

## Status Perkawinan dan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tasik Malaya Jawa Barat

Setiawan

Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Respati Yogyakarta

Email: setiawan@respati.ac.id

### Abstrak

Faktor terpenting dari prestasi kerja bagi perawat adalah menggambarkan bagaimana perawat bekerja menggunakan kemampuan dan keterampilannya di rumah sakit. Belum adanya upaya rumah sakit untuk menilai prestasi kerja perawat dan masih rendahnya prestasi kerja perawat, mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja perawat di RSUD Tasikmalaya Jawa Barat. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui prestasi kerja perawat dan faktor-faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tasikmalaya Jawa Barat, meliputi faktor status perkawinan dan motivasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross-sectional dan penelitian dilakukan di Rumah sakit Tasikmalaya Jawa Barat. Populasi dan sampel penelitian adalah semua perawat di ruang rawat inap RSUD Tasikmalaya Jawa Barat, dengan jumlah 182 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang diuji coba dengan uji "Cronbach Alpha". Analisis data dilakukan dengan analisis univariat (distribusi frekuensi), analisis bivariat (uji Kai Kuadrat), dan analisa multivariat untuk mengetahui variabel paling dominan berhubungan dengan prestasi kerja perawat. Hasil analisis bivariat, variabel yang mempunyai masa kerja ( $p=0,039$  dan  $OR-1,953$ ), motivasi ( $p=0,000$  dan  $OR-6,161$ ). Saran dalam penelitian ini adalah memberlakukan pula batas masa kerja perawat (pensiun) yaitu 55 tahun, memberikan kesempatan kepada perawat untuk melanjutkan pendidikan keperawatan ke jenjang yang lebih tinggi, mengadakan pelatihan khusus, memberikan penghargaan, dan menjalin keakraban antar perawat atau bawahan

**Kata kunci:** status perkawinan, motivasi kerja, prestasi kerja

### Abstract

The most important factor of work performance for nurses is describing how nurses work using their abilities and skills in the hospital. The absence of hospital efforts to assess nurses' work performance and the low work performance of nurses has encouraged the author to conduct research on factors related to nurses' work performance at Tasikmalaya Regional Hospital, West Java. The aim of the research was to determine the work performance of nurses and the factors related to the work performance of nurses in the inpatient ward of Tasikmalaya Regional Hospital, West Java, including marital status and motivation factors. The method used in this research was a cross sectional approach. The research was carried out in the inpatient room at Tasikmalaya Regional Hospital, West Java. The research population and sample were all nurses in the inpatient ward of Tasikmalaya Regional Hospital, West Java, with a total of 182 people. Data collection used a questionnaire, which was tested using the "Cronbach Alpha" test. Data analysis was carried out using univariate analysis (frequency distribution), bivariate analysis (Kai test Squared), and multivariate analysis to determine the most dominant variables related to nurses' work performance. The results of bivariate analysis, variables that have work period ( $p=0.039$  and  $OR-1.953$ ), motivation ( $p=0.000$  and  $OR-6.161$ ). The suggestion in this research is to also impose a work period limit for nurses (retirement), namely 55 years, to provide opportunities for nurses to continue their nursing education to a higher level, provide special training, provide awards, and build friendships between nurses or subordinates.

**Key words:** marital status, work motivation, work performance

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan penduduk, dan peran strategis tersebut tercapai karena Rumah Sakit merupakan tempat berteknologi kuat dan fasilitas kesehatan yang ahli. Memperhatikan munculnya perubahan epidemiologi seperti penyakit, perubahan struktur penduduk, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan struktur perekonomian dan mutu pelayanan yang ramah dan mampu memenuhi kebutuhan penduduk, pekerjaan orang dewasa sedang meningkat. dan sangat populer. Masyarakat yang menyerukan perubahan model layanan medis di Indonesia (Aditama, 2000)

