

**HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB, IMBALAN DAN SUPERVISI DENGAN
MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD SUNGAI GELAM
MUARO JAMBI**

**Apni Riama Simorangkir
Staf Pengajar Akademi Keperawatan Garuda Putih**

Abstrak Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Motivasi kerja perawat secara umum dipengaruhi oleh tanggung jawab, gaji atau insentif, dan supervisi. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien, perawat tidak hanya mempunyai pendidikan dan *skill* yang baik pula. Namun harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk menunjang pelayanan yang maksimal. Di RSUD Sungai Gelam Jambi, perawat pelaksana diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Sungai Gelam Jambi pada tanggal 1-15 Maret 2018. Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di rawat inap sebanyak 41 orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan tanggung jawab, imbalan dan supervisi dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sungai Gelam Jambi, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *Cross Sectional*.

Berdasarkan uji statistik diketahui dari 41 responden terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan tanggung jawab (*P-value* 0,009), imbalan (*P-value* 0,025) dan supervisi (*p-value* 0,046) dengan motivasi kerja perawat.

Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana hendaknya pengelolaan rumah sakit seperti dengan memberikan lingkungan pekerjaan yang kondusif, memberikan *reward* kepada staf, memberikan insentif dan kenaikan pangkat secara tepat waktu dan mengikutsertakan dalam berbagai pelatihan-pelatihan khusus

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Tanggung Jawab, Imbalan, Supervis

PENDAHULUAN

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner & Freeman, 1995 dalam Suarli & Bahtiar, 2010:30).

Motivasi Kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak teori yang berkaitan dengan motivasi. Menurut Herzberg's (1959) yang terkenal dengan teori dua faktor mengatakan bahwa, seseorang akan melakukan sesuatu dipengaruhi oleh faktor isi pekerjaan (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu) dan faktor higienis (gaji atau upah/insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, supervisi) (Hasibuan, 2007).

Di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Gelam yang menjadi tempat penelitian diketahui bahwa masalah motivasi perawat menjadi suatu yang mempengaruhi kinerja seorang perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini tergambar dari penelitian yang dilakukan oleh Mirnasari (2009) yang menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja perawat.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Perawatan RSUD Sungai Gelam Muaro Jambi mengatakan tentang

kecemasannya terhadap mutu pelayanan rumah sakit, dengan berkurangnya jumlah kunjungan rawat inap, hal ini diperkuat dengan data yang peneliti dapatkan dari ruang rekam medis tentang BOR tahun 2015 s/d tahun 2017 sebagai berikut :

Tabel 1 Data BOR Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sungai Gelam Muaro Jambi

Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
Jumlah pasien	BOR	Jumlah pasien	BOR	Jumlah pasien	BOR
2133	45,3 %	1637	34,1 %	1930	44 %

Pada Tabel 1 diketahui bahwa angka penggunaan tempat tidur (BOR) terjadi penurunan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017, hal ini menunjukkan kualitas pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Gelam Muaro Jambi masih kurang optimal

Tanggung jawab yang dilakukan oleh perawat tidak hanya dilihat dari absensi tetapi harus diimbangi dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dari 10 perawat yang peneliti temui 6 orang diantaranya tidak berada sepenuhnya diruangan selama jam kerja dan meninggalkan tugas untuk urusan pribadi maupun urusan keluarga misalnya menjemput anak sekolah, pergi kepasar untuk berbelanja keperluan sehari-hari. Sehingga ditemukan pekerjaan-pekerjaan

