

MOTIVASI KERJA DENGAN TINGKAT KEDISIPLINAN PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD. OTANAHA KOTA GORONTALO

Sabirin B. Syukur¹, Rini Asnawati²

Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Email : Sabirinbsyukur@umgo.ac.id¹

ABSTRACT

Discipline is the most important operative function of human resource management. The factors affecting work discipline are motivation; work motivation is very important in efforts to uphold and improve discipline and have the responsibility to provide optimal and quality nursing services. The purpose of this research was to determine the correlation of work motivation with the level of discipline of nurses in the inpatient room of RSUD Otanaha, Gorontalo city. The design uses quantitative descriptive with cross sectional study approach. The population in this research was 32 nurses by sampling using total sampling so that the number of samples was 32 respondents. The statistical test uses Chi square. With a p value of 0.012 smaller than $\alpha < 0.05$, H_0 is rejected and H_a is accepted. It can be concluded that there is a significant correlation between Work Motivation and the Discipline Level of Nurses in the Inpatient Room of RSUD Otanaha, Gorontalo city.

Keywords: Motivation, Work and Nurse Discipline

ABSTRAK

Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi, motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan kedisiplinan dan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dan berkualitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan tingkat kedisiplinan perawat di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo. Desain dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 perawat dengan pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan *Chi square*. Dengan nilai *p value* 0,012 lebih kecil dari pada $\alpha < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan ada Hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo.

Kata Kunci : Motivasi, Kerja dan Kedisiplinan Perawat

PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan salah satu penentu kemajuan atau kemunduran suatu instansi dan telah menjadi suatu harapan dan keinginan semua pihak, bukan saja dari pihak instansi yang ingin mencapai keuntungan dan kemajuan tetapi juga oleh masyarakat pada umumnya, terlebih dalam jasa pelayanan rumah sakit yang sangat membutuhkan ketetapan dan kecepatan dalam penanganan pasien. Oleh karena itu perawat sebagai ujung tombak dalam pemberian pelayanan kepada pasien diharapkan selalu mempunyai disiplin

kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. (As'ad, 2010)

Bentuk kedisiplinan di rumah sakit merupakan salah satu hal penting yang perlu diterapkan kepada perawat. (Normah, 2016) Untuk itu, perawat dituntut untuk bersikap disiplin, sebagai salah satu upaya dalam melayani pasien dengan baik. Namun sayangnya, upaya dalam menegakkan kedisiplinan ini seringkali terhambat oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap perawat. Padahal motivasi termasuk bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja dengan kedisiplinan perawat yang tinggi sangat mendukung

dalam meningkatkan kinerja perawat kearah yang lebih baik dalam menangani pasien.

Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha Kota Gorontalo adalah salah satu rumah sakit umum yang ada di Kota Gorontalo. Dengan keberadaannya tersebut, rumah sakit ini menjadi alternatif pilihan bagi masyarakat untuk mendapat pelayanan kesehatan, termasuk didalamnya pelayanan keperawatan. Tuntutan masyarakat akan pelayanan keperawatan profesional terhadap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo akan semakin meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kemajuan ilmu dan teknologi, masyarakat semakin menyadari tentang pentingnya pemeliharaan kesehatan, sehingga mereka akan mencari tempat pelayanan yang berkualitas yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan kesehatannya.

Berdasarkan data awal yang telah diambil oleh peneliti pada tanggal 17 Januari 2019 mendapatkan data efisiensi Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha Kota Gorontalo di ruangan rawat inap terdapat perawat berjumlah 32 orang yang di distribusikan ke berbagai ruangan rawat inap, rawat inap I (Bedah) berjumlah 10 orang, rawat inap II (Interna) berjumlah 12 orang, rawat inap III (Anak) berjumlah 10 orang. Jadi total seluruh perawat yang ada di ruang rawat inap adalah sebanyak 32 perawat.

Sementara itu, hasil data yang diperoleh dari RSUD Otanaha ditemukan bahwa tingkat ketidakhadiran perawat dalam menjalankan tugas semakin menurun dalam empat bulan terakhir di tahun 2019. Pada bulan Maret 2019, dari 35 perawat sekitar 46% perawat yang datang terlambat dalam bertugas. Hal ini mengalami peningkatan pada bulan April 2019, tingkat ketidakhadiran perawat mulai muncul berkisar 50%. Hal ini pun

terindikasi dengan kedatangan perawat yang datang terlambat ketika bertugas. Pada bulan Mei dan Juni 2019, tingkat ketidakhadiran perawat bertambah menjadi 52%. Hal ini terindikasi karena pada bulan tersebut, banyak perawat yang ikut merayakan hari keagamaan, sehingga ada beberapa diantaranya yang menambah libur dari jumlah hari libur yang ditetapkan oleh rumah sakit (Data RSUD Otanaha, 2019).

Dari data awal yang ditemukan di lapangan terindikasi bahwa perawat tidak memiliki semangat dalam menjalankan tugas karena beban yang diberikan terlalu berat untuk mereka hadapi. Beban itu dapat berupa tingkat kehadiran yang dipacu harus datang lebih awal sebelum jam yang ditentukan, dan sanksi yang mereka terima pun agak berat karena potongan honor yang harus mereka terima lebih besar dalam satu kali tidak hadir. Sementara itu, tidak ada sama sekali *reward* yang mereka akan terima apabila mereka dapat memenuhi kinerja dengan baik. Sehingga sebagian perawat pun beranggapan tidak ada keseimbangan antara sanksi dan prestasi kerja yang mereka akan terima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian *cross setional study* Penelitian ini dilakukan di RSUD. Otanaha Kota Gorontalo pada bulan September 2019. Populasi penelitian adalah perawat yang bekerja di RSUD. Otanaha Kota Gorontalo berjumlah 32 orang. Sampel penelitian berjumlah 32 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Total Sampling* yang seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi frekuensi umur responden di Ruang Rawat Inap

RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019
(n=32)

No	Umur	N	(%)
1	22-25 Thn	14	43,8
2	26-33 Thn	14	43,8
3	31-34 Thn	4	12,4
	Jumlah	32	100

Sumber: Olahan data primer (2019)

tabel 1 diatas, dari 32 responden sebagian besar responden berada pada usia 20-25 tahun (43,8) dan 26 – 30 Tahun (43,8%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi jenis kelamin responden di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

No	Jenis Kelamin	N	(%)
1	Laki-laki	6	18,8
2	Perempuan	26	81,2
	Jumlah	32	100

Sumber: Olahan data primer (2019)

Tabel 2 Responden paling banyak adalah perempuan berjumlah 26 responden (81,2%).

Tabel 3. Distribusi frekuensi pendidikan responden di Ruang Rawat RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

No	Pendidikan	N	(%)
1	DIII KEP	22	68,8
2	DIV KEP	1	3,1
3	NERS	9	28,1
	Jumlah	32	100

Sumber: Olahan data primer (2019)

Tabel 3 Sebagian besar responden berpendidikan DIII KEP berjumlah 22 responden (68,8%).

Tabel 4. Distribusi frekuensi masa kerja responden di Ruang Rawat Inap

RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019
(n=32)

No	Masa Kerja	N	(%)
1	>5 Tahun	8	25
2	≤5 Tahun	24	75
	Jumlah	32	100

Sumber: Olahan data primer (2019)

Berdasarkan Tabel 4 responden dengan masa kerja ≤5 tahun berjumlah 24 responden (75%).

Tabel 5. Distribusi frekuensi Motivasi Kerja responden di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

NO	Motivasi Kerja	N	(%)
1	Baik	25	78,1
2	Kurang Baik	7	21,9
	Jumlah	32	100

Sumber: Olahan data primer (2019)

Tabel 5 Menunjukkan responden yang berada pada kategori baik berjumlah 25 responden (78,1%).

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Tingkat Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

NO	Tingkat Kedisiplinan	N	(%)
1	Baik	26	81,2
2	Kurang Baik	6	18,8
	Jumlah	32	100

Sumber: Olahan data primer (2019)

Tabel 6 dapat dilihat bahwa untuk tingkat kedisiplinan perawat sebagian besar perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha Kota Gorontalo berada pada kategori baik dengan jumlah 26 responden (81,2%).

Tabel 7. Hubungan Motivasi Kerja dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo 2019 (n=32)

Variabel Motivasi Kerja	Tingkat Kedisiplinan				Total		P Value
	Kurang		Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Kurang	4	12,5	3	9,4	7	21,9	0,012
Baik	2	6,3	23	71,8	25	78,1	
Total	6	18,8	26	81,2	32	100	

Sumber: Olahan data primer (2019)

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa Pada uji *statistic* Hubungan Hubungan Motivasi kerja dengan tingkat Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha Kota Gorontalo dapat di simpulkan bahwa H_0 diterima, dimana $P\ value = < 0,05$. Sehingga secara statistik dapat di lihat ada hubungan yang bermakna Hubungan Motivasi kerja dengan tingkat Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha Kota Gorontalo.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 7 responden (21,9%) sebagian besar mempunyai motivasi kerja yang kurang dalam tingkat kedisiplinan yaitu sebanyak 4 responden (12,5%), dan terdapat 3 responden (9,4%) mempunyai motivasi kerja yang baik dalam tingkat kedisiplinan. Sedangkan dari 25 responden (78,1%) yang mempunyai motivasi kerja baik, sebagian besar mempunyai motivasi kerja yang baik dalam tingkat kedisiplinan yaitu sebanyak 23 responden (71,8%), dan terdapat pula 2 responden (6,3%) mempunyai motivasi kerja yang kurang dalam kedisiplinan.

Dari hasil uji statistik *chi-square* hubungan motivasi kerja dengan tingkat kedisiplinan perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah otanaha kota gorontalo didapatkan nilai $p=0,003$ lebih kecil dari $\alpha < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan

yang signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kedisiplinan di Ruang Rawat Inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo.

Pembahasan

Analisa Univariat

Berdasarkan table 5 di dapatkan data hasil penelitian diketahui bahwa dari 32 responden sebagian besar yang mengatakan bahwa motivasi kerja baik terhadap tingkat kedisiplinan yaitu dengan jumlah 25 orang (78,1%).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa responden yang mempunyai motivasi baik berjumlah 25 orang. Akan tetapi dari total 32 orang responden ternyata 7 orang yang memiliki motivasi kerja yang kurang. Hal ini di sebabkan karena dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan responden jarang masuk dinas dengan tepat waktu, kurang meyakini bahwa bekerja jujur itu akan memperoleh keberhasilan, kurang memaksimalkan tenaga, pikiran, dan keahlian untuk mencapai tujuan. Sedangkan dari 7 orang yang mempunyai motivasi kerja kurang baik dan 3 orang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik tetapi motivasi kerjanya kurang baik, dan 4 responden memiliki motivasi kerja kurang. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi sehingga menyebabkan tingkat disiplin juga mengalami penurunan yang menyebabkan kerja belum optimal.

Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam atau

luar individu yang mempengaruhi individu untuk bertindak, berbuat atau bertingkah laku untuk mencapai tujuan (Nursalam, 2014). Penelitian yang dilakukan Mawar Septiani Sukma Tahun 2014 tentang hubungan motivasi kerja dan karakteristik individu dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap kelas iii rumah sakit umum daerah pasar rebo, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada perawat ruang rawat inap kelas III di RSUD Pasar Rebo tahun 2014. Terdapat 16 (34,8%) perawat yang memiliki disiplin kerja rendah. Sedangkan perawat yang memiliki disiplin kerja tinggi adalah sebanyak 30 (65,2%). Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan karakteristik perawat dengan disiplin kerja. (2009).

Tingkat Kedisiplinan Perawat

Berdasarkan hasil penelitian tingkat disiplin kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo sebanyak 26 responden (81,2%) memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dan 6 responden (18,8%) memiliki disiplin kerja yang kurang baik. Menurut Kusumawarni (2017) dalam teori Gibson (1987), disiplin kerja pegawai dikatakan tinggi apabila terdapat 75% pegawai yang dinilai sudah mentaati segala peraturan tentang kedisiplinan yang berlaku di suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo memiliki tingkat disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil data yang telah didapat bahwa masih sebagian perawat yang tidak mematuhi jam datang dan jam pulang kerja sesuai peraturan yang berlaku, tidak menggunakan seragam atau atribut dinas sesuai dengan peraturan rumah sakit, ada pula perawat yang masih lalai terhadap absensi sedikit jari. Berdasarkan data keterlambatan dan

pulang lebih awal pada perawat ruang rawat inap di RSUD Otanaha Kota Gorontalo dapat diketahui bahwa pada bulan Januari sampai bulan Maret terjadinya peningkatan keterlambatan perawat lebih dari 5 kali setiap bulannya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Analisa Bivariat

Hasil analisis uji *Chi-Square* di dapatkan nilai p value 0,012 ($\alpha < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kedisiplinan perawat di ruang rawat inap RSUD. Otanaha Kota Gorontalo.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2015), pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Prasajo (2015) dalam Robbins (1996), motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bersedia bekerja keras, disiplin dalam mentaati berbagai kebijakan dan peraturan dan antusias dalam untuk mencapai produktivitas tinggi. Masalah kurangnya disiplin pegawai akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Hal ini juga bisa berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan institusi tersebut.

Menurut penelitian Septianisukma (2014) Hubungan Motivasi Kerja dengan Tingkat Kedisiplinan dikarenakan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dapat dikatakan baik, apabila sebagian besar karyawannya menaati peraturan yang ada (Hasibuan, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian dan teori serta hasil penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi akan selalu berusaha datang tepat waktu dan mematuhi peraturan yang diterapkan dalam perusahaan, seseorang yang mempunyai motivasi yang baik akan selalu bekerja dengan baik pula dan akan bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaannya, karena dalam melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang sadar.

Penutup

Simpulan

Frekuensi Motivasi Kerja berada pada kategori baik berjumlah 25 responden (78,1%), Frekuensi Tingkat Kedisiplinan Perawat berada pada kategori baik berjumlah 26 responden (81,2%), Ada hubungan antara motivasi kerja dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha Kota Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Gibson, James L. 1987. Organisasi : Perilaku Struktur dan Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Normah. (2016). Studi Tentang Disiplin Kerja Pegawai, 4(1), 595–606.

Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan Aplikasi praktik Dalam Praktik Keperawatan Profesional,(edisi ke 4) jakarta, P. Salemba Medika. 1-564

Jurnal

As'ad. (2010). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Demokratik Kepala Perawat Dengan Kedisiplinan Kerja. <http://eprints.ums.ac.id>. 20286/2/1-10

Kusumawarni, Dwi. 2007. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus. Skripsi. Semarang : Universitas Semarang

Mawar Septiani Sukma. (2014). Hubungan motivasi kerja dan karakteristik individu dengan kedisiplinan kerja perawat. 1-158

Prasojo, Sigit. 2005. Hubungan Karakteristik Dan Motivasi dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Batang. Tesis