Pelayanan keperawatan merupakan bagian penting dalam pelayanan kesehatan rumah sakit yang digunakan untuk mencerminkan keberhasilan pelayanan. Setiap permasalahan yang terjadi di rumah sakit mempengaruhi pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan memiliki personalia yang paling banyak (50-60 %) dari jumlah tenaga rumah sakit dan juga merupakan penghasil aktifitas terbesar dibandingkan profesi lain di rumah sakit. Oleh karena itu, bidang pelayanan keperawatan akan memberikan pengaruh besar dan sebagai posisi kunci untuk meningkatkan mutu dan efisiensi pelayanan kesehatan

Menurut Siagian (2002) kegunaan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) yaitu Peningkatan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, persyaratan

pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, varian kinerja karyawan, informasi yang salah, kesalahan desain pekerjaan, cara yang benar dalam melakukan sesuatu, tantangan eksternal. Sedangkan menurut Willan J. A (1990) Pegawai rumah sakit harus dievaluasi berdasarkan pengetahuannya tentang pekerjaan, produktivitas, kemampuan melaksanakan tugas, perilaku di tempat kerja, kemampuan mengambil keputusan, dan hubungan kerjasama dengan orang lain.

Selain itu, faktor terpenting dan prestasi kerja bagi perawat adalah menggambarkan bagaimana perawat bekerja menggunakan kemampuan dan keterampilannya di rumah sakit, disamping kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya Menurut Ilyas (2001), seorang pekerja akan menunjukkan prestasinya apabila dalam dirinya timbul suatu motivasi, dan motivasi akan terbentuk apabila terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja, seperti imbalan, hubungan rekan kerja, dan sebagainya. Selain itu pula, as (2001) juga menyebutkan bahwa tujuan individual personil rumah sakit berbeda pada setiap orang. Salah satu tujuan seseorang bergabung atau bekerja pada rumah sakit adalah pengakuan prestasi yang layak

Teori kebutuhan dasar dari Me Cleland, menunjukkan bahwa salah satu

## Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan

kebutuhan dasar manusia adalah kebutuhan berprestasi, sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan kemampuan dan keahliannya yang diperlukan untuk mencapainya (Gibson, 1997)

Rumah Sakit Daerah Tasikmalaya (RSUD) merupakan rumah sakit pendidikan non pendidikan yang mandiri. Jumlah tenaga perawat khususnya di bagian rawat snap adalah sebanyak 182 orang, dengan kualifikasi pendidikan SPK/SPR sebanyak 110 orang. Akper 47 orang. Di Kebidanan 20 orang, Dill Kebidanan 5 orang. Dari data tersebut, menunjukkan 60,45 % perawat berasal dan SPK/SPR. Maka prestasi kerja belum dapat diterapkan optimal. Hal ini terbukti antara lain rekam medis (asuhan keperawatan) yang tidak dikenakan sebagaimana mestinya. Selain itu hasil Informasi diperoleh dari observasi dan wawancara pada rumah sakit belum pernah dilakukannya penilaian terhadap prestasi kerja perawat, belum pernah diberikan penghargaan kepada perawat yang kemampuan kerjanya baik, dan promosi kerja sebagai salah satu pendorong prestasi kerja belum sepenuhnya diberikan kepada perawat. Selain itu, jika melihat tenaga perawat, Anda akan menyadari bahwa masih terdapat kekurangan, terutama pada perawat yang baru bekerja, dan belum berpengalaman. Hasil evaluasi terhadap dokumentasi asuhan keperawatan periode waktu 3 bulan (November 2004- Januari 2005) dan Dari 526 pasien rawat inap, hanya 42% yang melengkapi catatan

keperawatannya. Selain itu, keluhan dari pasien dan pengunjung datang dari kotak saran atau penyampaian langsung antar sesama pasien keluarga pasien pada saat menjenguk ke Rumah Sakit mengenai sikap perawat yang kadang-kadang kurang bersahabat dalam melayani mereka. Hal tersebut menggambarkan kurangnya kinerja dan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas dan akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Menurut Robbins(2003) hasil penelitian secara konsisten telah menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang bujangan. Perkawinan memaksa peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual, Atau motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan dan yang lebih ditekankan adalah intensitas karena kerasnya seseorang berusaha.

Belum adanya upaya rumah sakit untuk menilai prestasi kerja perawat dan masih rendahnya prestasi kerja perawat,

## Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan

mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan

dengan prestasi kerja perawat di RSUD Tasikmalaya Jawa Barat.

### METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional. Dengan menggunakan metode full sampling, kuesioner digunakan sehingga diperoleh sampel sebanyak 182 responden yang mencakup variabel independen (status perkawinan dan pekerjaan) dan variabel dependen (pekerjaan). Hasil tes, peneliti melakukan terhadap 15 orang perawat yang tidak termasuk ke dalam sampel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Status Perkawinan

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar status perkawinan perawat adalah menikah yaitu sebanyak 173 orang (95,1%), sedangkan perawat yang belum menikah sebanyak 9 orang (4,9%)

**Tabel 1 Distribusi Status Perkawinan Perawat**

Status perkawinan	Jumlah (n)	Presentasi (%)
Belum menikah	9	4,9
menikah	173	95,1
Total	182	100,0

Hasil analisa hubungan antara status

perkawinan dengan prestasi kerja perawat, diketahui dari 9 orang perawat yang belum menikah, ada sebanyak 6 orang (66.7%) yang mempunyai prestasi kerja baik, sedangkan dari 173 orang perawat yang menikah, ada sebanyak 95 orang (54.9%) yang mempunyai prestasi kerja baik. Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p = 0,733$  yang artinya  $p > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara status perkawinan dengan prestasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tasikmalaya Jawa Barat

**Tabel 2 . Distribusi Perawat Menurut Status Perkawinan dan Prestasi Kerja**

Status perkawinan	Prestasi kerja		Total			
	Kurang	Baik	n	%		
	n	%	n	%		
Belum menikah	3	33,3	6	66,7	9	100
menikah	7	45,1	95	54,9	73	100
Total	8	44,5	10	55,5	18	100
	1		1	5	2	

#### Motivasi Kerja

Motivasi kerja perawat, diukur dari beberapa pertanyaan mengenai gaji sebagai pendorong semangat kerja, suasana kerja yang baik, penghargaan dari rumah sakit, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan kerja yang layak. Hasil dari beberapa pertanyaan mengenai motivasi kerja

Motivasi	Prestasi kerja				Total	
	Kurang baik		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Rendah	60	65,2	32	34,8	92	100,0
Tinggi	21	23,3	69	76,7	90	100,0
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>44,5</b>	<b>101</b>	<b>55,5</b>	<b>182</b>	<b>100,0</b>

perawat tersebut, dikelompokkan menjadi 2, yaitu motivasi tinggi apabila nilai skor hasil

Motivasi Kerja Perawat	Jumlah (n)	Presentasi (%)
Rendah	92	50,5
Tinggi	90	49,5
Total	182	100,0

penilaian 19-25. Sedangkan motivasi rendah bila skor bernilai 18. Secara jelas, hasil pengelompokkan variabel motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 3 Distribusi Motivasi Kerja Perawat**

Hasil analisa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja perawat, diketahui dari 92 orang perawat dengan motivasi rendah, ada sebanyak 32 orang (34,8%) yang mempunyai prestasi kerja baik, sedangkan dari 90 orang perawat dengan motivasi tinggi, ada sebanyak 69 orang (76,7%) yang mempunyai prestasi kerja baik. Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p=0,000$  yang artinya  $p<0,05$  sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan prestasi kerja perawat di Ruang Rawat

Inap RSUD Tasikmalaya Jawa Barat.

**Tabel 4 . Distribusi Perawat Menurut Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja**

## PEMBAHASAN

### STATUS PERKAWINAN

Berdasarkan hasil analisis univariat, diketahui bahwa sebagian besar status perkawinan perawat adalah menikah yaitu sebanyak 173 orang (95.1%), sedangkan perawat yang belum menikah sebanyak 9 orang (4,9%)

Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p=0,733$  yang artinya  $p>0,05$ , sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara status perkawinan dengan prestasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tasikmalaya Jawa Barat. Hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat Siagian (1997), yang menyatakan bahwa status perkawinan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam kehidupan organisasi baik secara positif maupun negatif

Tidak adanya hubungan yang bermakna antara status perkawinan dengan prestasi kerja, dapat disebabkan oleh sebagian besar perawat telah menikah (95.1%) dan persentase perawat yang belum menikah hanya sedikit, yaitu 4.9% saja.

