



Original Research

Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam Melakukan Tindakan Memandikan Klien Total Care

(Analysis Factor that Related to the Nurse in Gives Personal Hygiene to Total Care)

Oktovianus Tahu Klau*, Andri Setiya Wahyudi, and Retnayu Pradanie

Faculty of Nursing, Universitas Airlangga, East Java, Indonesia

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: Februari, 6 2020
Disetujui: Juni, 30 2020

KATA KUNCI

motivasi; memandikan; tanggungjawab; upah; kondisi kerja; keamanan kerja; hubungan rekan kerja; atasan

KONTAK PENULIS

Oktovianus Tahu Klau
vianclaud@gmail.com
Faculty of Nursing, Universitas Airlangga, East Java, Indonesia

ABSTRAK

Pendahuluan: Kebutuhan *personal hygiene* klien dilakukan oleh perawat. Motivasi perawat dalam pemenuhan *personal hygiene* dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam memberikan *personal hygiene* memandikan klien *total care*.

Metode: Desain *cross sectional*. Populasi penelitian: perawat pelaksana di 9 ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W. Z Johannes Kupang. Sampel 106 responden yang memenuhi kriteria inklusi. Variabel dependen: motivasi, variabel independen: tanggungjawab, upah, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan rekan kerja dan atasan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dan data dianalisis dengan *regresi logistic*.

Hasil: Terdapat hubungan antara dua faktor dengan *regresi logistic* yaitu faktor tanggungjawab dengan nilai ($p= 0.000$) dan hubungan rekan kerja dan atasan dengan nilai ($p= 0.025$). Beberapa faktor tidak berhubungan yakni: upah ($p= 0.275$), kondisi kerja ($p= 0.951$), dan keamanan kerja ($p= 0.999$).

Kesimpulan: Motivasi perawat berhubungan dengan faktor tanggungjawab dan hubungan rekan kerja dan atasan. Perlu diteliti lagi faktor: keberhasilan menyelesaikan tugas, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang, kesempatan maju, prosedur rumah sakit, status, dan teknik pengawasan.

Kutip sebagai:

Klau, O. T., Wahyudi, A. S., & Pradanie, R. (2020). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam Melakukan Tindakan Memandikan Klien Total Care. *Fundam Manaj. Nurs. J.* 3(1), 25-33. doi.org/10.20473/fmnj.v2i2.17779

ARTICLE HISTORY

Received: February, 6 2020
Accepted: June, 30 2020

KEYWORDS

motivation; responsibility; working condition; safety of working; and co-worker; superior relationship

ABSTRACT

Introduction: The requirement of client personal hygiene is done by nurse. Nurse motivation is saturated by personal hygiene being regarded by intrinsic and extrinsic motivation. The purpose of this research is: Analysis factor that related to the Nurse in gives personal hygiene to total care.

Method: Desain Cross Sectional. Observational population: Executer nurse at 9 room nurse to lodge adults in Regions Common Hospital prof. Dr.W.Z. Yohanesz Kupang. Sample: 106 respondents that accomplish inclusi's criterion. Dependen's variable: Motivation. Independen's variable: responsibility, pay, working conditio, safety of working and co-worker and superior relationship. Data collecting utilizes closed quesioner and Analysis with logistic regression.

CORRESPONDING AUTHOR

Oktovianus Tahu Klau
vianclaud@gmail.com
Faculty of Nursing, Universitas
Airlangga, East Java, Indonesia

Results: There are relationship among two factors with logistic regression which is Responsibility factor ($p= 0,000$), and Co- worker superior relationship with point ($p= 0,025$). Severally factor which repudiated is Pay ($p= 0,275$) working conditio ($p= 0,951$) and Safety of working ($p= 0,999$).

Conclusion: Nurse motivation is related to the responsibility factor and Co- Worker and superior relationship. Need again been analyzed succes factor solved task, appreciation and the job itself. Pretty much chance amends goes forward hospital procedure, state, and technics supervisory.

