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Di dalam bidang pekerjaan, tolak ukur prestasi atau keberhasilan bisa datang dari dalam diri atau juga organisasi. Kebutuhan berprestasi terungkap dari Subjek III (RYP) yaitu keinginannya untuk menambah ilmu dan wawasan, bahwa dengan bekerja di PMI banyak ilmu baru yang tidak didapatkannya dalam pendidikan kuliah. Selain Subjek III, hal serupa diungkapkan oleh Subjek IV (OES), bahwa dengan dia bekerja sebagai perawat *on call* di PMI khususnya di Unit Donor Darah (UDD) banyak sekali ilmu baru yang tidak didapatkannya selama kuliah, diantaranya ilmu tentang donor darah, dan juga peningkatan kemampuan diri dalam menyikapi orang lain yang berbeda karakter dan juga kepribadian. Kemampuan tersebut dia dapatkan melalui keterlibatannya dalam kegiatan donor darah yang diadakan oleh PMI di beberapa tempat dan wilayah di Banyumas. Dorongan dari kedua subjek dipengaruhi oleh faktor internal berupa kebutuhan untuk mengembangkan ilmu, dan adanya kesempatan untuk mengembangkan ilmu dengan bekerja sebagai perawat *on call* (faktor eksternal).

f. *Need For Affiliation* (Kebutuhan Untuk Berafiliasi)

Kebutuhan untuk berafiliasi terungkap dari Subjek I (DS) yaitu adanya rasa kekeluargaan antara rekan kerja yang mulai terbentuk pada saat menjalani masa orientasi kerja. Subjek II (SFM) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan yang saling membantu antara rekan kerjanya, khususnya pada saat subjek meminta pertolongan untuk diajari ketrampilan tertentu. Hal yang sama diungkapkan oleh Subjek IV (OES), bahwa rekan-rekan

kerjanya sangat kooperatif dan keterbukaan antara rekan kerja. Ketiga subjek tersebut, mengungkapkan adanya hubungan yang baik, yang membuat subjek merasa nyaman dalam bekerja (faktor eksternal). Pernyataan ketiga subjek tersebut, relevan dengan teori dari McClelland dalam Munandar (2004) yang mengungkapkan bahwa kebutuhan afiliasi tercermin dalam keinginan seseorang untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain, meminimalisasi konflik yang mungkin terjadi, tanpa memandang status dalam pekerjaannya.

g. Motivasi Intrinsik (Motivator)  
Dorongan intrinsik yang terungkap dari Subjek I (DS) dan Subjek II (SFM), berkaitan dengan pekerjaan sebagai perawat *on call* di PMI yang dirasakan lebih nyaman, tanggung jawab pekerjaan yang tidak terlalu berat (faktor eksternal), karena pekerjaannya bersifat Poliklinik rawat jalan, sehingga tidak menuntut kerja ekstra jika dibandingkan dengan pekerjaan perawat di Rumah Sakit yang harus ekstra memantau perkembangan pasien. Pernyataan yang berbeda diungkapkan oleh subjek IV (OES), mengingat bidang pekerjaannya di UDD dengan kegiatan kerjanya keliling pelosok wilayah Banyumas untuk mendapatkan pendonor sukarela, maka subjek merasa pekerjaannya tersebut sangat menyenangkan, tidak membosankan (faktor eksternal). Sesuai dengan teori dari Herzberg dalam Wijono (2012) bahwa motivator intrinsik berkaitan dengan sifat pekerjaan yang dijalani, dan tanggungjawab pekerjaan.

h. Motivasi *Hygiene*

Menurut Herzberg dalam Wijono (2012), motivasi *hygiene* bersumber dari luar individu yang sifatnya menyenangkan subjek yang bersangkutan, yaitu bersumber dari pihak organisasi, diantaranya kebijakan organisasi yang meliputi; jam kerja, gaji. Subjek I (DS), Subjek II (SFM) dan Subjek IV (OES) merasa bahwa dengan jam kerja yang sewaktu-waktu tidak menjadi masalah karena diimbangi dengan upah yang mereka terima dirasakan cukup layak. Ketiga subjek tersebut membandingkan dengan upah kerja perawat di Rumah Sakit yang setara dengan profesi *on call*, bahwa upahnya jauh dari harapan ditambah lagi profesi perawat di Rumah Sakit setidaknya harus berangkat setiap hari, sehingga ketiga subjek tersebut menganggap upah kerja perawat *on call* di PMI sedikit lebih baik. Alasan lain yang diungkapkan oleh Subjek II (SFM), bahwa dengan jam kerja yang tidak penuh dalam satu bulan, maka subjek bisa mencari pengalaman kerja di tempat lain.

