

Gambaran Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Perawatan RSU Nurul Hasanah Kutacane

Description of Nurses' Work Motivation in the Nursing Room at Rsu Nurul Hasanah Kutacane

Jefri Banjarnahor¹, Moris Delmi Hawa² & Corry Nova Adelina Manurung³

^{1*} STIKes Kesehatan Baru, Indonesia

^{2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora, Indonesia

*Corresponding author: E-mail: jefribanjarnahor89@gmail.com

Abstrak

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, khususnya di lingkungan rumah sakit. Perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan medis memegang peran yang sangat vital dalam proses penyembuhan pasien. Oleh karena itu, tingkat motivasi kerja perawat sangat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan peran keluarga dengan tingkat kemandirian pasien lansia dalam mengelola penyakit di Klinik Rawat Inap Dandy Medan. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang mencakup aspek peran keluarga (pendidik, motivator, pengawas, fasilitator, dan pendamping) serta tingkat kemandirian pasien lansia (ADL dan IADL). Sampel penelitian adalah lansia yang berusia ≥ 60 tahun yang memiliki penyakit kronis dan mendapat dukungan dari anggota keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peran keluarga dan tingkat kemandirian lansia dalam mengelola penyakit sebanyak 52 responden. Peran keluarga yang baik meningkatkan kemandirian lansia dalam menjalani aktivitas sehari-hari dan menjaga pengelolaan penyakitnya. **Kata Kunci** : Kemandirian; Lansia; Penyakit Kronis; Peran Keluarga

Abstract

Work motivation is an important factor in improving the quality of health services, especially in the hospital environment. Nurses as the front guard in medical services play a very vital role in the patient's healing process. Therefore, the level of work motivation of nurses greatly influences the quality of services provided. This research aims to analyze the relationship between the role of the family and the level of independence of elderly patients in managing illness at the Dandy Inpatient Clinic in Medan. The research design used was descriptive analytic with a cross-sectional approach. Data collection was carried out using a questionnaire which included aspects of the family's role (educator, motivator, supervisor, facilitator and companion) as well as the level of independence of elderly patients (ADL and IADL). The research sample was elderly people aged ≥ 60 years who had chronic illnesses and received support from family members. The results of the research show that there is a significant relationship between the role of the family and the level of independence of the elderly in managing disease for 52 respondents. A good family role increases the independence of the elderly in carrying out daily activities and maintaining disease management. This shows the importance of family support in improving the quality of life of elderly people with chronic diseases.

Keywords: Independence; Elderly; Chronic Disease; Family Role

DOI:

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, khususnya di lingkungan rumah sakit. Perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan medis memegang peran yang sangat vital dalam proses penyembuhan pasien. Oleh karena itu, tingkat motivasi kerja perawat sangat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. RSUD Nurul Hasanah Kutacane, sebagai salah satu rumah sakit di Aceh Tenggara, memiliki berbagai tantangan dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan tersebut adalah motivasi kerja perawat yang ada di ruang perawatan rumah sakit.

Rendahnya motivasi kerja perawat dapat berdampak langsung pada kinerja mereka, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas perawatan pasien dan tercapainya tujuan medis rumah sakit. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan kepuasan pasien. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja perawat di RSUD Nurul Hasanah Kutacane.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor internal (seperti kepuasan pribadi dan rasa tanggung jawab) dan faktor eksternal (seperti gaji, penghargaan, dan lingkungan kerja) dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja perawat. Di sisi lain, tantangan-tantangan seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya fasilitas pendukung, serta hubungan antara sesama rekan kerja dan dengan pasien juga memainkan peran

penting dalam mempengaruhi motivasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSUD Nurul Hasanah Kutacane, serta bagaimana motivasi tersebut berhubungan dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian Deskriptif murni dengan pendekatan Cross Sectional Study. Suatu penelitian untuk mempelajari Gambaran suatu situasi dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat itu juga. Sampel pada penelitian ini adalah 52 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 52 responden yang terdiri dari perawat yang bekerja di ruang perawatan RSUD Nurul Hasanah Kutacane. Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan beberapa variabel demografis

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSUD Nurul Hasanah Kutacane, digunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban: Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Dari hasil pengolahan data, diperoleh gambaran sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik (Faktor Pribadi) Berdasarkan hasil angket yang diberikan, 78% responden merasa puas dengan peran mereka sebagai perawat dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap

pekerjaan mereka. Selain itu, 85% responden menyatakan bahwa mereka merasa bangga dapat membantu pasien dalam proses penyembuhan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Nurul Hasanah Kutacane memiliki motivasi intrinsik yang baik.

2. Motivasi Ekstrinsik (Faktor Lingkungan Kerja) 60% responden merasa bahwa gaji yang diterima masih belum sesuai dengan beban kerja yang mereka jalani. Sebagian besar responden (70%) juga merasa bahwa penghargaan yang diberikan oleh manajemen rumah sakit tidak cukup memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Namun, 75% responden merasa nyaman dengan hubungan antar rekan kerja dan mendukung suasana kerja yang positif di ruang perawatan.
3. Beban Kerja 55% responden menyatakan bahwa beban kerja di ruang perawatan cukup tinggi, terutama pada shift malam dan saat jumlah pasien meningkat. Namun, 40% responden merasa bahwa beban kerja tersebut masih dapat dikelola dengan baik, meskipun mereka mengaku sering merasa kelelahan.
4. Fasilitas Kerja 65% responden mengungkapkan bahwa fasilitas yang ada di ruang perawatan cukup memadai untuk menunjang pekerjaan mereka. Namun, sekitar 35% merasa bahwa fasilitas yang ada masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal peralatan medis dan ruang istirahat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSUD Nurul Hasanah Kutacane, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat Motivasi Kerja Perawat

Secara umum, motivasi kerja perawat di RSUD Nurul Hasanah Kutacane dapat dikategorikan cukup baik. Mayoritas perawat memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, yang tercermin dari rasa bangga dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebagian besar perawat juga merasa puas dengan pekerjaan mereka, meskipun ada beberapa yang merasa kurang puas dengan gaji dan penghargaan yang diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2015). Employee engagement and the workplace: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 17(3), 208-232. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12050>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Hassan, A., & Sadeghi, T. (2020). The role of motivation in employee performance: A study of healthcare professionals. *Journal of Healthcare Management*, 65(4), 239-246. <https://doi.org/10.1097/JHM-D-19-00172>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The motivation to work* (2nd ed.). Transaction Publishers.
- Kumari, A., & Rao, P. (2020). Workplace motivation and job satisfaction in healthcare: Evidence from India. *Journal of Health Organization and Management*, 34(5), 561-574.

<https://doi.org/10.1108/JHOM-10-2019-0272>

- Lloyd, S., & Meryn, S. (2018). The impact of work environment and management on motivation in healthcare settings: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 85, 47-58. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.001>
- Miller, J., & Johnson, B. (2019). Nurses' job satisfaction and motivation in a high-stress hospital environment. *Journal of Nursing Administration*, 49(11), 579-585. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000853>
- Robinson, D., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. M., & Ratnasari, R. (2020). Motivasi kerja perawat di rumah sakit: Pengaruh pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 13(1), 45-54. <https://doi.org/10.1016/j.jmps.2020.01.005>
- Zhu, W., & Lee, J. (2017). Job motivation and performance of healthcare workers: A review of the literature. *Journal of Healthcare Quality*, 39(4), 250-256. <https://doi.org/10.1111/jhq.12199>