Cite this as:

Klau, O. T., Wahyudi, A. S., & Pradanie, R. (2020). Analysis Factor that Related to the Nurse in Gives Personal Hygiene to Total Care. *Fundam Manaj. Nurs. J.* 3(1), 25-33. doi.org/10.20473/fmnj.v2i2.17779

1. PENDAHULUAN

Setiap perawat memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi bisa bersumber dari dalam diri (intrinsik) dan dari luar (ekstrinsik). Motivasi akan memengaruhi seorang perawat dalam bekerja, sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan (Nursalam, 2017). Salah satu pelayanan yang menjadi tuntutan dasar baik orang sakit maupun sehat adalah personal hygiene. Perawat harus mampu memenuhi semua kebutuhan klien mulai dari bangun tidur sampai klien tidur kembali termasuk memandikan klien total care. Salah satu tugas perawat adalah memandikan klien total care (Zahara, Sitorus, & Sabri, 2001). Namun, hasil pengamatan langsung peneliti di salah satu ruangan rawat inap RSUD Prof. DR. W. Z Johannes Kupang menunjukkan bahwa tidak ada aktivitas memandikan klien total care oleh perawat baik pagi maupun sore hari. Saat wawancara dengan 10 perawat yang shift pagi terkait alasan tidak melakukan memandikan klien total care, 5 perawat mengatakankarena terbentur dengan beban kerja medis lebih banyak, 1 orang perawat mengatakan motivasi dalam hal pekerjaan itu sendiri tidak ada, 2 orang perawat mengatakan upah pembayaran tindakan personal hygiene yang sangat minim dan 2 orang perawat mengatakan kondisi kerja rumah sakit yang tidak memungkinkan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja itu berhubungan dengan kondisi kerja seperti gaji, hubungan interpersonal, dan supervisi (Zahara, Sitorus, & Sabri, 2001). Hasil penelitian tentang gambaran motivasi perawat dalam melakukan personal hygiene juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam hal tersebut (Siti Annisah zakiyah noordin, 2012). Faktor yang memengaruhi motivasi kerja dalam melakukan tindakan personal hygiene pada dasarnya berbeda-beda menurut pandangan teori motivasi. Penelitian yang dilakukan Budiawan, (2015) di rumah sakit jiwa Bali juga memperlihatkan motivasi kerja perawat rendah yaitu sebesar 60,1%.

Dampak tidak terpenuhinya personal hygiene: memandikan pada klien total care adalah timbulnya masalah fisik dan psikososial. Masalah fisik meliputi

gangguan integritas kulit, gangguan pada mukosa mulut, infeksi mata dan telinga dan pada kuku. Masalah psikososial meliputi gangguan rasa nyaman, kebutuhan dicintai dan mencintai, kebutuhan harga diri, kebutuhan

Aktualisasi diri dan kebutuhan interaksi sosial. Tujuan perawat melakukan personal hygiene: memandikan klien total care adalah membuat klien menjadi bersih dan nyaman, mencegah infeksi, mempertahankan integritas jaringan serta klien menjadi tenang dan rileks.

Mustika candra tya, (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa mandi merupakan bagian yang menyenangkan, karena dapat menciptakan efek yang menyegarkan. Manfaat mandi untuk menghilangkan bau, debu, dan mengangkat sel-sel kulit mati. Pada dasarnya mandi bermanfaat untuk memelihara kesehatan serta mempertahankan penampilan agar tampak selalu rapi.

Faktor yang memengaruhi motivasi seseorang menurut Teori Frederick Herzberg (2000) adalah faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik meliputi: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, dan prosedur perusahaan. Faktor intrinsik meliputi: capaian, pengakuan, tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan Teori Motivasi Herzberg (2000), untuk menjelaskan motivasi perawat pada pemenuhan kebutuhan personal hygiene dalam hal ini memandikan klien total care.

Berdasarkan fenomena bahwa motivasi perawat rendah dalam memberi pelayanan personal hygiene memandikan klien total care maka, tujuan penelitian "Analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melakukan tindakan Personal Hygiene Memandikan klien total care di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang".

2. METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional dengan 106 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR. W.Z Joahnnes Kupang dipilih dengan teknik cluster sampling. Variabel yang diteliti adalah tanggungjawab, upah, kondisi kerja, keamanan kerja,

dan hubungan rekan kerja dan atasan, untuk mengukur variabel yang diteliti digunakan kuesioner motivasi dan faktor-faktor menurut Herzberg. Uji multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan adalah Regresi logistic. Penelitian ini dilakukan setelah mendapat surat izin etik dengan nomor sertifikat etik 1811-KEPK/XI/2019 yang ditanda-tangani oleh ketua uji etik Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.

