

Hubungan antara motivasi, karakteristik individu dan kinerja tenaga keperawatan di RSIA hermina bekasi

Kusumaswari, Hizrita

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=53487&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK Sebagai sebuah organisasi pelayanan kesehatan dengan jumlah SDM tertinggi dari pihak perawat sudah banyak penelitian yang membuktikan bahwa motivasi mempengaruhi produktivitas dan kemudian produktivitas mempengaruhi kinerja perawat. Penilaian terhadap kinerja karyawan terutama perawat di RSIA I-Hermina Bekasi sebagai sebuah segmented hospital untuk ibu dan anak saat ini masih belum memperlihatkan adanya motivasi yang mempengaruhi mereka dalam bekerja. Adanya penelitian mengenai penilaian motivasi terhadap kinerja mereka diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam pertimbangan penilaian kinerja mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan gambaran tentang hubungan antara motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan karakteristik individu tenaga perawat dengan kinerja mereka di RSIA Hermina Bekasi. Penelitian yang dilakukan berikut ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional dengan jumlah sampel sebanyak 94 orang dari total populasi 219 orang perawat. Data yang diperoleh dari penelitian adalah data primer dari kuesioner yang disebar pada para perawat dan data sekunder dari bagian SDM atau personalia. Hasil yang didapatkan dari penelitian adalah perawat dengan kinerja yang baik hanya sebesar 47,9%. Pada motivasi ekstrinsik terlihat bahwa hanya status kepegawaian, kondisi pekerjaan dan supervisi saja yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja. Pada variabel hubungan dengan kolega, iklim, imbalan dan kebijakan perusahaan dan administrasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Sedangkan variabel motivasi intrinsik tidak memperlihatkan hubungan yang signifikan dengan kinerja. Namun dari gambaran karakteristik individu terlihat bahwa lama bekerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja. Variabel independen yang memiliki hubungan paling dominan dengan kinerja perawat di RSIA I-Hermina Bekasi adalah lama bekerja dan kondisi pekerjaan. Saran yang diajukan oleh peneliti adalah memberikan bentuk pengakuan yang lebih konkret bagi perawat, pelatihan keperawatan tingkat lanjut, kualifikasi recruitment untuk perawat yang sudah berpengalaman, pendampingan perawat baru oleh perawat senior memperkaya pekerjaan untuk perawat yang senior, meng-up grade alat interpersonal perawat untuk unit dengan produktivitas tinggi, tambahan kompensasi tertentu untuk instalasi dengan produktivitas tinggi seperti OK, VK, Perina, NICCU dan IGD tapi disesuaikan dengan kinerja perawatnya. Kompensasi tersebut berupa bonus tertentu dan pelatihan tambahan. Namun untuk menghindari sikap iri dari unit yang lain, hendaknya hanya perawat-perawat dengan kinerja yang baik diberi kesempatan untuk rotasi pada unit-unit kritis tersebut diatas.

ABSTRACT As a health service organization with the highest nursing SDM quantity there is a lot of research that shows motivation influence productivity and then productivity influence nurse performance. Assessment toward employee performance especially nurse at RSIA Hermina Bekasi as a segmented hospital for mother and her child recently still not yet show motivation that affecting them in work. Research concerning motivation assessment toward their performance hoped to become an input for management in their performance assessment consideration. This research objective is to get information and description toward relation between extrinsic motivation,

intrinsic motivation and nurse individual characteristic with their performance at RSIA Hermina Bekasi. Research conducted is quantitative with cross-sectional method and 94 people as total sample from total population of 219 nurses. Data obtained from research is primary data from distributed questionnaire on nurses and secondary data from SDM or human resources department. Result obtained from research is only 47,9% nurse who perform well. In extrinsic motivation seen that only rank status, working condition and supervision have significant relation with performance. The In relation with colleagues variable, education and training, reward and company policy and administration do not have significant relation with performance. While intrinsic motivation variable do not focused in significant relation with performance. However, from individual characteristic description saw that working length has very significant relation with performance. Independent variable that has the most dominant relation with nurse performance at RSIA Hermina Bekasi is working length and working condition. Suggested by researcher to give more concrete acknowledgement for nurse, enriching job for senior nurse, nurse advance training program, recruitment qualification for advanced nurse, supervision by senior nurse to new nurse, upgrading the newest interpersonal equipment for unit with high productivity, certain additional compensation for high productivity installation such as OK, VK, Perina, NICCU and ER but suit with nurse performance. Those compensations are certain bonuses or extra training. However, to avoid jealousy from other units, nurses that have good performance gave opportunity for rotation on those critical units referred above.