## **2. Harapan dan Hambatan Sebagai Perawat On Call**

Ada satu kesamaan dari keempat subjek, yang mendorong mereka bekerja sebagai perawat *on call*, yaitu harapan akan naiknya status menjadi perawat tetap di PMI (kebutuhan akan status atau harga diri), dengan asumsi bahwa perawat tetap statusnya lebih diakui, jam kerjanya dalam sebulan lebih pasti, dan adanya gaji pokok setiap bulannya (motivasi *hygiene*-Herzberg), adanya tunjangan kesejahteraan (Kebutuhan kemanan, berupa jaminan sosial dari organisasi-Maslow).Harapan tersebut tumbuh, dilatarbelakangi pemahaman dari masing-masing subjek, bahwa pada dasarnya perawat tetap dan perawat *on call* tidak ada perbedaan dalam hal kriteria kelulusan pendidikan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jam kerja dalam setiap shif. Pernyataan tersebut diperkuat oleh significant person yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan antara perawat tetap dengan perawat *on call* dilihat dari jam kerja dan beban kerja dalam setiap shifnya.

Keterangan dari ke-empat subjek dalam penelitian ini, masing masing memberikan interpretasi yang berbeda mengenai hambatan yang dialaminya selama bekerja sebagai perawat *on call*, yang dibahas dalam pembahasan berikut ini:

a. Subjek I (DS)

Subjek I menginterpretasikan hambatan itu dalam situasi pekerjaan yang dialaminya ketika bekerja, khususnya tentang perlakuan “rekan kerja” terhadap dirinya. Perlakuan yang dimaksud, bahwa “rekan kerja” tersebut terkadang menyepelkan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab bersama. Subjek I mengungkapkan bahwa pribadinya

memang kurang nyaman dengan sesuatu hal yang tidak rapi, penyelesaian pekerjaan yang tidak maksimal, sehingga dengan terpaksa harus menyelesaikan pekerjaan tersebut, padahal pekerjaan tersebut seharusnya menjadi tanggung jawab bersama.

Hambatan lain yang dirasakan subjek I, yaitu mengenai upah lembur, bahwa upah lembur (1x shif) untuk perawat on call nominalnya lebih kecil jika dibandingkan dengan upah lembur untuk perawat tetap.

b. Subjek II (SFM)

Berbeda dengan Subjek I, bahwa hambatan yang dialaminya cenderung pada keterbatasan kemampuan yang dimilikinya, yang kemudian munculah dorongan untuk bisa melakukan sesuatu yang seharusnya bisa dilakukan (*achievement*). Subjek II merasa memiliki keterbatasan dalam melakukan tindakan medis khususnya pada situasi yang darurat seperti menjahit luka, dan subjek berusaha mengatasi keterbatasan itu dengan belajar kepada yang lebih senior (*problem solving*). Hambatan lain yang dialami, yaitu pembagian jam kerja antara jam kerja di PMI yang sifatnya sewaktu-waktu dan jam kerja di klinik pengobatan, karena subjek juga bekerja di salah satu klinik pengobatan. Terkadang subjek harus mengalahkannya salah satu, dan lebih memilih berangkat yang di PMI dengan alasan jam kerja yang lebih nyaman (satu kali shif) dan gaji yang pasti untuk setiap kali berangkatnya.

c. Subjek III (RYP)

Hambatan yang dialaminya yaitu dalam situasi kerja khususnya tentang iklim organisasi dan penerimaan diri. Subjek merasa bahwa profesinya sebagai perawat on call terkadang dianggap “sebelah mata” oleh “dokter” yang terkadang dipasangkan dalam shif kerja. Menurut subjek, terkadang ada saja perlakuan dari “dokter” yang menolak untuk diasistensi olehnya, dan dari perlakuan tersebut subjek merasa tersinggung dan menjadi down karena dirinya seperti tidak dihargai (kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan keamanan dari ancaman psikologis). Satu hal yang paling berbeda dari Subjek III jika dibandingkan dengan ketiga subjek lainnya adalah persepsinya terhadap jam kerja sebagai perawat on call yang dirasakannya menjadi hambatan. Jam kerja yang sifatnya sewaktu-waktu membuat subjek menjadi tidak nyaman, mengingat jarak dari tempat tinggalnya ke PMI Adyaksa yang cukup jauh sekitar 20 km. Selain itu, perasaan tidak nyaman apabila pada saatnya subjek mendapat panggilan untuk berangkat kerja, tetapi pada saat yang bersamaan subjek tidak bisa memenuhi panggilan tersebut.