3. HASIL

Hasil penelitian pada tabel 1 dapat dilihat bahwa umur responden sebagian besar adalah (26-35) yaitu 74 responden atau (69.8%). Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden mayoritas adalah perempuan sebanyak 90 responden (84,9%). Distribusi responden berdasarkan pendidikan berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan mayoritas adalah D3 Keperawatan sebanyak 94 (88,7%). Distribusi responden berdasarkan waktu lama kerja berdasarkan tabel 1, waktu lama kerja mayoritas adalah berkisar < 10 tahun yaitu 97 atau (91,5%). Analisis hipotesis menggunakan uji statistik regresi logistic dengan signifikan $p < 0,05$. Tabel Multivariat Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Faktor Tanggungjawab, Upah, Kondisi Kerja, Keamanan

Kerja, Hubungan Rekan Kerja dan Atasan dalam Memandikan

Tabel 2 menjelaskan bahwa hasil uji regresi logistic multivariat pada variabel independent tanggungjawab dengan nilai (p value= 0.000), upah dengan nilai (p value=0.275), kondisi kerja dengan nilai (p value= 0.951), keamanan kerja dengan nilai (p value= 0.999), dan hubungan rekan kerja dan atasan dengan nilai (p value= 0.025). Kelima faktor tersebut yang paling berpengaruh adalah faktor tanggungjawab dan faktor hubungan rekan kerja dan atasan terhadap motivasi perawat dalam memandikan klien total care. Kedua faktor tersebut yang paling berpengaruh terhadap motivasi perawat adalah faktor tanggungjawab yang di tunjukan dengan nilai Exp (B) atau Odds Ratio (OR). Nilai Odds Ratio (OR) faktor tanggungjawab 74.088 yang berarti faktor tanggungjawab paling tinggi memengaruhi motivasi perawat dalam memandikan klien total care dibandingkan dengan faktor hubungan rekan kerja dan atasan dengan nilai Odds Ratio (OR) 15.701 yang berarti ada hubungan motivasi perawat dalam memandikan klien total care akan tetapi lebih rendah dari faktor tanggungjawab.

4. PEMBAHASAN

Pembahasan pada penelitian ini menjelaskan tentang hubungan faktor tanggungjawab, upah, kondisi kerja, kemandirian kerja, hubungan antar rekan kerja – atasan menurut teori Herzberg terhadap motivasi perawat

Tabel 1 Distribusi tabel responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja

Categori	f	%
Age (years)		
17-25	3	2,8
26-35	74	69,8
36-45	25	23,6
46-55	4	3,8
Total	106	100
Gender		
Man	16	15,1
Woman	90	84,9
Total	106	100
Education		
Diploma (D3)	94	88,7
Bachelor (S1)	12	11,3
Total	106	100
Work Long (years)		
< 10	97	91,5
≥ 10	9	8,5
Total	106	100

Tabel 2 hasil uji regresi logistic multivariat pada variabel independent

Variabel	Coefisien regresi	Standart Error (B)	Sig	EXP (B)	CI	
					Lower	Upper
Tanggung Jawab	4.305	1.181	0.000	74.088	7.324	749.446
Upah	825	756	0.275	2.282	518	10.044
Kondisi Kerja	-0,006	1.084	0.951	936	112	7.830
Keamanan Kerja	0,001	885	0.999	1.001	177	5.667
Hubungan rekan kerja dan atasan	2.754	1.230	0.025	15.702	1.409	175.018

dalam melakukan tindakan personal hygiene memandikan klien total care di ruang rawat inap dewasa RSUD Prof. DR.

W.Z Johannes Kupang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 5 s/d 29 November 2019 diketahui faktor tanggungjawab, upah, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan antar rekan kerja dan atasan dengan menggunakan metode analisis uji chi square didapatkan semuanya saling berhubungan dengan motivasi perawat dalam memandikan klien total care. Namun jika semua variabel independennya dianalisis secara bersama terhadap variabel dependen motivasi menggunakan regresi logistic maka yang paling berhubungan hanya dua faktor yaitu faktor tanggungjawab dengan nilai (p value = 0.000) dan faktor hubungan rekan kerja dan atasan dengan nilai (p value= 0.025).

3.1 Hubungan faktor tanggungjawab dengan motivasi perawat dalam memandikan klien total care.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kategori cukup dan faktor tanggungjawab signifikan atau berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Faktor tanggungjawab (faktor intrinsik) berhubungan dengan motivasi kerja hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Siti Annisa Zakiyyah Noordin (2012) yang menyatakan secara umum bahwa motivasi perawat dalam melakukan tindakan personal hygiene lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti tanggungjawab dibandingkan faktor ekstrinsik. Bila dikaitkan dengan data demografi seperti usia, responden sudah berada pada kategori usia dewasa sehingga rasa, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja Faktor tanggungjawab merujuk pada pengendalian karyawan terhadap pekerjaan atau pekerjaan lain yang ditanggungjawabkan kepadanya (Tietjen & Myers). Perawat mengemban tugas personal hygiene dengan baik dan melaksanakan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan SOP, memerhatikan sikap empati terhadap klien, dan bertanggung jawab terhadap resiko yang dapat terjadi dalam melakukan tindakan personal hygiene. Penelitian oleh Indra Surya Permana menyatakan tanggungjawab memiliki pengaruh positif sebesar 0,208 artinya tanggung jawab memberikan kontribusi searah sebesar 0,208 sehingga bila tanggung jawab meningkat atau bertambah secara positif maka Kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika tanggung jawab menurun, maka kinerja juga akan menurun.

Menghadapi era globalisasi, kemajuan ilmu dan teknologi di negara maju maupun berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi dan berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing (Rachmawati, 2008). Sumber daya manusia kesehatan yang paling

besar jumlahnya adalah perawat. Jumlah perawat di Indonesia mencapai 99.954 dari total 185.367 tenaga kesehatan, sedangkan di Sulawesi Utara jumlah perawat mencapai 2.503 dari total 4.080 jumlah tenaga kesehatan (Profil Data Kesehatan Indonesia, 2011). Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan besarnya jumlah perawat serta peran perawat yang langsung berhubungan dengan klien maka kinerja perawat menjadi hal penting untuk diperhatikan. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2012). Kinerja seorang dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya faktor motivasi (Gibson, 1977 dalam Notoadmojo, 2009). Kinerja pada dasarnya adalah hasil dari pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Jika motivasi kerja rendah, maka kinerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada, dan peluang tersedia (Munandar, 2008). Didalam suatu organisasi motivasi dianggap penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2010). Dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan (Notoadmojo, 2009).

Penelitian di atas menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan tanggungjawab perawat dalam melakukan tindakan personal hygiene memandikan klien total care. Hasil penelitian didapatkan sebagian besar responden berada pada kategori usia produktif. Usia perawat secara garis besar menjadi indikator dalam kedewasaan dalam setiap pengambilan keputusan yang mengacu pada setiap pengalamannya. Karakteristik seorang perawat berdasarkan umur sangat berhubungan dengan kinerja dalam praktik keperawatan, dimana semakin tua umur perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman. Hal ini akan berdampak pada kinerja perawat dalam praktik keperawatan pada pasien semakin baik pula (Smet, 2004 dalam Nurniningsih, 2012).

Maryoto, (1990) dalam Ismael (2009) berpendapat bahwa apabila seseorang bekerja belum cukup lama, sedikit banyaknya akan mengakibatkan hal-hal yang kurang baik antara lain belum menghayati pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Tanggungjawab sebagai seorang perawat dalam memandikan klien total care ada cuman karena terhalang beberapa kendala sehingga kadang kala tugas tersebut tidak dilaksanakan. Sebagai seorang perawat harus memiliki rasa tanggungjawab dalam melakukan semua tugas karena tugas perawat langsung berhubungan dengan nyawa manusia.

3.2 Hubungan faktor upah dengan motivasi perawat dalam memandikan klien total care.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kategori cukup dan faktor upah atau insentif tidak signifikan atau tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Faktor upah (faktor ekstrinsik) tidak berhubungan dengan motivasi kerja hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Siti Annisa Zakiyyah Noordin (2012) yang menyatakan secara umum bahwa motivasi perawat dalam melakukan tindakan personal hygiene lebih dipengaruhi oleh faktor instrinsik seperti capaian atau prestasi, tanggungjawab dibandingkan faktor ekstrinsik seperti faktor upah atau insentif. Hasil penelitian oleh Nico Aditya (2018) mengungkapkan hal yang berbeda bahwa upah berhubungan atau signifikan terhadap kinerja perawat. Pernyataan yang sama dinyatakan oleh Indra Surya Permana (2017) dalam penelitiannya bahwa upah atau insentif memiliki pengaruh positif. Upah atau insentif memberikan kontribusi besar sehingga bila upah atau insentif meningkat /bertambah secara positif maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika insentif menurun, maka kinerja juga akan menurun.

Huston berpendapat bahwa uang sesungguhnya dapat menjadi motivator. Seperti yang ditunjukkan oleh orang yang bekerja pada jam-jam yang sulit yang sesungguhnya tidak mereka nikmati. Pemberian gaji yang belum sesuai dengan keinginan karyawan, atau pemberian gaji yang belum mencukupi kebutuhan karyawan dapat menimbulkan kekawatiran finansial pada karyawan sehingga menyebabkan stress yang bersifat off the job, yang tentunya akan mempengaruhi motivasi dan produktifitas kerja. Menurut Winardi, apabila terjadi ketidak sesuaian dan ketidakpuasan dalam pemenuhan kebutuhan, akan terjadi tendensi bagi orang yang bersangkutan untuk melaksanakan perilaku penyesuaian (coping behavior). Hal tersebut berupa sebuah upaya untuk mengatasi penghalang tersebut dengan jalan pemecahan masalah secara uji coba, orang yang bersangkutan dapat mencoba aneka macam perilaku guna menemukan sebuah perilaku yang akan mencapai tujuan yang diinginkan.

Upaya yang dilakukan oleh sebuah instansi dalam memberikan motivasi kepada perawat yaitu dengan pemberian upah atau insentif. Pemberian upah atau insentif merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja perawat dan juga untuk memenuhi kebutuhan perawat. Perawat suatu rumah sakit akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan rumah sakit, jika manajemen memperhatikan dan memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi (Zenah, 2014). Terry dalam Suwatno (2011) mengemukakan pendapat bahwa upah atau insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Penelitian yang dilakukan pada RSUD Prof. DR. W. Z Johannes Kupang didapatkan bahwa tidak ada hubungan upah dengan motivasi perawat dalam

bekerja yakni melakukan tindakan personal hygiene memandikan klien total care. Perihal tersebut karena fakta dilapangan menunjukkan bahwa tidak ada reward atau penghargaan khusus bagi perawat yang sering memandikan klien total care. Insentif atau upah yang didapatkan oleh setiap perawat dalam memandikan klien total care semuanya sama. Pembagian upah atau insentif dalam memandikan klien total care dibagi rata kepada semua perawat sesuai dengan indeks yang ditetapkan oleh kepala ruangan dan rumah sakit. Kondisi tersebut yang membuat upah atau insentif tidak berhubungan motivasi perawat dalam memandikan klien total care.

Tingkat pendidikan perawat sebagai bagian penting dari rumah sakit dituntut memberikan perilaku yang baik dalam rangka membantu pasien dalam mencapai kesembuhan. Pendidikan seorang perawat yang tinggi akan memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Bagi seorang perawat yang menjalankan profesinya sebagai perawat, saat menjalankan profesinya harus memiliki pengetahuan dan pendidikan dalam bidang-bidang tertentu, untuk itu dibutuhkan pendidikan yang sesuai agar dapat berjalan dengan baik dan professional. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang membuat faktor upah tidak berhubungan dengan motivasi yang dimiliki oleh perawat dalam memandikan pasien.

3.3 Hubungan faktor kondisi kerja dengan motivasi perawat dalam memandikan klien total care

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kategori cukup, faktor kondisi kerja tidak signifikan atau tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Faktor kondisi kerja (faktor ekstrinsik) tidak berhubungan dengan motivasi kerja hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Siti Annisa Zakiyyah Noordin (2012) yang menyatakan secara umum bahwa motivasi perawat dalam melakukan tindakan personal hygiene lebih dipengaruhi oleh faktor instrinsik seperti capaian atau prestasi, tanggungjawab dibandingkan faktor ekstrinsik seperti faktor kondisi kerja. Pernyataan yang berbeda dalam penelitian Permana Surya Indra (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi besar terhadap motivasi dan kinerja, dalam arti bila lingkungan kerja meningkat /bertambah secara positif maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun, maka kinerja juga akan menurun.

Penelitian Badi'ah et al (2009) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Panembahan Senopati Bantul. Sub variabel faktor motivasi internal yang berpengaruh adalah prestasi dan pengembangan sedangkan tanggung jawab, pengakuan, dan pekerjaan tidak berpengaruh. Subvariabel faktor motivasi eksternal yang berpengaruh adalah kondisi kerja dan kebijakan organisasi sedangkan sub variabel supervisi, rekan

kerja, dan gaji/upahtidak berpengaruh. Penelitian Naswati (2001) menemukan adanya hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kendari Sulawesi Tenggara. Perawat dengan motivasi rendah cenderung akan menghasilkan kinerja yang rendah. Penelitian Janssen menemukan bahwa motivasi intrinsik lebih berpengaruh dari pada motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian Juliani (2008) mengatakan bahwa ada tiga indikator motivasi instrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan adalah tanggung jawab, peluang untuk majudan kepuasan kerja, sedangkan indikator-indikator lain seperti prestasi dan pengakuan orang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian Nurhayani (2002) menyatakan bahwa hanya satu indikator motivasi intrinsik yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat yaitu prestasi.