perawat seperti menyelesaikan dokumentasi keperawatan dan kelengkapan status pasien tidak terisi secara maksimal.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan pasien yang mengatakan bahwa sejumlah perawat sering lalai dalam melaksanakan tugas seperti saat dipanggil untuk mengganti infus tidak segera datang, tidak menjelaskan tentang penyakit pasien dengan jelas, bekerja tergesa-gesa dan tidak sabar dalam melayani pasien dan bahkan berbicara dengan nada suara yang tinggi terhadap pasien dan keluarga. Selain itu, di beberapa ruangan rawat inap ditemui bahwa pada saat shift sore dan malam ditemukan beberapa perawat terlihat hanya duduk-duduk diruang perawat, yang dilakukan hanya memberikan obat sesuai instruksi dokter. Perawat jarang menanyakan kebutuhan pasien dan jarang memeriksakan tanda-tanda vital pasien seperti tekanan darah, nadi, respirasi dan suhu pasien. Semua ini karena perawat di ruang rawat inap RSUD Sungai Gelam Muaro Jambi tidak mempunyai uraian tugas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk melihat sejauh mana permasalahan yang timbul dan faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Hubungan antara Tanggung Jawab, Imbalan dan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sungai Gelam Muaro Jambi Tahun 2018".

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan desain *cross sectional study* yaitu pengukuran variabel independent dan dependennya hanya dilakukan satu kali pada satu saat dalam waktu bersamaan. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat hubungan tanggung jawab, imbalan dan supervisi dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD sungai gelam muaro jambi. Teknik pengambilan sampel adalah *proportional simple random sampling* dengan jumlah 40 sampel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Analisa data menggunakan analisa univariat, analisa bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square*.

HASIL

Univariat

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat

No	Motivasi	Jumlah	Persen (%)
1.	Tinggi	18	43,9
2.	Rendah	23	56,1
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 1 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi motivasi kerja perawat ialah yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi tinggi 18 (43,9%) responden

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Perawat

No	Tanggung Jawab	Jumlah	Persen (%)
1.	Tinggi	19	46,3
2.	Rendah	22	53,7
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 3 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi tanggung jawab perawat ialah yang memiliki tanggung jawab rendah 22 (53,7%) responden, sedangkan yang memiliki tanggung jawab tinggi 19 (46,3%) responden.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Imbalan

No	Imbalan	Jumlah	Persen (%)
1.	Sesuai	16	39,0
2.	Tidak Sesuai	25	61,0
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi responden berdasarkan imbalan ialah yang menjawab sesuai 16 (39,0%) responden, sedangkan yang menjawab tidak sesuai 25 (61,0%) responden.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi

No	Supervisi	Jumlah	Persen (%)
1.	Efektif	19	46,3
2.	Tidak Efektif	22	53,7
Jumlah		41	100,0

Berdasarkan Tabel 4 diatas didapatkan hasil analisa distribusi frekuensi responden berdasarkan supervisi ialah yang menjawab efektif 19 (46,3%) responden, sedangkan yang menjawab tidak efektif 22 (53,7 %) responden.

Bivariat

Tabel 5 Distribusi Hubungan Tanggung Jawab dengan Motivasi

No	Tanggung Jawab	Motivasi				Jumlah	p-value
		Rendah		Tinggi			
		Jumlah	%	Jumlah	%		
1	Rendah	17	77,3	5	22,7	22	0,009
2	Tinggi	6	31,6	13	68,4	19	
Total		23	56,1	18	43,9	41	

Hasil analisa menunjukkan bahwa dari 22 responden yang memiliki tanggung jawab rendah, sebanyak 17 (77,3%) responden memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 19 responden yang memiliki tanggung jawab tinggi, sebanyak

Jurnal Ilmu-Ilmu Kesehatan

13 (68,4%) responden memiliki motivasi tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai *p-value* = 0,009 (<0,05) berarti ada hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat.

Tabel 6 Distribusi Hubungan Imbalan dengan Motivasi Kerja

No	Imbalan	Motivasi				Jumlah	p-value
		Rendah		Tinggi			
		Jumlah	%	Jumlah	%		
1	Tidak sesuai	18	72,0	7	28,0	25	0,025
2	Sesuai	5	31,3	11	68,8	16	
Total		23	56,1	18	43,9	41	

Hasil analisa menunjukkan bahwa dari 25 responden yang menyatakan imbalan tidak sesuai sebanyak 18 (72,0%) responden memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 16 responden yang menyatakan imbalan sesuai, sebanyak 11 (68,8%) responden memiliki motivasi tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai *p-value* = 0,025 (<0,05) berarti ada hubungan yang bermakna antara imbalan dengan motivasi kerja perawat.

