

Analisis motivasi kerja tenaga perawat Unit Rawat Inap di RS Pelabuhan Jakarta tahun 2008

Amalia

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=64132&lokasi=lokal>

Abstrak

Untuk dapat menyelenggarakan upaya kesehatan yang memadai, di rumah sakit harus tersedia sarana, fasilitas, dana yang cukup, dan sumber daya manusia yang terampil dan berdedikasi tinggi. Keberhasilan upaya pelayanan di rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas tenaga manusia yang memadai. Kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, dalam hal ini tenaga perawat. Pelayanan keperawatan rumah sakit memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Rendahnya motivasi kerja akan memberikan efek negatif terhadap produktifitas kerja perawat tersebut. Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta sebagai rumah sakit swasta telah melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan PKP (Penilaian Karya Pekerja), tetapi belum ada bukti yang menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat tersebut tinggi atau rendah. Oleh karena itu dibutuhkan penelitian terhadap motivasi kerja perawat karena merupakan unsur penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan secara langsung mempengaruhi citra rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang hubungan karakteristik individu, faktor motivasi ekstrinsik, dan faktor motivasi intrinsik tenaga perawat terhadap motivasi kerja mereka di RS. Pelabuhan Jakarta. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, jumlah sampel sebanyak 65 orang responden dari 80 orang total populasi yang diteliti dengan kriteria inklusi pegawai tetap dan bersedia mengisi kuesioner. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer dari kuesioner yang disebarkan kepada para perawat, dan data sekunder dari bagian personalia dan bidang keperawatan. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 50,8% perawat memiliki motivasi kerja yang rendah dan 49,2% dengan motivasi kerja yang tinggi. Dari hasil analisis hubungan antar variabel ditemukan bahwa dari variabel karakteristik individu yang memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja adalah usia responden dan lama kerja. Dari variabel faktor motivasi ekstrinsik yaitu hubungan kerja, gaji yang diterima, kondisi lingkungan kerja, kebijakan rumah sakit dan supervisi berhubungan dengan motivasi kerja. Sedangkan dari variabel faktor intrinsik yang memiliki hubungan dengan motivasi kerja adalah faktor pengakuan atas pekerjaan, pekerjaan itu sendiri dan kesempatan pengembangan individu. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan, variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor kesempatan pengembangan individu. Dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja perawat unit rawat inap RS. Pelabuhan Jakarta, dibutuhkan penerapan analisis teknik motivasi berprestasi serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan pengakuan atas prestasi kerja yang diraih misalnya dengan pemberian reward.

To performe the best quality in health services, hospital must have an excellent facility, fund, and highly dedicated human resources. Successfullness of health services redirected to the quality and quantity of human resources. The quality of work performance is influenced by work motivation in every individual, in this case is nurses as the important role in achieving the best quality in health services, because poor motivation in work will give negative effect in productivity of work itself. RS. Pelabuhan Jakarta as a private hospital has evaluate their employee productivity by PKP

(Penilaian Karya Pekerja), but there is no fact shows that they also have poor or highly motivated employee, especially nurses. That is why it needs research concerning motivation assessment toward their performance because motivation eventually effect the productivity of nurses and the image of the hospital. The aim of this research is to find the relation between independent variable which is nurse individual characteristic, extrinsic and intrinsic motivation factors with their work motivation as dependent variable at RS. Pelabuhan Jakarta. Research conducted is quantitative with cross-sectional method. Total sample is 65 nurses over 80 nurses as total population of in-patient unit nurses as the employee of RS. Pelabuhan Jakarta. The source of data in this research are primary data from distributed questionnaire to nurses, and secondary data from personel unit and nursing departement. Result of this research shown that 50,8% of nurses had poor work motivation meanwhile 49,2% of nurses had high motivation. From the relation analysis found that age and work periode have significant relation with work motivation, so as work relation, take home pay, working environment, hospital policy and supervision from extrinsic variables; and also certify of work, the work itself, and opportunity of individual development as the intrinsic motivation factor which related to work motivation. According to statistic analysis, independent variable that has dominant relation to work motivation is the opportunity of individual development. In accordance to increase working motivation of in-patient unit nurses at RS. Pelabuhan Jakarta, the achievement motivation technique must be applied, also giving the opportunity to explore the capability of nurses, and rewarded their achievement.</p>