

BAB V

PEMBAHASAN

A. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan

Berdasarkan hasil analisa dengan uji *rank spearman* didapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan dengan nilai $p = < 0,001$ yang artinya $p \text{ value} < 0,05$. Hasil uji statistik didapatkan hubungan kedua variabel dalam kategori kekuatan hubungan rendah dan arah hubungan positif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,393.

Menurut Suyanto (2008), menyatakan bahwa motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan dan mencapainya. Motivasi pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan termasuk ke dalam kategori baik yang dapat dilihat dari dua aspek yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal dan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Kedua aspek tersebut memainkan peran yang saling melengkapi dalam mendorong perawat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Sebaran hasil penelitian menunjukan beberapa responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan “selalu melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan proses keperawatan dengan penuh tanggung jawab” dan pernyataan “selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien agar

pasien merasa nyaman”. Akan tetapi, hampir setengah dari jumlah perawat menyatakan sangat setuju pada pernyataan “tidak pernah memikirkan tentang prestasi bekerja” dan “tidak punya niat untuk mengungguli kemampuan rekan lainnya”. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan memiliki motivasi internal yang masih tergolong rendah.

Hasil penelitian pada aspek motivasi eksternal menunjukkan perawat memiliki motivasi eksternal yang tinggi. Persepsi tersebut disebabkan karena mayoritas perawat menyatakan mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, selalu ingin diberi pujian atas kinerjanya, dan pemberian insentif dapat memotivasi perawat dalam melaksanakan proses keperawatan dengan lebih baik. Perpaduan antara motivasi internal dan eksternal sangat penting untuk menciptakan kinerja perawat yang optimal. Motivasi internal memberikan dorongan intrinsik yang membuat perawat merasa puas dan bangga dengan pekerjaan mereka, sementara motivasi eksternal memberikan dorongan tambahan melalui penghargaan dan pengakuan dari luar. Ketika kedua jenis motivasi ini berjalan seiring, perawat cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berdedikasi dalam pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan teori Hamzah B. Uno dalam Putri (2018), menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Tanpa motivasi, seseorang tidak memiliki dorongan kerja untuk berperilaku dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perawat dengan motivasi yang kurang baik akan memiliki kinerja yang buruk, sebaliknya apabila perawat memiliki motivasi yang baik maka perawat akan memiliki kinerja yang baik juga.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima (2023), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSIA Tiara Fatrin Palembang dengan nilai $p = 0,008$, yang artinya $p \text{ value} < 0,05$. Begitupun dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Eryanti (2021), menyatakan bahwa hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,005$ artinya $p < (0,05)$ yang menunjukkan terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar.

B. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan

Berdasarkan hasil uji bivariat yang telah dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat mendapatkan hasil dengan uji korelasi *rank spearman* yaitu $p \text{ value}$ sebesar 0,003 yang berarti terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan. Hasil uji statistik didapatkan hubungan kedua variabel dalam kategori kekuatan hubungan rendah dan arah hubungan positif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,296.

Menurut UU No. 39 Tahun 2009, bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh suatu unit organisasi atau jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan. Selain itu, beban kerja merupakan unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktifitas kerja yang tinggi. Apabila beban kerja yang ditanggung oleh perawat melebihi kapasitasnya, akan berdampak buruk bagi produktifitas kerja. Beban kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan terbagi dalam tiga aspek yaitu aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek waktu. Dari ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Jika semua aspek beban kerja perawat rendah maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila perawat memiliki beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kinerja yang buruk.

Sebaran hasil penelitian menunjukkan beban kerja perawat pada aspek fisik dan aspek psikologis tergolong rendah. Persepsi tersebut disebabkan dari pernyataan perawat yang menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai dengan ketentuan standar atau sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Selain itu, mayoritas perawat juga menyatakan bahwa pimpinan mereka tidak pernah melaksanakan observasi secara ketat selama jam kerja, dan sebagian besar responden menyatakan sering atau bahkan selalu diberi kesempatan untuk mendiskusikan masalah-masalah pekerjaan keperawatan sesuai yang mereka pikirkan.

Berdasarkan hasil penelitian pada aspek waktu masih banyak perawat yang menyatakan sering bahkan selalu tidak ada waktu untuk istirahat karena banyak pekerjaan yang harus mereka selesaikan atau belum terselesaikan, selalu melaksanakan perubahan shift secara mendadak atau menggantikan perawat yang ijin, dan hampir setengah jumlah perawat menyatakan selalu bekerja lebih dari 40 jam/minggu. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja perawat pada aspek waktu masih tergolong tinggi.

