# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PERILAKU *CARING* PERAWAT DI INSTALASI GAWAT DARURAT DAN *INTENSIVE CARE UNIT* DI RSU PANCARAN KASIH GMIM MANADO

**Trifena Rumagit**
**Mulyadi**
**Mario Esau Katuuk**

Program Studi Ilmu KeperawatanFakultas Kedokteran
Universitas Sam Ratulangi
E-mail : moel.emg78@yahoo.com

***Abstract*** *Motivation of work is a condition that can affect, move, awaken and maintain the behavior of someone who will carry out the work that reaches the goal. Caring is an ability to be dedicated to others, monitoring with caution, showing concern, empathetic feelings to others and feelings of love or affection that is the will of nursing.* ***Purpose:*** *to analyze the relation of work motivation with caring behavior of nurses in Emergency Installation room and Intensive care unit of GMIM hospital in love of Manado.* ***Sample:*** *taken by total sampling technique, that is 30 people. Research Design: analytical descriptive with Cross Sectional approach and sampling technique 30 Nurse using questionnaire.* ***Result:*** *Chi-square test obtained value p = 0.001 or ≤ value α 0,05.* ***Conclusion:*** *There is a correlation between work motivation and nurse behavior in emergency department and intensive care unit in GMIM Manado Pancaran Kasih Hospital.*
*Keywo*rds: Nurse Motivation, Caring Nurse Behavior.

**Abstrak** Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi, menggerakan, membangkitkan dan memelihara perilaku seseorang yang akan melaksanakan pekerjaan yang mencapai tujuan. *Caring* meupakan suatu kemampuan untuk berdedikasi bagi orang lain, pengawasan dengan waspada, menunjukkan perhatian, perasaan empati pada orang lain dan perasaan cinta atau menyayangi yang merupakan kehendak keperawatan. **Tujuan:** menganalisis hubungan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di ruang Instalasi gawat darurat dan *Intensive care unit* rumah sakit GMIM pancaran kasih Manado. **Sampel:** diambil dengan teknik pengambilan total sampel, yaitu berjumlah 30 orang. **Desain Penelitian:** deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross Sectional* dan teknik pengambilan sampel 30 Perawat menggunakan kuesioner. **Hasil Penelitian:** Uji *Chi-square* didapatkan nilai p=0.001 atau ≤ nilai α 0,05. **Kesimpulan** : Ada hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku perawat di instalasi gawat darurat dan *intensive care unit* di Rumah sakit Pancaran Kasih GMIM Manado.
Kata kunci : Motivasi Perawat, Perilaku *Caring* Perawat.

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Peningkatan derajat kesehatan yang memberikan pelayanan yang bermutu dari rumah sakit harus sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau sebuah lapisan masyarakat. (Rinami, 2015)

Di Indonesia saat ini banyak orang yang sudah menggunakan jasa perawat dirumah sakit bagi mereka yang sakit. Karena rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia dan makin banyak juga tenaga kesehatan yang harus disediakan oleh pusat pelayanan kesehatan yang memuaskan bagi para pasien, khususnya perawat karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang setiap saat ada untuk pasiennya (Aryandini,2015).

Perawat dalam meningkatkan asuhan keperawatan untuk kebutuhan rasa aman pasien hendaknya menerapkan penggunaan *caring*. Perilaku *caring* perawat merupakan hal yang penting bagi pasien sebagai pengguna jasa dalam pelayanan keperawatan yang akan membantu salah satu proses dari kesembuhan pasien itu sendiri (Manurung, 2013). Kenyataannya masih banyak perawat yang belum *caring* yang ditunjukan dengan lebih banyaknya kegiatan *caring* yang diberikan perawat kepada pasien, bahkan ada perawat yang tidak memiliki waktu untuk mendengarkan klien, memberikan kenyamanan dan tindakan *caring* lainnya. Terkadang perawat meilhat hubungan teraupetik perawat-klien sebagai sesuatu yang kurang penting untuk diperhatikan. Untuk meningkatkan perilaku *caring* perawat diperlukan dorongan dari dalam diri perawat. Perasaan empati merupakan salah satu dari *carative caring*, dimana dengan adanya perasaan empati akan dapat memotivasi dalam melakukan *caring* (Purwaningsih 2015).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dilapangan, banyak unit kerja dirumah sakit membutuhkan tenaga keperawatan yang cukup banyak. Jumlah perawat yang ada di IGD 21 orang dengan jumlah tempat tidur sebanyak 14 dengan system kerja menggunakan shift yang dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu pagi, sore dan malam. Perawat yang ada di IGD masih ada yang belum berkomunikasi teraupetik yang baik kepada pasien dan keluarga, sikap yang cuek, hanya datang memberikan injeksi kemudian pergi tanpa senyuman dan tanpa banyak bicara serta raut muka yang seperti marah-marah, akibat kecapean dan adanya masalah.Begitu juga diruangan ICU ruang perawatan terpisah didalam rumah sakit yang khusus dikelola untuk merawat pasien sakit berat dan kritis dengan melibatkan tenaga terlatih khusus dan didukung dengan peralata khusus. Sesuai data yang diobservasi dan diwawancara, bahwa perawat diruang ICU belum melakukan tindakan dengan sepenuh hati. Akibat keterlambatan penerimaan gaji dan motivasi mereka sesuai dengan perasaan mereka, apabila perasaan mereka sedang senang maka motivasi kerja mereka meningkat, apabila perasaan mereka tidak senang maka motivasi kerja mereka berkurang dan berdampak pada tindakan yang mereka lakukan pada pasien. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul "Hubungan motivasi kerja dengan perilaku caring di Instalasi gawat darurat (IGD) dan *intensive care unit* (ICU) RSU Pancaran kasih GMIM Manado".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Dimana pengambilan variabel dependent (terikat) dan independent (bebas) dilakukan secara bersamaan. Tempat dan waktu penelitian dilakukan diruang IGD dan ICU RSU Pancaran kasih GMIM Manado, pada Bulan September-Oktober. Populasi yang diambil sebanyak 30 0rang.

## HASIL dan PEMBAHASAN

**Tabel 1. Distribusi berdasarkan karakteristik umur responden**

| Karakteristik Umur Responden | n | % |
|---|---|---|
| 26 – 35 Tahun | 7 | 23.3 |
| 36 – 45 Tahun | 16 | 53.3 |
| 46 – 55 Tahun | 7 | 23.3 |
| Total | 30 | 100.0 |

*Sumber Data Primer 2017*

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa mayoritas umur responden berada pada kelompok umur 36 – 45 tahun yakni sebanyak 16 responden (53.3%) dari 30 responden keseluruhan.

**Tabel 2. Distribusi berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden**

| Karakteristik Jenis Kelamin Responden | n | % |
|---|---|---|
| 1. Laki-laki | 13 | 43.3 |
| 2. Perempuan | 17 | 56.7 |
| Total | 30 | 100.0 |

*Sumber Data primer 2017*

Hasil penelitian didapatkan menunjukan bahwa sebanyak 17 responden (56.7%) yang berjenis kelamin perempuan, dan 13 responden (43.3%) yang bejenis kelamin laki-laki.

**Tabel 3. Distribusi berdasarkan lama kerja responden**

| Karakteristik Lama Kerja Responden | n | % |
|---|---|---|
| 1. > 6 Tahun | 18 | 60.0 |
| 2. < 6 Tahun | 12 | 40.0 |
| Total | 30 | 100.0 |

*Sumber Data Primer 2017*

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa sebanyak 18 responden (60.0%) yang telah bekerja selama > 6 tahun, dan 12 responden (40.0%) yang bekerja < 6 tahun.

**Tabel 4. Distribusi berdasarkan motivasi kerja responden**

| Karakteristik Lama Kerja Responden | n | % |
|---|---|---|
| 1. Rendah | 17 | 56.7 |
| 2. Tinggi | 13 | 43.3 |
| Total | 30 | 100.0 |

*Sumber Data Primer 2017*

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa sebanyak 17 responden (56.7%) yang memiliki motivasi kerja berada pada kategori rendah, dan 13 responden (43.3%) memiliki motivasi kerja berada pada kategori tinggi.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Nasution (2008), di RSU dr. Pirngadi Medan bahwa lebih banyak perawat yang melakukan tindakan kurang baik dalam melaksanakan tindakan perawatan pada pasien pasca bedah yaitu 45,5%.

**Tabel 5. Distribusi berdasarkan perilaku caring perawat**

| Karakteristik Lama Kerja Responden | n | % |
|---|---|---|
| 1. Kurang | 19 | 63.3 |
| 2. Baik | 11 | 36.7 |
| Total | 30 | 100.0 |

*Sumber Data Primer 2017*

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa sebanyak 19 responden (63.3%) yang memiliki perilaku *caring* masih berada pada kategori yang kurang, dan sebanyak 11 responden (36.7%) yang memiliki perilaku *caring* berada pada kategori baik. Hasil penelitian Fitri (2017) juga menunjukan bahwa sebanyak 29 (74,4%) memiliki perilaku caring buruk, dengan perilaku baik sebanyak 6 (28,6%) diuang rawat inap RSUD Dr.Rasidin Padang Tahun 2016.

**Tabel 6. Distribusi berdasarkan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat**

| | | Perilaku Caring perawat | | Total | P Value | *OR* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Kurang | Baik | | | |
| Motivasi Kerja | Rendah | 15<br>50.0% | 2<br>6.7% | 17<br>56.7% | 0.001 | 16.875 |
| | Tinggi | 4<br>13.3% | 9<br>30.0% | 13<br>43.3% | | |
| Total | | 19<br>63.3% | 11<br>36.7% | 30<br>100.0% | | |

*Sumber Data Primer 2017*

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa sebanyak 17 responden (56.7%) yang memiliki motivasi kerja berada pada kategori rendah, terdapat 15 responden yang memiliki perilaku *caring* yang kurang, dan 2 responden yang memiliki perilaku *caring* yang baik. Dan juga sebanyak 13 responden (43.3%) yang memiliki motivasi kerja berada pada kategori tinggi, terdapat 9 responden (30.0%) yang memiliki perilaku *caring* baik, dan 4 responden (13.3%) memiliki perilaku caring yang kurang. Hasil analisis memperoleh nilai signifikan 0.001 atau (α)≤ 0.05 yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang IGD dan ICU RS Pancaran Kasih GMIM Manado dengan nilai Odds Ratio 16.875 dengan artian bahwa motivasi yang tinggi lebih mempengaruhi perilaku *caring* perawat dibandingkan dengan motivasi yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Waskiyah (2011) mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Rumah Sakit Umum Kraton, Kabupaten Pekalongan menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat tersebut dapat terlihat dari bagaimana niat atau dorongan serta bentuk kepribadian yang dimiliki responden itu sendiri.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, membangkitkan dan memelihara perilaku seseorang yang akan melaksanakan pekerjaan yang mencapai tujuan (Kurniadi, 2013). Dalam dunia keperawatan sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi dalam melakukan suatu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memberikan pelayanan yang baik, namun jika perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, maka membuat perawat tersebut menjadi malas dalam melakukan aktifitasnya yaitu melayani dan merawat pasien (Tawale, 2011).

Hasil analisa juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki responden yang tinggi yaitu berjumlah 13 orang (43%), dan rendah 17 responden (56,7%). Masih ada hampir sebagian perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Kecendurungan disebabkan masih banyaknya faktor-faktor yang mendukung motivasi perawat tersebut yang belum terpenuhi baik dari dalam diri maupun luar diri yang mampu mempengaruhi. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Nasution (2008), di RSU dr. Pirngadi Medan bahwa lebih banyak perawat yang melakukan tindakan kurang baik dalam melaksanakan tindakan perawatan pada pasien pasca bedah yaitu 45,5%.

2. Perilaku *Caring* Perawat

*Caring* dalam keperawatan sebagai sebuah proses interpersonal esensial yang mengharuskan perawat melakukan aktivitas peran spesifik dalam sebuah cara menyampaikan ekspresi emosi-emosi tertentu kepada, aktivitas tersebut meliputi membantu, menolong, dan melayani orang yang mempunyai kebutuhan khusus dan mengartikan keperawatan sebagai proses "menolong, melayani, *caring*" menunjukkan bahwa keperawatan dan *caring* adalah sesuatu yang tidak terpisahkan dimana pada saat yang sama mengidentifikasikan bahwa beberapa aktivitas praktik dilakukan dalam proses *caring* didalam keperawatan (Morrison, 2009). Hasil penelitian Fitri (2017) juga menunjukan bahwa sebanyak 29 (74,4%) memiliki perilaku caring buruk, dengan perilaku baik sebanyak 6 (28,6%) diuang rawat inap RSUD Dr.Rasidin Padang Tahun 2016. Hasil analisa diuang IGD dan ICU juga menunjukan bahwa sebanyak 19 responden (63.3%) yang memiliki perilaku

caring berada pada kategori kurang, dan sebanyak 11 responden (36.7%) yang memiliki peilaku caring baik.

3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang IGD dan ICU RS Pancaran Kasih GMIM Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Waskiyah (2011) mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Rumah Sakit Umum Kraton, Kabupaten Pekalongan menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dan perilaku *caring* perawat tersebut dapat terlihat dari bagaimana niat atau dorongan serta bentuk kepribadian yang dimiliki responden itu sendiri. Hasil penelitian di ruang IGD dan ICU RSU Pancaran Kasih GMIM Manado, bahwa Motivasi kerja yang rendah dengan perilaku caring perawat terdapat 17 responden (56,7%), akibat masih ada perawat yang belum berkomunikasi teraupetik yang baik kepada pasien dan keluarga, sikap yang cuek, hanya datang memberikan injeksi kemudian pergi tanpa senyuman dan tanpa banyak bicara, serta raut muka yang seperti marah-marah akibat kecapean, adanya masalah pibadi serta keterlambatan penerimaan gaji, motivasi yang tinggi dengan perilaku caring perawat terdapat 13 responden (43,3%), dan terdapat 15 responden (50,0%) yang kurang caring pada pasien, 2 responden (6,7%) yang baik, dan yang membuat mereka tetap caring pada pasien karna faktor Kepercayaan mereka kepada Tuhan, juga karna tuntutan pekerjaan yang harus professional, dan 4 responden (13,3%) memiliki perilaku caring yang kurang.

Hasil uji yang diperoleh dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa (p value = 0.001) sehingga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat. Hasil analisis hubungan kedua variable tersebut memiliki nilai signifikan kurang dari alpha ($\alpha = 0.05$), artinya pertanyaan hipotesis adanya hubungan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang IGD dan ICU RS Pancaran Kasih GMIM Manado dapat diterima. Motivasi kerja yang baik akan menunjukkan perilaku *caring* perawat yang baik (Data Primer, 2017).

Peneliti menyimpulkan setiap dorongan yang mengarahkan perilaku yang dimiliki perawat dalam bekerja berbeda sehingga perawat dalam mengungkapkan perilaku *caring* yang dimilikinya kepada klien juga akan berbeda. Perawat merupakan sumber daya terbanyak dirumah sakit, jadi untuk membangun pribadi *caring*, perawat dituntut harus mengetahui hubungan antara keperawatan dan *caring*, dan juga didukung oleh motivasi kerja yang baik sehingga berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku *caring* yang diwujudkan dengan cinta kasih dari dalam diri seseorang yang dituangkan dalam setiap melakukan suatu tindakan kepada orang lain, dalam penelitian ini didapatkan sebagian besar perawat dirumah sakit memiliki motivasi kerja yang kurang kepada pasien terutama dalam memberikan asuhan keperawatan, sehingga perilaku *caring* pun kurang dirasakan oleh perawat dan pasien.

## SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Instalasi gawat darurat dan *Intensive care unit* Rsu Pancaran kasih Manado, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja responden sebagian besar masih berada pada kategoi yang rendah.
2. Perilaku *caring* perawat masih belum diterapkan sehingga masih berada pada kategori yang kurang.
3. Ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat di ruang IGD dan ICU RSU Pancaran kasih GMIM Manado.

## DAFTAR PUSTAKA

Aryandini. E. 2015. Hubungan motivasi kerja dengan tingkat kinerja perawat diunit kegawatdaruratan Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Fitri Mailani, 2017. Hubungan perilaku *caring* perawat dengan tingkat kepuasan pasien BPJS di RSUD Dr.Rasidin Padang, Stikes YPAK Padang.

Imam, 2012. Kepemimpinan dan Keorganisasian, UII pres, Yogyakarta.

Manurung, 2013.Persepsi Pasien Terhadap Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional, (Online), Vol. 8, No. 3, (http://jurnalkesmas.ui.ac.id, diakses 14 juli 2017 Pukul 20.00 WIB).

Morrison, P. (2009). *Caring and Communicating : The Interpersonal Relationship in Nursing*. (2rd ed). Jakarta : EGC

Nasution, D. (2008). Pengaruh Motivasi Perawat terhadap Tindakan Perawatan pada Pasien Pasca Bedah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan Tahun 2008. Tesis Keperawatan. Medan. USU *(Diakses 02 Agustus 2017 Pukul 20.00).*

Purwaningsih. 2015. Strategi peningkatan perilaku caring perawat dalam mutu pelayanan keperawatan.

Rinami. 2015. Hubungan caring perawat pelaksanan dengan kepuasan pasien diruang rawat inap SMC Rumah sakit Telogorejo.

Tawale, 2011.Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui–Papua, Jurnal Insan, (Online), Vol. 13, No. 02 (http://download.portalgaruda.org, 4 Juli 2017Pukul 19.30 WIB).

Waskiyah, Y. (2011). *Hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku caring perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan.* Skripsi. Tidak dipublikasikan.