Tabel 7 Distribusi Hubungan Supervisi dengan Motivasi Kerja Perawat

No	Supervisi	Motivasi				Jumlah	p-value
		Rendah		Tinggi			
		Jumlah	%	Jumlah	%		
1	Tidak Efektif	16	72,7	6	27,3	22	0,046
2	Efektif	7	36,8	12	63,2	19	
Total		23	56,1	18	43,9	41	

Hasil analisa menunjukkan bahwa dari 22 responden yang mengatakan supervisi tidak efektif, sebanyak 16 (72,7%) responden memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 19 responden yang mengatakan supervisi efektif, sebanyak 12 (63,2%) responden memiliki motivasi tinggi.

Hasil uji statistik diperoleh nilai *p-value* = 0,046 (<0,05) berarti ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan motivasi kerja perawat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat memiliki motivasi kerja yang baik. Hasil Uji Chi Square menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tanggung jawab, imbalan dan supervisi dengan motivasi kerja perawat diruang Rawat Inap RSUD Sungai Gelam Muaro Jambi.

Berikut ini akan dibahas satu persatu hasil penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sungai Gelam.

Motivasi Kerja perawat diruang rawat inap

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar motivasi perawat ialah yang memiliki motivasi rendah 23 (56,1%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi tinggi 18 (43,9%) responden.

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras (Ilyas,2001). Sedangkan motivasi kerja menurut Suyanto (2009) adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi dalam menggerakkan dan mengarahkan staf.

Berdasarkan uraian diatas bahwa sebanyak 56,1% perawat pelaksana masih kurang memiliki motivasi dalam bekerja, sementara pemberian pelayanan keperawatan dilakukan dalam 24 jam kepada pasien. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada proses interaksi antara perawat dan pasien sehingga berdampak pada citra rumah sakit akan pelayanan keperawatan yang diberikan.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2008) di ruang rawat inap RSUD Muaro Bungo yang menyatakan bahwa motivasi yang baik akan berdampak pada pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan yang baik. Hasil yang diperoleh dari 92 responden yang memiliki motivasi yang tinggi dengan pendokumentasian asuhan keperawatan yang baik sebanyak 26 (51%) responden, sedangkan yang memiliki motivasi rendah dengan pendokumentasian keperawatan kurang baik sebanyak 30 (73%) responden, dengan perolehan p-value = 0,033.

Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar tanggung jawab perawat ialah yang memiliki tanggung jawab rendah 22 (53,7%) responden, sedangkan yang memiliki tanggung jawab tinggi 19 (46,3%) responden.

Menurut Ilyas (2001:113), tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa sebanyak 53,7% perawat pelaksana masih kurang memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Pelayanan keperawatan yang dilakukan dalam 24 jam kepada pasien, hendaknya dilakukan secara bertanggung jawab sehingga ada kepuasan yang

dirasakan oleh pasien dalam pemberian pelayanan keperawatan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya peningkatan tanggung jawab perawat pelaksana di ruang rawat inap oleh pengelola rumah sakit seperti dengan memberikan hari libur secara bergantian kepada semua perawat pelaksana. Selalu melakukan pertemuan secara berkala untuk menanyakan permasalahan setiap perawat dan melibatkan perawat pelaksana dalam pembuatan jadwal dinas, sehingga diharapkan tanggung jawab perawat pelaksana dapat meningkat.

Imbalan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar perawat menyatakan imbalan tidak sesuai 25 (61,0%) responden, sedangkan yang menyatakan imbalan sesuai 16 (39,0%) responden.