d. Subjek IV (OES)

Hambatan yang dialami subjek IV serupa dengan subjek II, yaitu kegagalan dalam suatu pencapaian yang seharusnya bisa dilakukan. Subjek merasa kecewa dengan kegagalan yang dialaminya pada saat melakukan aftap (pengecekan tekanan darah, pengambilan sampel darah untuk pengecekan hemoglobin darah dan untuk menentukan waktu yang tepat untuk pengambilan darah), sehingga harus mengulanginya dua kali atau tidak sama sekali. Dari kegagalan itu, munculah dorongan untuk bisa melakukan yang terbaik (*achievement*), dengan cara bertanya dan belajar kepada rekan kerja yang lebih berpengalaman (*problem solving*).

## SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi yang mendorong subjek menjadi perawat *on call* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Motivasi yang dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu: keinginan untuk memiliki pekerjaan sehingga menjadi pribadi yang produktif dengan cara bekerja (*growth*), memiliki penghasilan (kebutuhan fisiologis), dan kebutuhan untuk bisa mengaplikasikan ilmu yang sudah didapatkannya selama pendidikan perawat (aktualisasi diri). Motivasi yang dilatarbelakangi oleh faktor eksternal, yaitu: lingkungan fisik tempat kerja yang nyaman

(keamanan), kebijakan organisasi berkaitan dengan jam kerja dan gaji (*hygiene*), sifat pekerjaan dilihat dari tanggung jawab terhadap pekerjaan dan beban kerja; karena sifatnya Poliklinik yang tidak menuntut kerja ekstra (motivator), rasa kekeluargaan dan keterbukaan antar rekan kerja (*affiliation*), dan dorongan yang terakhir bahwa dengan menjadi perawat *on call* di PMI, ada kesempatan untuk menambah wawasan dan ilmu, mengingat bahwa keempat subjek sebagian besar baru lulus dari pendidikan perawat, dan pekerjaan di PMI sangat berbeda dengan apa yang sudah didapatkan ketika kuliah (*achievement*).

Harapan yang terungkap dari keempat subjek selama menekuni profesi perawat *on call* adalah naiknya status menjadi perawat tetap (harga diri) dengan pertimbangan bahwa perawat tetap sudah memiliki gaji pokok, jam kerja yang lebih pasti, dan adanya tunjangan kesejahteraan.

Hambatan yang dialami selama menekuni profesi *on call* diantaranya tentang iklim organisasi dan kemampuan interpersonal yang terungkap dari Subjek I dan II, bahwa kedua subjek tersebut cukup sensitif terhadap perlakuan dari rekan kerjanya, contohnya "seorang dokter, yang secara tidak langsung menolak untuk diasistensi oleh perawat *on call*" dan juga "perawat senior yang secara tidak langsung juga menyepelkan pekerjaan pada saat shif bersama dengan perawat *on call* sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan bersama tetapi hanya dikerjakan oleh perawat *on call*", akhirnya kedua subjek merasa bahwa profesinya sebagai perawat *on call* "kurang dihargai" oleh "rekan kerjanya".

Hambatan lainnya, mengenai kemampuan dan ketrampilan yang terungkap dari Subjek II dan IV, yang merasa bahwa terkadang masih mengalami kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan, contohnya masih ragu pada saat melakukan tindakan medis yang sifatnya darurat, seperti menjahit luka, dan juga kegagalan saat melakukan pengambilan contoh darah dari tubuh pendonor

## DAFTAR PUSTAKA

- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Moleong, J. L. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, S. A. (2004). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Prabu, A. (2005). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember 2005.
- Robbins, P. S & Judge, A. T. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Siagian, P. S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta
- Walgito, B. (2004). *Pengantar Psikologi Umum*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.