Gitosudarmo (2000:151) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan memengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat sehingga hasil kerja karyawan lebih optimal. Hal ini di dukung pendapat dari Manullang (2015:166) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Penelitian tentang hubungan kondisi kerja terhadap motivasi perawat dalam memandikan klien total care menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Kondisi kerja secara tidak langsung mempunyai hubungan terhadap motivasi perawat tapi dalam penelitian ini tidak signifikan karena walaupun kondisi kerja tidak nyaman seorang perawat di tuntut untuk tetap melakukan tugas dan tanggungjawabnya termasuk memandikan klien total care. Seorang perawat tetap dituntut untuk tetap melakukan tugasnya dalam kondisi apapun. Seorang perawat tetap dituntut untuk tetap tersenyum, ramah dalam memberikan pelayanan keperawatan dalam keadaan dan kondisi apapun. Kondisi lingkungan dan suhu ruang

perawatan walaupun panas karena tidak ada pendingin ruangan seperti AC akan tetapi perawat harus tetap melakukan pekerjaannya sebagai perawat seperti memandikan klien total care.

Masa kerja seseorang yang terlalu lama dalam suatu organisasi juga merupakan gejala yang tidak sehat. Akibat yang mungkin timbul antara lain adalah rasa bosan karena pekerjaan sama dalam waktu yang lama, sifat pasif dan mundurnya motivasi dan inisiatif dalam bekerja serta memengaruhi kreativitas seseorang karena tidak ada tantangan yang berarti. Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa paling banyak responden yang masa kerjanya <10 tahun sehingga mereka belum merasa jenuh dengan kondisi kerja yang ada.

3.4 Hubungan faktor keamanan kerja dengan motivasi perawat dalam memandikan klien total care

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kategori cukup dan faktor keamanan kerja tidak signifikan atau tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Faktor keamanan kerja (faktor ekstrinsik) tidak berhubungan dengan motivasi kerja hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Siti Annisa Zakiyyah Noordin (2012) yang menyatakan secara umum bahwa motivasi perawat dalam melakukan tindakan personal hygiene lebih dipengaruhi oleh faktor instrinsik seperti capaian atau prestasi, tanggungjawab dibandingkan faktor ekstrinsik seperti faktor keamanan kerja. Penelitian yang berbeda oleh Ingsiyah dkk dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik (0,068%) dan non fisik (0,045%) yang aman dan nyaman sebagian besar berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Perusahaan atau dalam hal ini rumah sakit harus dapat memastikan bahwa gaji, insentif, kondisi kerja dan keselamatan kerja yang mereka peroleh adalah adil dan wajar (Ilyas, 2009:23). Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata 'safety' dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (accident) atau nyaris celaka (near-miss). Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, BAB I pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang

mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril.

Kondisi aman dan sehat dari seseorang karyawan/anggota organisasi/perusahaan tercermin dalam sikap individual dan aktifitas organisasional karyawan yang bersangkutan. Makin baik kondisi keamanan dan kesehatan karyawan, makin positif sumbangan mereka bagi organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan memerhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik dalam pemeliharaan kesehatan karyawan. Hal ini penting sekali, terutama bagi bagian-bagian organisasi yang memiliki tingkat kecelakaan yang tinggi (Kadarisman, 2012).

Motivasi dan keamanan kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat dalam melakukan tindakan personal hygiene memandikan klien total care. Penelitian ini hanya fokus pada motivasi perawat dalam memandikan klien total care sehingga dengan lama masa kerja seorang perawat dalam bekerja maka hal ini membuat perawat menganggap tingkat keamanan tidak begitu penting karena resiko yang dihadapi sangat kecil.

3.5 Hubungan faktor hubungan rekan kerja dan atasan dengan motivasi perawat dalam melakukan tindakan personal hygiene memandikan klien total care

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setengah responden memiliki motivasi kategori cukup dan faktor rekan kerja dan atasan saling berhubungan atau signifikan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Pernyataan yang sama oleh Indra Surya Pratama (2017) dalam penelitiannya bahwa hubungan rekan kerja dan atasan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja perawat. Hubungan rekan kerja dan atasan memberikan kontribusi besar sehingga bila hubungan rekan kerja dan atasan meningkat /bertambah secara positif maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika Hubungan menurun, maka kinerja juga akan menurun. Pernyataan yang tidak sama diungkapkan Siti Annisa Zakiyyah (2012) dalam penelitiannya yakni hubungan rekan kerja dan atasan (faktor ekstrinsik) tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam melakukan tindakan personal hygiene. Hubungan rekan kerja dan atasan lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti capaian atau prestasi, tanggungjawab dibandingkan faktor ekstrinsik seperti faktor hubungan rekan kerja dan atasan.

Kepuasan rekan kerja merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya (Juliansyah, 2013:263). Hubungan antara manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang

seorang saling percaya, saling hormati satu sama lain. Masalah ini penting untuk diperhatikan sehingga memengaruhi komunikasi yang baik diantara karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman bekerja, dan kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja. Khamlub (2013) berpendapat bahwa faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Jahrami dkk (2011) mengemukakan bahwa kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, dan komunikasi memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaji, promosi, hadiah, dan manfaat yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah.

Hubungan perawat dengan rekan kerjanya baik, terjalin hubungan kekeluargaan, saling kolaborasi dan kebersamaan yang saling toleran dan menghormati. Jika ada masalah diselesaikan secepatnya dan bersama-sama. Hubungan perawat dengan atasannya baik dan tidak pernah ada masalah, terjalin komunikasi yang baik. Jika ada masalah diselesaikan secepatnya dan bersama-sama dengan mengadakan rapat kecil setiap bulan sekali di bangsal yang dipimpin oleh kepala ruang dan rapat besar pada setiap hari Selasa yang terdiri dari para direksi rumah sakit. Seperti yang dijelaskan oleh Perdana bahwa apabila ada karyawan yang tidak saling cocok dipasangkan dalam satu tim, maka dapat mengganggu kinerja mereka. Setelah tim tersebut dirombak anggotanya, ternyata kinerja mereka malah sama-sama meningkat. Manfaat hubungan antar pribadi manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktifitas. Hubungan yang baik dan tidak adanya konflik dengan rekan kerja dapat mencegah terjadinya stress pada karyawan. Selain itu hubungan yang baik antara sesama perawat, antara tenaga kesehatan yang lain dan didasari dengan rasa percaya, saling menghargai, saling berbagi dalam pengetahuan, kemampuan, dan rasa saling membantu akan mengoptimalkan dalam perawatan terhadap klien. Masroor menjelaskan bahwa faktor teman kerja seperti memberi dukungan antara sesama perawat, kerja sama antara satu dengan yang lain, dan tidak mementingkan diri sendiri, merupakan hal-hal yang memengaruhi karyawan dalam motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Budiman yaitu terdapat hubungan antara aspek sesama pekerja dengan motivasi kerja. Semakin baik hubungan dalam kelompok kerja maka akan memberikan motivasi bagi karyawan. Menurut Herzberg, faktor yang mempengaruhi suatu motivasi kerja seseorang yaitu kelompok kerja yang mempunyai arti tentang kerjasama dan keeratn hubungan antara teman sekerja dalam kelompok. Aspek hubungan dengan atasan yaitu perasaan individu/perawat terhadap pengawasan yang

diterima dari atasannya. Motivasi yang dimiliki perawat tidak terlepas dari peran atasannya. Hubungan yang baik dan tidak adanya konflik dengan atasan dapat mencegah terjadinya stress pada karyawan.

Hubungan antara faktor rekan kerja dan atasan dalam memandikan klien total care dengan motivasi perawat. Hubungan kerja yang baik antara teman dan atasan setengahnya berhubungan dengan kinerja seorang perawat. Bila dalam satu tim kerja memiliki hubungan yang baik dengan teman makanya akan sangat berpengaruh pada kinerja dan motivasi seorang perawat, begitupun dengan hubungan yang baik dengan atasan, seperti pimpinan atau atasan selalu memberi pujian atau dukungan dalam berbagai bentuk dapat membantu seorang perawat lebih giat dalam bekerja.

5. KESIMPULAN

Faktor tanggungjawab berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Perawat dalam bekerja di tuntutan untuk melayani klien sesuai dengan SOP dan bertanggungjawab terhadap tugas yang dilakukan.

Faktor upah tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Perawat di RSUD Prof. DR. W.Z Johannes Kupang tidak mendapat reward atau upah khusus dalam memandikan klien total care. Faktor kondisi kerja tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Kondisi kerja secara tidak langsung mempunyai hubungan dengan motivasi perawat tapi dalam penelitian tidak signifikan karena walaupun kondisi kerja tidak nyaman seorang perawat di tuntutan untuk tetap melakukan tugas dan tanggungjawabnya termasuk memandikan klien total care. Faktor keamanan kerja tidak berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Penelitian ini hanya fokus pada motivasi perawat dalam memandikan klien total care sehingga perawat menganggap tingkat keamanan tidak begitu penting karena resiko yang dihadapi sangat kecil.

Faktor hubungan rekan kerja dan atasan berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam memandikan klien total care. Perawat dalam bekerja itu secara tim jadi membutuhkan relasi yang baik antar sesama teman, dan support dari atasan atau kepala ruangan.

Diharapkan dengan penelitian ini dapat membawa dampak positif bagi perawat terutama dalam melakukan tindakan personal hygiene memandikan klien total care. Motivasi intrinsik harus lebih diperhatikan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja perawat. Memberikan kesempatan yang lebih luas bagi perawat untuk terus berkembang dan mendapat reward dalam melakukan tindakan personal hygiene memandikan klien total care. Perlu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui variabel-variabel yang belum terukur dalam penelitian ini seperti capaian atau prestasi, pekerjaan itu sendiri,

pengakuan, pengembangan potensi, dan prosedur atau kebijakan rumah sakit.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T., Maslow, H. K., Gregor, T. X. Y. M., Motivasi, T., & Mcclelland, P. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow , Teori Dua Faktor Herzberg , Teori X Y Mc Gregor , dan Teori Motivasi, 1(1).
- Aunger, R., Ploubidis, G., Schmidt, W., & Oxford, J. (2016). The Determinants of Reported Personal and Household Hygiene Behaviour: A Multi-Country Study, 1–35. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159551>
- Budiawan, I. N. (2015). Hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit jiwa propinsi bali.
- Damayanti. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Status Akreditasi Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Di Puskesmas Kabupaten Bantul.
- Hur, Y. (2017). Testing Herzberg ' s Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector : Is it Applicable to Public Managers ? <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0379-1>
- Herzberg, F. 2009. One more time: How do you motivate employees?. Harvard Business Review. Vol 65, p109-120. Available online at http://www.facilitif.eu/user_files/file/herzbur_g_article.pdf (Diakses Januari 2012)
- Hidayat, A.A A. 2006. Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia : Aplikasi Konsep dan Proses Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika
- Lufitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta.
- M, A. H. A. (2013). hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai. fakultas ilmu kesehatan UIN Alaudin Makasar.
- Min, J., & Lee, K. (2018). Archives of Psychiatric Nursing Effects of Motivation Interviewing Using a Group Art Therapy Program on Negative Symptoms of Schizophrenia ☆. Archives of Psychiatric Nursing, (June), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2018.07.002>
- Miyawaki, C., Ohara, K., Mase, T., Kouda, K., & Fujitani, T. (2019). The purpose and the motivation for future practice of physical activity and related factors in Japanese university students, 14(1). <https://doi.org/10.14198/jhse.2019.141.05>
- Mustika candra tya, purwanto hadi nasrul. (2017). pengaruh tindakan pelayanan keperawatan memandikan dengan kepuasan klien imobilisasi, 10–18.
- Nursalam. (2016). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. (P. P. Lestasi, Ed.) (4th ed.).

- Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). Manajemen Kperawatan Aplikaasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. (L. P. Peni, Ed.) (4th ed.). Jakarta.
- Pujiyanti. (2008). Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia, 184-207.
- Radne, I., Putri, R., & Rosa, E. M. (2015). Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II Analysis of Nurse ' s Work Motivation in Inpatient Wards at PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta Unit II, 3(2), 82-90.
- Rn, S. H. (2017). Effects of cutbacks on motivating factors among nurses in primary health care. <https://doi.org/10.1111/scs.12474>
- Rua, D. I., Ap, G. R. I., & Gara, R. U. (2012). Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran.
- Siti Annisah zakiyah noordin, wiwi mardiah irman somantri. (2012). Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Personal Hygiene Klien di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang, 1-15.
- Smarananda, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Pekerja Lapangan Pt. Sinar Abadi Pratama Sejahtera).
- Tietjen, M.A & Myers, R.M. 1998. Motivation and Job Satisfaction. *Management Decision*. 36/4. 226-231. Available online at http://iweb.swufe.edu.cn/jiarui/management_resources/%E4%BC%81%E4%B8%9A%E7%AE%A1%E7%90%86/motivation%20and%20job%20satisfaction.pdf (Diakes Januari 2012)
- Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (n.d.). Faktor- Faktor Motivasi Kerja : Supervisi , Penghasilan , Dan Hubungan Interpersonal, (2001).