Gaji/upah/imbalan adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana imbalan merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai. (Hariandja, 2007).

Berdasarkan uraian diatas bahwa sebanyak 61,0% perawat pelaksana menyatakan imbalan yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja. Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat

untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel. Imbalan merupakan satu komponen penting yang mendukung atmosfer organisasi kinerja tinggi. Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel (Ilyas, 2001).

Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya penyesuaian imbalan perawat pelaksana di ruang rawat inap oleh pengelola rumah sakit seperti dengan memberikan insentif pada perawat pelaksana terlebih yang melakukan lembur pada shift sore dan malam. Memberikan insentif tepat pada waktunya dan sesuai dengan beban kerja serta disetarakan dengan pendidikan dan lama kerja perawat.

Supervisi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar perawat menyatakan supervisi tidak efektif 22 (53,7%) responden, sedangkan yang menyatakan supervisi efektif 19 (46,3%) responden.

Supervisi berasal dari kata super (diatas) dan videre (melihat). Secara umum supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberi petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna

mengatasinya (Suarli dan Bahtiar, 2010:80).

Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya pengefektifan supervisi oleh pengelola rumah sakit seperti didasarkan atas hubungan profesional, direncanakan secara matang, bersifat edukatif, suportif dan informal, memberikan rasa aman pada staf dan pelaksana keperawatan serta dapat meningkatkan kinerja bawahan dalam upaya meningkatkan kualitas asuhan keperawatan. Melakukan evaluasi secara berkala, melibatkan perawat pelaksana dalam mengatasi masalah keperawatan yang muncul dilapangan, serta senantiasa melakukan *sharing* secara terjadwal.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Instalasi Rawat Inap RSUD Sungai Gelam Jambi dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan tanggung jawab, imbalan dan supervisi dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sungai Gelam Jambi

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto.(2009).*Prosedur Penelitiansuatu Pendekatan Praktek*.Jakarta :Rineka Cipta
2. Arwani dan Supriyatno, H. (2006).*Manajemen Bangsal Keperawatan*.Jakarta : EGC
3. Cahayani.(2006). *Strategi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indek kelompok Gramedia
4. Fitri S. (2006). *Faktor-FaktorYang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD RadenMattaher Jambi Tahun 2006*. Skripsi STIKES
5. Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman.(2008). *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*.Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
6. Hariandja (2009), *Manajemen Sumber Daya Manuasia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grasindo
7. Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta :BumiAksara
8. Ilyas, Y. (2006). *KinerjaTeori, Penilaian dan Penelitian*.Jakarta :Universitas Indonesia
9. Kabri, Ahmad. (2010). *Hubungan Tanggung Jawab, Insentif dan Supervisi dengan Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi Tahun 2010*. Jambi : Skripsi Stikes
10. Kuntoro, Agus. (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*.Yogyakarta : Nuha Medika
11. Laiti, Verry. (2011). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Honorer di RS.TK IV Dr. Bratanata Jambi Tahun 2011*.Jambi : Skripsi STIKES
12. Mirnasari.(2009). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat*

- Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Gelam Muaro Jambi Tahun 2009.*
Jambi :Skripsi Stikes
13. Notoatmodjo, S (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
 14. Suryadi. 2013. *Hubungan Karakteristik, Beban Kerja dan Pertanggungjawaban/ Lialibility dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentaasian Asuhan Keperawatan Di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2013*. Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Sains
 15. Wawan Kurniawan. 2016. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2015*. Jurnal Keperawatan dan Kesehatan MEDISNA Akper Majalengka. Volume II Nomor 3
 16. Widaningsih. 2016. *Pengaruh Karakteristik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Perawatan Intensif Rumah Sakit Kelas A Dan B Di Indonesia*. Program Studi Ners, Fikes Universitas Esa Unggul. Volume I Nomor I
 17. Zulfan Saam, Sri Wahyuni. 2012. *Psikologi Keperawatan*. Jakarta. Rajawali Pers