### MOTIVASI KERJA

Berdasarkan analisis univariat, diketahui bahwa sebagian besar motivasi kerja perawat adalah rendah yaitu sebanyak 92 orang (50.5%), sedangkan perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 90 orang (49.5%)

Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p=0,000$

## Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan

yang artinya  $p < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan prestasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tasikmalaya Jawa Barat tahun 2005 Hasil analisa juga diperoleh nilai OR sebesar 6,161 artinya perawat dengan motivasi tinggi akan mempunyai prestasi kerja baik sebesar 6,161 kali lebih besar dibandingkan dengan perawat dengan motivasi rendah

Motivasi sangatlah penting adanya dalam suatu organisasi termasuk organisasi rumah sakit sehingga para pemimpin manager rumah sakit mampu mengenal dan mengatur karyawannya melalui motivasi Sehingga dengan adanya motivasi tinggi dalam diri perawat akan berpengaruh terhadap kemampuan perawat dalam bekerja dan akan berdampak terhadap prestasi kerjanya yang tinggi.

### KESIMPULAN

Hasil analisis bivariat mengenai variabel status perkawinan didapatkan nilai  $p = 0,733$ , sehingga tidak hubungan yang bermakna antara status perkawinan dengan prestasi kerja perawat sedangkan hasil analisis bivariat mengenai motivasi didapatkan nilai  $p = 0,000$  dan 6.161, sehingga hubungan yang bermakna antara motivasi dengan prestasi kerja perawat Ruang Rawat Inap RSUD Tasikmalaya Jawa Barat

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aduma, Tjandra Yoga, 2000. Manajemen Administrasi Rumah Sakit, UI Press, Jakarta.
- [2] Al Zaidin H, 2002. Dasar-dasar Keperawatan Profesional, Widya Modika, Jakarta.
- [3] Arwar, Azrul 1996. Pengantar Administrast Kebijakan Kesehatan. Penerbit Binarupa Aksara Jakarta.
- [4] Azwar, Azrul, 1979. Dasar-dasar Administrasi. Pustaka Ilmu Administrasi Jakarta.
- [5] Cahayani, Ati. 2003, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- [6] Effendy, Nasrul Drs. 1998. Dasar-dasar Keperawatan Kesehatan Masyarakat. Buku Kedokteran. Jakarta
- [7] Gibson, James L. et all, 1997. Organisasi, Perilaku, Struktur. Proses. Edisi Kelima Penerbit Erlangga Jakarta
- [8] Handoko, Hani T. 1988. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- [9] Hasibuan, M.SP. Drs. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. PT Gunung Agung Jakarta
- [10] Yaslis, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Materi Pengajaran Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia Depok
- [11] Irianto, Jusuf 2001. Isu-Isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Insan Cendekia. Surabaya
- [12] Junadi, Purnawan. 1995. Pengantar Analisis Data. Cetakan Pertama PT. Rineka Cipta Jakarta
- [13] Keliat, Buddi Anna, 1994. Proses Keperawatan, Penerbit Buku Kedokteran, Jakarta
- [14] Kotler P, 1991. Marketing Management, Analysis, Planning, Implementation and Second Control.
- [15] edition. Prentice Hill. Alih Bahasa Oleh Adi

## Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan

- Zakaria Aliff Lembaga Penerbit FEUI 1993.
- [16] Lemeshow, et al. 1997. Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan. Penerbit Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- [17] Mockijat, 1995. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit CV Mandar Maju. Bandung
- [18] Notoatmodjo, Sockidjo. 2002. Metodologi Penelitian Kesehatan. Rincka Cipta Jakarta
- [19] Notoatmodjo, Sockidjo. 1997. Ilmu Kesehatan Masyarakat. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- [20] Pratiknya, A W 2001. Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kedokteran Dan Kesehatan. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [21] Priyohastono, Sutanto, 2001. Analisis Data, FKM URINDO. Jakarta
- [22] Profil RSUD Tasik Malaya Jawa Barat
- [23] Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Penerbit PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta