

## HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT SWASTA TIPE C DI KOTA BATAMTAHUN 2018

I Nyoman Ehrich Liester, Ermi Girsang, Sri Lestari Ramadhani Nasution, Roza Erda

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Prima Indonesia

Email : [ermiunpri@yahoo.co.id](mailto:ermiunpri@yahoo.co.id)

### ABSTRAK

Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana, dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Untuk kepentingan produktifitas dan efisiensi maka tingkah laku yang mempengaruhi tenaga kerja perlu mendapat perhatian, seperti keterangan yang menggambarkan jumlah hari kerja yang hilang karena sakit, kecelakaan industri, kepuasan kerja. Permasalahan yang didapat pada survey di lokasi penelitian maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan motivasi terhadap produktifitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta Tipe C di Kota Batam. Diketahui bahwa dari 84 orang perawat yang menjadi responden penelitian, terdapat 66 perawat yang memiliki motivasi rendah (78.6%). Diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja positif dan produktifitas kerja baik 49 dari 66 perawat. Sedangkan yang memiliki motivasi kerja negatif dan produktifitas kerja baik terdapat 5 dari 18 perawat. Setelah dilakukan uji *Chi-Square*, diketahui bahwa  $P \text{ value} < \alpha (0.05)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan produktifitas kerja perawat.

Kata kunci : Motivasi, Produktifitas Kerja, Perawat

### PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu industri jasa pemberi pelayanan kesehatan. Sebagai suatu industri jasa maka rumah sakit tentunya juga harus menjalankan fungsi-fungsi bisnis dalam manajerialnya, salah satunya adalah bagaimana menghasilkan suatu produk jasa yang bermutu atau berkualitas. Dalam industri pelayanan kesehatan, kualitas pelayanan, hal yang sangat penting dalam mewujudkan kepuasan pelanggan, apalagi hal ini berhubungan dengan hidup mati seseorang. Di dalam lingkungan yang semakin penuh dengan persaingan, rumah sakit mesti semakin sadar tentang perlunya memberikan kualitas pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya (Setyaningsih, 2013)

Upaya penyelenggaraan menjaga kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peran penting profesi keperawatan. Di unit

rawat inap tenaga keperawatan berada di tatanan pelayanan kesehatan terdepan dengan kontak pertama dan terlama dengan pasien, yaitu selama 24 jam perhari dan 7 hari perminggu karenanya perawat memegang posisi kunci dalam membangun citra rumah sakit. Pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah penghasil aktivitas terbesar sehingga mencerminkan mutu pelayanan rumah sakitnya. Perawat di rumah sakit tidak hanya mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada pasien tetapi juga mengharapkan pelayanan dari pihak rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik (Kusuma, 2012.)

Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar

dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana, dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Untuk kepentingan produktifitas dan efisiensi maka tingkah laku yang mempengaruhi tenaga kerja perlu mendapat perhatian, seperti keterangan yang menggambarkan jumlah hari kerja yang hilang karena sakit, kecelakaan industri, kepuasan kerja (Nursalam, 2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, manajemen dan status gizi (Sedarmayanti, 2011).

Berdasarkan penelitian Minarsih (2011) menunjukkan bahwa Rumah Sakit pemerintah di Samarinda memiliki motivasi yang rendah terhadap kinerja perawatnya. Insentif dan motivasi kerja memperoleh nilai empiris 0,981 dengan tingkat signifikansi 0,05 (test dua sisi). Sehingga terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari pada harga tabel yakni  $0,981 > 0,356$  artinya terdapat hubungan positif antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD Samarinda.

Berdasarkan hasil survey terdapat Permasalahan yang didapat pada survey di lokasi penelitian maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan motivasi terhadap produktifitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta Tipe C di Kota Batam.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian Analitik dengan rancangan *cross sectional*. Tujuannya penelitian ini untuk

mengetahui hubungan motivasi, terhadap produktifitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit tipe C Kota Batam Tahun 2018. Variabel penelitian terdiri atas Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi, dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam Tahun 2018 berdasarkan jenis kelamin

Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam Tahun 2018

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki Laki	26	31%
Perempuan	58	69%
Jumlah	84	100%

Table diatas diketahui bahwa jenis kelamin perawat di ruang rawat inap rumah sakit tipe C di Kota Batam tahun 2018 adalah sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 58 perawat (69%).

### Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam Tahun 2018 berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam Tahun 2018

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SPK	1	1.2%
DIII Keperawatan	68	81%
Sarjana Keperawatan	9	10.7%
Ners	6	7.1%
Jumlah	84	100%

Table diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir perawat di ruang rawat inap rumah sakit tipe C di Kota Batam tahun 2018 adalah sebagian besar DIII Keperawatan yaitu sebanyak 68 perawat (81%).

# HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT SWASTA TIPE C DI KOTA BATAM TAHUN 2018

## Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam Tahun 2018 berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Berdasarkan Lama Bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam Tahun 2018

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Baru	40	47.6
Lama	44	52.4
Jumlah	84	100%

Table diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir perawat di ruang rawat inap rumah sakit tipe C di Kota Batam tahun 2018 adalah sebagian besar sudah lama bekerja lebih dari 2 tahun yaitu sebanyak 44 perawat (52.4%).

## Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam Tahun 2018 berdasarkan Usia.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Berdasarkan Usia di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam Tahun 2018

Usia	Jumlah	Persentase
Muda	68	81%
Tua	16	19%
Jumlah	84	100%

Table diatas diketahui bahwa Usia perawat di ruang rawat inap rumah sakit tipe C di Kota Batam tahun 2018 adalah sebagian besar Tua ( $\geq 30$  Tahun) yaitu sebanyak 68 perawat (81%).

## Motivasi Perawat

Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Motivasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam Tahun 2018

Motivasi	Jumlah	Persentase
Motivasi Positif	66	78.6%
Motivasi Negatif	18	21.4%
Jumlah	84	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 84 orang perawat yang menjadi responden penelitian, terdapat 66 perawat yang memiliki motivasi rendah (78.6%).

## Analisa Bivariat Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat

Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Produktivitas Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tipe C di Kota Batam Tahun 2018

Motivasi	Produktifitas Kerja				Total	%	Nilai <i>p</i>
	Baik	%	Tidak Baik	%			
Motivasi Positif	49	72.1	19	27.9	68	100	0.002
Motivasi Negatif	5	31.3	11	68.8	16	100	
Total	54	64.3	30	35.7	84	100	

Tabel diatas dapat diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja positif dan produktivitas kerja baik 49 (72.1%) dari 66 perawat. Sedangkan yang memiliki motivasi kerja negatif dan produktivitas kerja baik terdapat 5 (64%) dari 18 perawat.

Setelah dilakukan uji *Chi-Square*, diketahui bahwa nilai  $p = 0.002 < \alpha$  (0.05). sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat. di Rumah Sakit Tipe C Kota Batam Tahun 2018.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yasushi Kudo (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja secara signifikan terkait dengan produktivitas pekerjaan perawat dirumah sakit. Sehingga manajer rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi perawat untuk meningkatkan sikap mereka terhadap pekerjaan.

Menurut K.Tode, et al (2014) terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi perawat terhadap produktivitas kerja di rumah sakit faktor tersebut antara lain kebutuhan individu tertentu dan nilai-nilai lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat.

Biasanya perawat memilih untuk bekerja di rumah sakit yang dapat berbagi nilai yang sama (Peters et al. 2010) dan perawat yang pekerjaannya kompatibel dengan nilai-nilai pribadi mereka tampaknya termotivasi untuk bekerja (Toode et al. 2011). Prioritas individu perawat tentang kebutuhan dan nilai yang berkaitan motivasi kerja

mereka tampaknya bervariasi sesuai dengan faktor latar belakang, namun pengetahuan tentang bidang ini masih terfragmentasi dan kadang kontradiktif ketika membandingkan posisi dan pendidikan perawat tampaknya memiliki dampak pada motivasi saat bekerja (Gaki et al. 2013; Lambrou et al. 2010).

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 84 orang perawat yang menjadi responden penelitian, terdapat 66 perawat yang memiliki motivasi rendah (78.6%). Diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja positif dan produktifitas kerja baik 49 dari 66 perawat. Sedangkan yang memiliki motivasi kerja negatif dan produktifitas kerja baik terdapat 5 dari 18 perawat. Setelah dilakukan uji *Chi-Square*, diketahui bahwa  $P$  value  $< \alpha$  (0.05). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan produktifitas kerja perawat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi keperawatan khususnya yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja dan tingkat penghasilan Terhadap produktifitas kerja perawat di ruang rawat inap berjalan secara optimal dan dapat meningkatkan pelayanan keperawatan kepada masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ririn Pratiwi. (2014) *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan* : ejournal psikologi, 2014
- Afin Murtie, (2012). *Menciptakan SDM Berkuwalitas*, . PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Borhani, F., Arbabisarjou, A., Kianian, T., & Saber, S. (2016). *Assessment of Predictable Productivity of Nurses Working in Kerman University of Medical Sciences' Teaching Hospitals via the Dimensions of Quality of Work Life*. *Global Journal of Health Science*, 8(10), 65. doi:10.5539/gjhs.v8n10p65
- Combes, J.-B., Delattre, E., Elliott, B., & Skåtun, D. (2014). *Hospital staffing and local pay: an investigation into the impact of local variations in the competitiveness of nurses' pay on the staffing of hospitals in France*. *The European Journal of Health Economics*, 16(7), 763–780. doi:10.1007/s10198-014-0628-y
- Dehghan Nayeri, N., Salehi, T., & Ali Asadi Noghabi, A. (2011). *Quality of work life and productivity among Iranian nurses*. *Contemporary Nurse*, 39(1), 106–118. doi:10.5172/conu.2011.39.1.106
- Dehghan Nayeri, N., Nazari, A. A., Salsali, M., Ahmadi, F., & Adib Hajbaghery, M. (2006). *Iranian staff nurses' views of their productivity and management factors improving and impeding it: a qualitative study*. *Nursing and Health Sciences*, 8(1), 51–56. doi:10.1111/j.1442-2018.2006.00254.x
- Dunggio, M. (2013). *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA*, 1, 523-533.
- Dessler, Gary, (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Raharjo, Joko (2013). **Paradigma Baru Manajemen. Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Platinum, 2013
- Guo et al. (2014). *The Mediating Role Of Intrinsic Motivation On The Relationship Between Developmental Feedback And Employee Job Performance*. *Social Behavior And Personality*. 42(5). 731-742.

- Hasibuan, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. BumiAksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hamzah. B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hee, Ong Choon. (2014). *Validity and Reliability of the Big Five Personality Traits Scale in Malaysia. International Journal of Innovation and Applied Studies*. Vol. 5, No.4, ISSN 2028-9324.
- Jones-Berry, S. (2017). *Issues of Staffing, Salary, and Educational Funding Challenge UK Nurses*. AJN, American Journal of Nursing, 117(10), 14. doi:10.1097/01.naj.0000525857.75439.
- KRAMER, M., MAGUIRE, P., & BREWER, B. B. (2011). *Clinical nurses in Magnet hospitals confirm productive, healthy unit work environments*. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 5–17. doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01211.x
- KUDO, Y., KONO, K., KUME, R., MATSUHASHI, A., & TSUTSUMI, A. (2017). *Feelings about Nursing Assistants that Enhance the Work Motivation of Japanese Registered Nurses and Licensed Practical Nurses*. *Journal of UOEH*, 39(4), 259–269. doi:10.7888/juoeh.39.259
- Kieft, R. A., de Brouwer, B. B., Francke, A. L., & Delnoij, D. M. (2014). *How nurses and their work environment affect patient experiences of the quality of care: a qualitative study*. *BMC Health Services Research*, 14(1). doi:10.1186/1472-6963-14-249
- Kusuma (2012). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dokter Umum Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Poliklinik Umum di RSUD Gemolong Kabupaten Sragen*. Skripsi. Semarang : UNISSULA
- Kahreh, M.S., Ahmadi, H., & Hashemi, A. (2011). *Achieving competitive advantage through empowering employees: An empirical study*. *Far East Journal of Psychology and Business*
- Lewis, P. S., & Malecha, A. (2011). *The Impact of Workplace Incivility on the Work Environment, Manager Skill, and Productivity*. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 41(1), 41–47. doi:10.1097/nna.0b013e3182002a4c
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor
- Minarsih, M. (2011). *Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Produktivitas Perawat di IRNA Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP. DR. M.Djamil*. Universitas Andalas. Padang.
- Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPFE.
- Noh, J.-W., Kwon, Y.-D., Yoon, S.-J., & Hwang, J.-I. (2011). *Internal and external environmental factors affecting the performance of hospital-based home nursing care*. *International Nursing Review*, 58(2), 263–269. doi:10.1111/j.1466-7657.2010.00868.x
- Terzioglu, F., Temel, S., & Uslu Sahan, F. (2016). *Factors affecting performance and productivity of nurses: professional attitude, organisational justice, organisational culture and mobbing*. *Journal of Nursing Management*, 24(6), 735–744. doi:10.1111/jonm.12377

- Toode, K., Routasalo, P., Helminen, M., & Suominen, T. (2014). *Hospital nurses' individual priorities, internal psychological states and work motivation*. *International Nursing Review*, 61(3), 361–370. doi:10.1111/inr.12122
- Toode, K., Routasalo, P., & Suominen, T. (2011). *Work motivation of nurses: A literature review*. *International Journal of Nursing Studies*, 48(2), 246–257. doi:10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Professional*. Edisi 3. Jakarta : Salemba Medika
- Noah, dan Steve, (2012). *Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization*. *Journal of Sustainable Society*.Vol.1,No.2
- Nitisemito, (2000) .*Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuraini, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurjaman, K., (2014), *Manajemen Proyek*, Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung
- Pricilia (2013). Pengaruh *Retail Mix* Terhadap Keputusan Pembelian Mahasiswa Uk Petra Di Circle K Siwalankerto Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra* Vol. 1, No. 2.
- Pushpakumari, M.D (2008). The impact of job satisfaction on job performance: Anempirical analysis. Diakses dari [http://202.11.2.113/SEBM/ronso/no9\\_1/08\\_PUSHPAKUMARI.pdf](http://202.11.2.113/SEBM/ronso/no9_1/08_PUSHPAKUMARI.pdf), 25 Mei 2013.
- Saksono, 2007, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: KANISIUS
- Saeed,Rashid,et al. (2013). *Impact of Customer Relationship Management on Customer Satisfaction*. *World Applied Sciences Journal* 26 (12): 1653-1656, 2013
- Setyaningsih (2013). “Analisis Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Terhadap Pasien Menggunakan Pendekatan Lean ServPerf (*Lean Service dan Service Performance*),” *Jurnal Spektrum Industri*, Vol. 11, No. 2
- Sedarmayanti, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sutrisno, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Siagian, (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Triwibowo (2013). “Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit “*Trans Info Media*, Jakarta.
- Taiwo, (2010), “Strategic Marketing Management of Oil and Gas Industry: A Review of Literature”, *Journal of Business Management and Economics*, Vol. 1, no. 1
- Wahyudi, 2010, *Manajemen Strategik*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Wayne, Cascio F. (1992). *Managing Human Resource, Quality of Work Life, Profit, 3rd ed, Graduate School of Business University of Colorado, Denver*. Mc Graw-Hill Inc. Singapore.