Hasil penelitian juga menunjukkan jumlah keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan belum sama dengan jumlah tempat tidur pada instalasi rawat inap. Hal tersebut semakin menguras tenaga bagi para perawat yang bekerja di ruang rawat inap dan hal itu tidak bisa membuat mereka memberikan kinerja yang optimal terhadap pelayanan kesehatan yang harus diberikan kepada pasien yang dapat berdampak terhadap kinerja perawat itu sendiri. Sejalan dengan teori Ilyas (2002), menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya komunikasi yang buruk antar perawat dengan pasien, kegagalan kolaborasi antara perawat dan dokter, keluarnya perawat dari pekerjaan dan ketidakpuasan kerja perawat, serta penurunan performa kinerja perawat.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dengan nilai koefisien sebesar 0,697 dengan signifikansi 0,001. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlina mengenai pengaruh

beban kerja perawat dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar dengan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,011$ yang artinya $p\text{ value} < 0,05$, maka ada pengaruh antara beban kerja dengan kinerja perawat.

C. Hubungan Imbalan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan

Berdasarkan hasil uji bivariat yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan mendapatkan hasil dengan uji korelasi *rank spearman* yaitu diperoleh $p\text{ value} = 0,001$ yang berarti terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan. Hasil uji statistik didapatkan hubungan kedua variabel dalam kategori kekuatan hubungan rendah dan arah hubungan positif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,336.

Menurut Gibson J. d. (1997), menyatakan bahwa imbalan merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan kepada pegawai agar timbul semangat yang lebih besar dalam dirinya untuk berprestasi bagi organisasi. Imbalan yang diterima oleh pegawai atas hasil kerjanya berupa gaji, insentif, promosi, dan jaminan kesehatan (Rivai, 2008). Jika perawat mendapatkan imbalan yang baik dari keempat komponen tersebut maka perawat juga akan melakukan upaya untuk meningkatkan kinerjanya atau mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi.

Sebaran hasil penelitian terkait variabel imbalan pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan menunjukkan sebagian besar perawat menyatakan bahwa mereka menerima upah/gaji sesuai dengan perjanjian kerja dan tepat pada waktunya, mendapatkan kesejahteraan/insentif, promosi jabatan, dan jaminan kesehatan. Selain itu, mereka juga menyatakan bahwa imbalan yang diberikan oleh pihak rumah sakit dapat meningkatkan semangat bekerja. Namun, ada perawat lain juga yang mengaku bahwa mereka tidak mendapatkan salah satu komponen imbalan, dan hampir setengah dari jumlah perawat menyatakan bahwa mereka tidak menerima tunjangan asuransi atau jaminan kesehatan.

Berdasarkan asumsi peneliti menyatakan bahwa tingkat hubungan yang rendah antara imbalan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan disebabkan oleh imbalan yang diterima perawat belum sesuai atau perawat tidak menerima salah satu komponen imbalan. Hal ini sejalan dengan teori Jackson (2006) dalam Hertati (2022), menyatakan bahwa imbalan sering kali dihubungkan dengan kinerja, dimana semakin tinggi kinerja maka imbalan yang diterima semakin besar. Imbalan tidak hanya berupa gaji pokok, namun imbalan juga merupakan upah yang diterima oleh karyawan selain dari gaji pokok, yaitu dapat berupa imbalan financial (tunjangan honor, jasa pelayananan, dan asuransi) dan imbalan non financial (imbalan psikologis dan sosial).

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2022) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara

imbalan/penghargaan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di RSUD Banyuasin dengan $p\text{ value} = 0,013$. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020), yaitu didapatkan hasil ada hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar dengan nilai $p = 0,038$.

D. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan

Berdasarkan hasil uji bivariat yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan mendapatkan hasil dengan uji korelasi *rank spearman* yaitu nilai $p = < 0,001$ yang artinya $p\text{ value} < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat dengan tingkat korelasi sedang yaitu 0,418.

Berdasarkan hasil penelitian masa kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 28 orang, masa kerja perawat 1-5 tahun sebanyak 45 orang, dan masa kerja perawat >5 tahun sebanyak 23 orang. Dari hasil tersebut peneliti berasumsi bahwa tingkat hubungan yang sedang antara masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan disebabkan karena mayoritas perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan rata-rata masa kerjanya 1-5 tahun, sementara perawat dengan masa kerja > 5 tahun hanya 23 orang.

Menurut teori Nursalam (2006), menyatakan bahwa semakin lama masa kerja perawat, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar atau prosedur yang berlaku. Selain itu, masa kerja dapat menggambarkan pengalamannya dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya sedikit. Masa kerja perawat atau lamanya seseorang telah bekerja dalam profesi keperawatan dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil penelitian ini dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Eryanti (2021) tentang hubungan motivasi dan masa kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar dengan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,010$. Hal tersebut menunjukkan $p \text{ value} < \alpha$, dengan demikian terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian mengenai hubungan motivasi kerja, beban kerja, imbalan, dan masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan telah dilaksanakan dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan penelitian yaitu ada kemungkinan bias informasi karena adanya rasa khawatir responden sehingga dapat mempengaruhi pada kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan.