Motivasi dan Perubahan Lingkungan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit

Febry Talakua

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Papua, Sorong, Indonesia;
febrytalakua01@gmail.com

Astuti R.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Papua, Sorong, Indonesia;
astutiners15@gmail.com (koresponden)

Merlis Simon

Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Papua, Sorong, Indonesia; merlis.simon04@gmail.com

ABSTRACT

Motivation and a good, clean and comfortable work environment will support nurses' performance to always be optimal. Nurse performance is one of the important parameters in efforts to improve health services. This study aimed to determine the effect of motivation and work environment on improving nurse performance in hospitals. This type of research was a quasi-experimental with a one group pretest and posttest design. This study involved 137 nurses in hospitals selected using accidental sampling techniques. Performance was measured by filling out questionnaires. The collected data were analyzed using paired samples t-test. The results of this study indicated that the p value for the test of differences in performance between before and after providing motivation and improving the work environment was 0.000, so it was interpreted that there was a significant difference in nurse performance. Furthermore, it was concluded that providing motivation and improving the work environment has succeeded in improving nurse performance in hospitals.

Keywords: nurses; hospitals; performance; motivation; work environment

ABSTRAK

Motivasi serta lingkungan kerja yang baik, bersih dan nyaman akan mendukung kinerja perawat untuk selalu maksimal. Kinerja perawat adalah salah satu parameter penting dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja perawat di rumah sakit. Jenis penelitian ini adalah eksperimental kuasi dengan rancangan *one group pretest and posttest*. Penelitian ini melibatkan 137 perawat di rumah sakit yang dipilih dengan teknik *accidental sampling*. Kinerja diukur melalui pengisian kuesioner. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan *paired samples t-test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p untuk uji perbedaan kinerja antara sebelum dan sesudah pemberian motivasi dan perbaikan lingkungan kerja adalah 0,000, sehingga diinterpretasikan bahwa ada perbedaan kinerja perawat secara signifikan. Selanjutnya disimpulkan bahwa pemberian motivasi dan perbaikan lingkungan kerja berhasil meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.

Kata kunci: perawat; rumah sakit; kinerja; motivasi; lingkungan kerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis dan mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Salah satu penentu keberhasilan rumah sakit adalah manajemen sumber daya manusia.⁽¹⁾ Di era persaingan bebas sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil, ahli, profesional, dan berprestasi tinggi merupakan dambaan semua organisasi swasta maupun pemerintah. Sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktifitas kerja atau sebuah kinerja yang baik.⁽²⁾

Motivasi adalah faktor dasar dalam peningkatan kinerja perawat. Jika perawat tidak termotivasi, maka mereka tak akan melakukan pekerjaan dengan benar. Motivasi juga bisa berdampak terhadap penurunan kualitas layanan kesehatan yang belum sepenuhnya berjalan optimal. Di Indonesia, hanya 57,78% layanan kesehatan yang memberikan pelayanan yang baik dan sisanya 42,22% masih belum sesuai standar kualitas pelayanan.⁽³⁾ Motivasi terdiri dari dua bentuk yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang kemudian memengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, yang selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangatnya guna mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.⁽⁴⁾

Motivasi kerja perawat merupakan dorongan kerja yang timbul dalam diri perawat agar tercapai tujuan oleh rumah sakit. Motivasi akan memengaruhi semangat kerja, sehingga mampu meningkatkan suatu kinerja dari perawat.⁽⁵⁾ Perawat yang memiliki motivasi tinggi mampu melakukan pengkajian keperawatan secara benar, yang dapat diketahui dari tidak adanya keluhan dari pasien dan cepatnya proses kesembuhan pasien.⁽⁶⁾

Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan hasil kinerja yang baik pada perawat. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁽⁷⁾ Sarana dan prasarana merupakan indikator yang harus ada dalam lingkungan kerja di suatu perusahaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya kinerja perawat memang tidak perlu diragukan lagi. Termasuk dalam hal ini adalah lingkungan kerja non fisik.⁽⁸⁾

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Kinerja yang maksimal dari perawat sangat dibutuhkan bagi rumah sakit, terlebih lagi untuk para pasien yang dirawat agar mereka mendapat penanganan yang baik dan optimal.⁽⁹⁾

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi hasil kerja sesuai dengan perannya masing-masing dalam suatu organisasi. Kinerja tenaga kesehatan merupakan aspek penting dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena hal inilah yang akan menentukan tingkat kemajuan rumah sakit. Jika perawat berkinerja buruk, maka terjadi penurunan kualitas pelayanan, yang akan berakibat negatif pada citra rumah sakit. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik.⁽¹⁰⁾

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. JP. Wanane merupakan salah satu rumah sakit yang berada di Kota Sorong. Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Juni 2024 menunjukkan bahwa terdapat 208 perawat, dengan rincian 151 perawat berstatus aparatur sipil negara (ASN) dan 57 perawat berstatus pegawai honorer. Hasil wawancara dengan 10 perawat menunjukkan bahwa 6 perawat mengatakan kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja, serta 4 perawat mengatakan jarang mendapatkan upah tambahan, dan juga merasa kurang mendapatkan motivasi dari rekan kerjanya, misalnya perawat yang kurang disiplin dalam bekerja tidak mendapat teguran ataupun kondisi saling mengingatkan satu sama lain. Selain itu juga diketahui kurangnya pencahayaan di ruangan dan sirkulasi udara sehingga udara menjadi pengab serta berbau, yang akhirnya membuat para perawat tidak efektif dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka diperlukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi dan perubahan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja perawat di RSUD Dr. JP. Wanane, Kabupaten Sorong.

METODE

Penelitian ini merupakan studi eksperimental kuasi dengan rancangan *one group pretest and posttest*. Populasi dalam penelitian ini adalah 208 perawat di RSUD Dr. JP Wanane, Kabupaten Sorong. Di rumah tersebut penelitian ini dilakukan, dalam periode bulan Juli sampai Agustus 2024. Besar sampel penelitian adalah 137 perawat yang ditentukan dengan rumus dari Slovin.

Variabel bebas atau perlakuan yang dilakukan adalah pemberian motivasi dan perubahan lingkungan kerja di rumah sakit. Pemberian motivasi kepada perawat dilakukan dilakukan 2 kali dengan jarak 1 bulan, yang dilakukan oleh seorang motivator yang kompeten dan merupakan pimpinan atau kepala bagian di RSUD Dr. JP. Wanane. Perbaikan lingkungan kerja dilakukan dengan penjelasan dan pengarahan kepada para perawat tentang perubahan keadaan lingkungan kerja, yang dilakukan selama 2 bulan. Variabel terikat adalah dampak dari kedua perlakuan tersebut yaitu kinerja perawat. Kinerja perawat diukur pada fase sebelum dan sesudah pemberian perlakuan, dan selanjutnya keduanya dibandingkan dengan *paired samples t-test*.

HASIL

Tabel 1 menunjukkan bahwa perawat yang berumur 26-43 tahun lebih mendominasi yakni 76,6%. Jenis kelamin perawat yang mendominasi adalah perempuan yaitu 83,9%. Sebagian besar perawat berpendidikan D3 keperawatan yaitu 42,3%. Sementara itu, kategori masa kerja yang paling banyak adalah 6-10 tahun yakni 43,8%.

Tabel 1. Distribusi karakteristik demografi perawat di RSUD Dr. JP. Wanane Kabupaten Sorong

Karakteristik demografi	Kategori	Frekuensi	Persentase
Umur (tahun)	26-45	105	76,6
	40-60	32	23,4
Jenis kelamin	Laki-laki	22	16,1
	Perempuan	115	83,9
Pendidikan	D3	58	42,3
	D4	9	6,6
	S1	26	19
	S1+Ners	44	32,1
Masa kerja (tahun)	1-5	19	13,9
	6-10	60	43,8
	11-20	58	42,3

Tabel 2. Perbandingan kinerja perawat antara sebelum dan sesudah diberikan motivasi dan perubahan lingkungan kerja di RSUD Dr. JP. Wanane Kabupaten Sorong

Kinerja perawat (skor numerik)		Rerata selisih	Nilai p
Sebelum perlakuan (Rerata ± simpangan baku)	Sebelum perlakuan (Rerata ± simpangan baku)		
12,8 ± 2,7	18,1 ± 2,7	-5,3	0,000

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai p dari hasil uji hipotesis adalah 0,000, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa ada perbedaan rerata skor kinerja perawat antara sebelum dan sesudah diberikan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa pemberian motivasi dan perbaikan lingkungan kerja selama 2 bulan berhasil meningkatkan kinerja perawat secara signifikan.

PEMBAHASAN

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif pemberian motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. JP. Wanane Kabupaten Sorong. Semakin tinggi motivasi perawat, maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan riset lain yang melaporkan bahwa secara signifikan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi motivasi perawat yang bersumber dari dalam dirinya dalam menjalankan tanggung jawabnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja mereka.⁽¹¹⁾ Temuan ini sejalan pula dengan hasil riset lain bahwa motivasi memengaruhi kinerja petugas kesehatan secara positif. Motivasi yang didapatkan dari pimpinan sangat penting bagi kinerja perawat, yang secara otomatis akan meningkatkan sikap dan perilaku positif perawat. Pemberian motivasi dari pimpinan dapat meningkatkan

kesetiaan, tanggung jawab, kepatuhan dan menghasilkan kinerja yang baik.^(12,13) Studi lain melaporkan bahwa secara simultan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat,⁽¹⁴⁾ dan ini sejalan dengan referensi yang menyatakan bahwa kinerja perawat ditentukan oleh seberapa besar motivasi mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya.⁽¹⁵⁾

Menurut asumsi peneliti, jika perawat bermotivasi rendah, maka kinerja perawat juga rendah; sebaliknya jika perawat bermotivasi tinggi dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Perawat bekerja semata-mata bukan hanya untuk mengharapkan gaji yang adil saja, melainkan juga mengharapkan dukungan motivasi dari pimpinan atau rekan kerja sesama perawat, sehingga tugas dapat dilakukan dengan baik. Perawat dengan motivasi tinggi dan mau bekerja sama dengan rekan kerjanya, akan lebih cepat dalam penyelesaian pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh rumah sakit.

Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar perawat yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat memengaruhi suatu kinerja perawat, karena lingkungan yang kondusif akan mendorong seseorang untuk lebih mampu melaksanakan kegiatannya, sehingga dapat dicapai hasil yang optimal.

Terkait dengan lingkungan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. JP. Wanane. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik rumah sakit, maka kinerja perawat akan semakin baik pula. Jika perawat bekerja di lingkungan kerja yang kurang baik, maka kinerjanya akan terhambat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa secara signifikan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja perawat.⁽¹⁵⁾

Beberapa studi lain juga melaporkan temuan yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana perawat melakukan aktivitas setiap harinya. Jika perawat bekerja pada lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka akan beresiko tinggi secara fisik maupun psikis, sehingga dapat berpengaruh negatif terhadap kinerjanya.⁽¹⁶⁻¹⁸⁾ Sebuah riset menjelaskan bahwa yang dimaksud tempat kerja adalah segala sesuatu, kejadian, individu dan lain-lain yang mempengaruhi cara individu bekerja.⁽¹⁹⁾ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik jika ditunjang oleh kondisi lingkungan yang *supportive*. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para perawat untuk dapat bekerja secara optimal.⁽²⁰⁻²²⁾

Menurut asumsi peneliti, jika rumah sakit menyediakan lingkungan kerja fisik yang kondusif, bersih dan tidak bising akan membuat perawat merasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai akan membuat perawat lebih mudah dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika perawat bekerja dengan lingkungan yang kondusif maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi dan perbaikan lingkungan kerja berhasil meningkatkan kinerja perawat di RSUD Dr. JP. Wanane, Kabupaten Sorong. Dengan demikian disarankan agar rumah sakit terkait: 1) meningkatkan pemberian motivasi perawat dengan cara memberikan apresiasi kepada perawat dengan etos kerja baik dan memberikan rekomendasi untuk melanjutkan studi; 2) memperhatikan lingkungan kerja fisik dalam ruangan tempat perawat bekerja seperti cahaya lampu, sirkulasi udara dan penataan ruangan, sehingga perawat dapat bekerja dengan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ginting RA, Hilmy R. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, employee engagement terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. *Health Sains*. 2022;3(5):679-671.
2. Sibarani E, Suryalena S. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal JOM FISIP*. 2018;5(1):17-18.
3. Kemenkes RI. Survey kepuasan masyarakat tahun 2018 dilaksanakan oleh Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta: Kemenkes RI; 2018.
4. Halawa A. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Rekam Medik*. 2021;4(1):64-75.
5. Putri IRR, Rosa EM. Analisis motivasi kerja perawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*. 2015;3(2):56-58.
6. Bulu S, Maemunah N, Susmini S. Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Polowijen dan Puskesmas Mulyorejo Malang. Dissertation. Malang: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang. 2022:126-130.
7. Farizki MR, Wahyuati A. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. 2017;6(5):1-65.
8. Herlianti A, Hanafi A, Farla W. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang. Palembang: Universitas Sriwijaya; 2021.
9. Raharjanto B. Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (Studi empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan). Dissertation. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang. 2020.
10. Hermawati A. Effect mediator: Strategy SDM to quality of work life, trust, satisfaction, commitment, and performance. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 2016;8(2):45-47.
11. Fatimah FB. Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makasar. *An Idea Health Jurnal*. 2021;1(02):67-80.
12. Raya Y, Hendarmawan H. Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, loyalitas dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di era Covid-19. *Jurnal Ilmu Kesehatan*. 2022;10(2):215-228.
13. Candardewi I, Dewi IGAM. Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*. 2019;6(5):34-143.

14. Azizah N, Martini N, Hersona S. Pengaruh kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *SEIKO: Jurnal of Management & Business*. 2022;5(2):514-528.
15. Sembiring H. Pengaruh inspirasi dan tempat kerja terhadap eksekusi representatif di Bank Sinarmas Medan. *Buku Harian Pembukuan dan Para Eksekutif*. 2020;8(2):22-28.
16. Ginting RA, Hilmy R. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, employee engagement terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. *Jurnal Health Sains*. 2022;3(5):671-679.
17. Suriadi S, Andhikara MA, Andry A. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Health Sains*. 2020;3(4):639-652.
18. Alfida R, Widodo S. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU dr. Esnaman Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*. 2020;11(1):56-70.
19. Fajri N, Sasmita J, Fitri K. Pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. *Dissertation*. Pekanbaru: Universitas Riau; 2017.
20. Irma A, Yusuf M. Dampak tempat kerja terhadap pemenuhan pekerjaan yang representatif. *Buku Harian Eksekutif*. 2020;12(2):36-38.
21. Damaria. Pengaruh pelatihan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistik*. 2021;5(1):27-29.
22. Arianto N, Kurniawan H. Dampak inspirasi dan tempat kerja terhadap eksekusi representatif. *Buku Harian Logis*. 2020;3(3):56-60.