

**TESIS**

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT DI  
RUMAH SAKIT: A SCOPING REVIEW**

***FACTORS INFLUENCING NURSE WORK MOTIVATION IN HOSPITALS: A  
SCOPING REVIEW***

**Disusun dan diajukan oleh**

**MUHAMMAD FAHRESI KAMIRULLAH  
K012182016**



**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT DI  
RUMAH SAKIT: A SCOPING REVIEW**

**Tesis  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister**

**Program Studi S2  
Ilmu Kesehatan Masyarakat**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**MUHAMMAD FAHRESI KAMIRULLAH**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT DI  
RUMAH SAKIT: A SCOPING REVIEW**

Disusun dan diajukan oleh

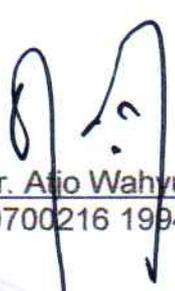
**MUHAMMAD FAHRESI KAMIRULLAH**  
**K012182016**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 18 Agustus 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

  
Prof. Dr. Aji Wahyu, SKM., M.Kes  
NIP. 19700216 199412 1 001

  
Prof. Dr. Stang, M.Kes  
NIP. 19650712 199202 1 002

Dekan Fakultas  
Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi S2  
Ilmu Kesehatan Masyarakat

  
Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D  
NIP. 19720529 200112 1 001

  
Prof. Dr. Ridwan, SKM., M.Kes., M.Sc., PH.  
NIP. 19671227 199212 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Fahresi Kamirullah  
NIM : K012182016  
Program studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul :

### **FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT: A SCOPING REVIEW**

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 23 Agustus 2023

Yang menyatakan



Muhammad Fahresi Kamirullah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	i
<b>HALAMAN PENGANTAR</b>	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</b>	iv
<b>PRAKATA</b>	v
<b>DAFTAR ISI</b>	ix
<b>ABSTRAK</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	10
A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi Kerja	10
B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	28
A. Pendekatan Metodologi	28
B. Kerangka Kerja	28
C. Protokol Penelitian	29
D. Pertimbangan Etik Penelitian	43

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	44
A. Hasil	44
B. Pembahasan	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	88
A. Kesimpulan	90
B. Saran	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya dan salawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wa Alihi Wa Sallam sebagai uswatun khasanah bagi umat manusia sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “ **Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit: A Scoping Review** ”. Pembuatan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk penyelesaian studi penulis pada jenjang pendidikan Magister di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari segala keterbatasan dan kendala, tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik moral maupun material sehingga dapat berjalan dengan baik. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak **Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes** selaku pembimbing I dan Bapak **Prof. Dr. Stang, M.Kes** selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan petunjuk, arahan dan motivasinya. Bapak **dr. Muhammad Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D** Bapak **Prof. dr. Rafael Djajakusli, MOH** dan Bapak **Prof. Dr. Amran Razak, SE, M.Sc** selaku tim penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama ini demi kesempurnaan tulisan ini.

Penulis haturkan dengan setulus jiwa, rasa terima kasih sedalam-dalamnya dan penghargaan atas segala bentuk dukungan, segala pengorbanan, kesabaran, doa yang tiada henti-hentinya terkhusus kepada kedua orang tua tercinta **Almarhum H. Kamirullah** dan **Hj. Mastia, S.Pd** yang telah menjadi motivasi utama penulis dalam menyelesaikan tesis ini Juga kepada guru guru kami **Sayyidil Habib Umar Bin Hafidz, Sidi Syeikh Rohimuddin Nawawi Al Bantani, Annangguru Muhammad Adam, Anregurutta Prof. Dr. KH. Muhammad Faried Wadjedy, M.A, Habib Husein Bin Ustman Alhamid dan Seluruh Habaib dan Ulama** dan juga kepada keluarga penulis yaitu **Kak Marni, Kak Marwah, Om Dinar, Tante Hadijah, Om Azis, Papa Andi, Tante Mama Budi, Om Abid dan Om Haruna** yang telah memberi dorongan semangat dalam penyelesaian tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada deretan orang-orang yang telah ikhlas membantu, pahlawan tanpa tanda jasa, Civitas Akademika kepada :

1. Rektor Universitas Hasanuddin Makassar **Prof. Dr. Ir Jamaluddin Jompa, M.Sc** dan seluruh Wakil Rektor serta seluruh staf pegawai dalam Lingkungan Universitas Hasanuddin.
2. Bapak **Prof. dr. Budu, Ph.D., Sp.M(K), M.Med.Ed**, selaku Dekan Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat **Prof. Sukri Palutturi, SKM.,M.Kes.,M.Sc.PH.,Ph.D**, dan para Wakil Dekan serta kepada bapak/ibu dosen FKM, terima kasih untuk segala ilmu yang telah diberikan.
4. Bapak **Prof. Dr. Ridwan Amiruddin,SKM.,M.Kes.,M.Sc.,PH.**selaku ketua Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin

5. Bapak **Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes., MOHS., Ph.D** selaku penasehat akademik selama menempuh kuliah di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.
6. Seluruh **Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin** yang telah banyak memberikan ilmu yang sangat berharga kepada penulis.
7. Kepada Staf Program Studi S2 Kesehatan Masyarakat dan Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja **Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin**, terima kasih atas segala bantuan dalam urusan yang bersifat administratif selama penulis menjadi mahasiswa.
8. Seluruh teman-teman Pascasarjana FKM Angkatan 2019 terima kasih untuk segala bantuan dan dukungannya.
9. Teruntuk **Kak Dewi, Agus, Basir, Kak Ma'rifah, Annisa, Adinda, Tenri, dan Kak Husni** terima kasih atas dukungan, bantuan, semangat, teman diskusi, sehingga penulis lebih tangguh menghadapi segala suka duka dalam penyelesaian tesis ini.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis baik berupa materi dan non materi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih untuk bantuan dan dukungannya.

Semoga semua bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan kebaikan yang berlimpah dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik demi penyempurnaan tesis ini sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga apa yang disajikan dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi setiap yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 24 Agustus 2023

Penulis

## ABSTRAK

**MUHAMMAD FAHRESI KAMIRULLAH.** *Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit: A Scoping Review* (Dibimbing oleh **Atjo Wahyu** dan **Stang**)

Perawat memiliki peranan yang sangat penting dalam pelayanan Kesehatan di rumah sakit. Perawat merupakan tenaga Kesehatan dengan jumlah paling banyak di rumah sakit, kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja perawat yang baik, oleh karena itu sangat penting bagi rumah sakit untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja perawat, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja perawat yaitu motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk memetakan faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit.

Metode penelitian ini menggunakan metode scoping review untuk memetakan faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit. Scoping review ini mengadopsi konsep Joanna briggs institute. Literatur bersumber dari pubmed, scince direct, proquest, portal garuda dan perpunas. Literatur yang dimasukkan dalam kajian literatur adalah literatur yang diterbitkan pada tahun 2018 sampai tahun 2022. Jumlah literatur yang masuk dalam kajian literatur sebanyak 12 literatur dari 7 negara.

Hasil penelitian ini memetakan faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit berdasarkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Adapun faktor faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit adalah kebutuhan pengembangan potensi, penghargaan, sifat pekerjaan, pengalaman, komitmen, usia, Pendidikan terakhir, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, nilai nilai Bersama. Adapun faktor faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit adalah kondisi lingkungan kerja, kondisi hidup, gaji, supervisi, tunjangan tambahan, rekan kerja, komunikasi, kepemilikan anak, status perkawinan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Perawat, Rumah Sakit, Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik



## ABSTRACT

**MUHAMMAD FAHRESI KAMIRULLAH.** *Factors that influence the work motivation of nurses in hospitals: A Scoping Review* ( Supervised by **Atjo Wahyu** and **Stang** )

Nurses play a crucial role in providing sick people with home health care. It is crucial for House Sick For can increase quality performance nurse, with motivation being one of the most important factors. Nurses are healthcare professionals, with most of them dealing with pain at home. As a result, quality service health at home pain is greatly influenced by good nurse performance. This Objective for this study is influencing factors for nurse home illness motivation.

This method of scoping reviews is being used to identify motivational elements. Joanna Briggs Institute concept is used in the scope of this review. Proquest, Garuda Portal, PubMed, Scince Direct, and the National Library were used to find the literature. Published works from 2018 through 2022 are included in the study's literature. There were 12 texts overall from 7 different countries that were received for the study.

Motivation is a factor in this map of influencing factors. Nursing work from home based on internal and extrinsic variables. It comes to influencing elements, intrinsic motivation is one. Nursing work from home sick is defined as a lack of opportunity for development, rewards, qualities, work, experience, commitment, age, most recent educational level, accomplishment, recognition, responsibility, and shared values. Regarding the variables, extrinsic impacts motivation is a condition of the environment at work, the circumstances of one's life, one's wage, the people in charge of one's affairs, and other benefits.

**Keywords :** Work Motivation , Nurse, Hospital, Intrinsic Factor, extrinsic Factor



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Menjelang era pasar bebas atau dikenal AFTA (*Asean Free Trade Assosiation*) diperlukan kesiapan yang mantap dari semua sektor, termasuk sektor kesehatan khususnya rumah sakit. Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai didalam pemberian pelayanan 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 serta sebagai tempat penelitian berdasarkan surat keputusan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, diantaranya adalah akreditasi rumah sakit yang ada saat ini mulai dituntut oleh masyarakat pengguna jasa pelayanan rumah sakit (Joeharno, 2008).

Menurut Undang-Undang RI tahun 2009, Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai salah satu contoh industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan pada pasien. Indikator dari baik

buruknya kinerja rumah sakit dapat diukur dari kinerja sumber daya manusia di rumah sakit tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan (Indonesia KKR, 2016).

Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang jumlahnya paling dominan di rumah sakit. Jumlah tenaga kesehatan di Indonesia tahun 2015 menunjukkan bahwa jumlah perawat di Indonesia yaitu sebanyak 500.000 orang, serta 80% dari kegiatan pelayanan di rumah sakit adalah pelayanan / asuhan keperawatan (Indonesia KKR, 2016).

Menurut Sumijatun (2010), dalam pelayanan kesehatan sangat dibutuhkan pelayanan keperawatan yang baik. Pelayanan tersebut tidak hanya sebatas pada pasien dan penyakitnya saja, tetapi mencakup biologis, psikologis, sosial, spiritual, dan ekonomi pasien. Oleh karena itu, perawat menghadapi tantangan kerja yang berat harus memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja perawat yang diberikan kepada pasien harus dilakukan dengan sepenuh hati sehingga pelayanan yang diberikan berkualitas.

Menurut Ghozali (2008), hasil pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat kepada pasien dapat mempengaruhi mutu dan kualitas suatu rumah sakit. Baik atau buruknya pelayanan perawat akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dalam

meningkatkan pelayanan perawat harus melakukan perbaikan kinerja individu maupun kelompok.

Menurut Wibowo (2016), seorang perawat harus mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja di lembaga kesehatan baik itu dari segi kinerja maupun prestasi kerja. Menurut Sugiharto, dkk. (2012), tingkat kinerja dan kualitas implementasi sistem layanan keperawatan bergantung pada tingkat motivasi perawat dalam unit perawatan tersebut. Perawat yang memiliki motivasi baik adalah perawat yang memiliki energi untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi adalah suatu rangsangan atau alasan yang memberikan dasar bagi semangat seseorang dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi mencakup : tanggung jawab, prestasi, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk pengembangan dan kemajuan.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit. Perawat memegang peranan penting di rumah sakit dimana perawat merupakan salah satu profesi yang selalu berhubungan dan berinteraksi langsung dengan pasien. Oleh karena itu, dalam memberikan asuhan, perawat harus memahami

dan berperilaku sebagaimana mestinya. dengan etika pelayanan Peran perawat di rumah sakit khususnya di fasilitas rumah sakit sangat penting, perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit dan staf yang kontak langsung dengan pasien lebih lama. Pelayanan yang baik bisa diberikan ketika kinerja perawat baik, sehingga perawat membutuhkan perhatian manajemen rumah sakit (Angraeni, 2018).

Untuk memberikan pelayanan standar, perawat Dalam menjalankan perannya sebagai tenaga kesehatan, diperlukan kemauan dan tenaga untuk bertindak serta keterampilan dan kompetensi terbaik untuk melakukan layanan keperawatan, sebagai salah satu arahnya adalah dengan adanya motivasi. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat dianggap sebagai bagian mendasar dari kegiatan manajemen dan Motivasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi dalam bergerak dan memimpin karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Wibowo, 2016) (Winardi, 2015)

Rivai (2009) berpendapat bahwa motivasi perawat dalam melaksanakan tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya. Karena motivasi kerja akan mendorong gairah perawat dalam bekerja. kerja merupakan dorongan bagi perawat untuk berprestasi yang dikenal dengan istilah intrinsik. Motivasi kerja juga merupakan dorongan dari

luar diri perawat dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti tuntutan kerja dari rumah sakit dan sebagainya (Rivai, 2009).

Dalam pendekatan teori Herzberg telah banyak digunakan dalam dunia keperawatan yang menyatakan bahwa kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja internal seperti keinginan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan, pengembangan potensi individu, pekerjaan dan tanggung jawab. Sedangkan motivasi kerja eksternal berupa : peraturan dan administrasi rumah sakit, supervisi perawat manager, keamanan dan keselamatan kerja serta kondisi kerja. Beberapa rumah sakit di Indonesia juga mengkaitkan kinerja perawat dengan teori Herzberg ini (Herzberg & Fredrick, 1959) (Hasibuan S. M., 2003).

Menurut Wibowo (2016), seorang perawat harus mampu bekerja dengan baik di fasilitas kesehatan baik dari segi kinerja maupun kinerja pekerjaan. Menurut Sugiharto dkk. (2012), tingkat aktivitas dan kualitas Kinerja sistem pelayanan keperawatan tergantung pada tingkat motivasi perawat unit keperawatan. Perawat yang termotivasi dengan baik adalah seorang perawat dengan energi untuk melakukan sesuatu untuk menyelesaikan sasaran yang diharapkan. Menurut Nursalam (2016), pengetahuan dari teori motivasi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kerja perawat.

Masalah yang sering muncul dari motivasi perawat yaitu: gaji, merupakan faktor motivasi yang paling penting bagi perawat untuk memperbaiki kinerja mereka. Adanya uang tambahan di luar dari gaji pokok dapat membuat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja perawat. Rendahnya gaji, ketidaklayakan struktur pelayanan serta kompensasi juga merupakan faktor rendahnya motivasi di antara perawat yang menyebabkan timbulnya beraneka ragam protes dari pasien. Kurangnya pengawasan dan tidak adanya sanksi yang tegas dari manajemen rumah sakit dapat menyebabkan perawat tidak serius dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, kurang sungguh-sungguhnya rumah sakit untuk membuat perawat lebih produktif, berguna dan menjadi pegawai yang memuaskan membuat perawat tidak memiliki kinerja yang baik. Adanya kompensasi, promosi dan gaji tambahan akan mempengaruhi motivasi perawat dalam melaksanakan pekerjaannya (Vanchapo, 2021).

Berdasarkan World Health Organisation (2017), menunjukkan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan dari aspek pemenuhan kesejahteraan dan dari informasi yang di peroleh bahwa sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang di terima dari institusi tempat mereka bekerja. Permasalahan yang terjadi dipelayanan kesehatan saat ini yaitu banyaknya tenaga

kesehatan yang tidak memiliki motivasi tinggi untuk bekerja disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berat, resiko kerja yang tinggi di dalam negeri dan program pelatihan yang kurang dari rumah sakit, akan tetapi tidak diimbangi dengan perlindungan kerja yang baik dan upah yang tidak memuaskan, belum lagi faktor kesejahteraan dan faktor kompetensi (Vanchapo, 2021).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit ?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk memetakan faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk memetakan faktor faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit
- b. Untuk memetakan faktor faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Kelimuan**

Sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, khususnya bidang kajian tentang faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit dengan metode *scoping review*.

### **2. Manfaat Praktis**

Sabagai bahan masukan bagi instansi Kesehatan yang memiliki tenaga kerja dengan latar belakang perawat guna

mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat.

### 3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi pembelajaran yang berharga dalam memperkaya wawasan dan pengetahuan peneliti. Selain itu, penelitian ini juga merupakan salah satu cara untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang diperoleh dalam rangka mendapatkan gelar Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja

##### 1. Definisi motivasi kerja

Menurut Munandar (dalam Cahyani, 2016) Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Siagian (2003) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan yang dimilikinya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga ataupun waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Auri (2010) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong

kegiatan atau gerakan yang mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi tergolong sebagai salah satu bagian dari faktor psikologi yang berperan sebagai faktor utama yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai suatu tujuan, baik tujuan pribadi maupun organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku.

Pendapat lain mengatakan, Heriyanto D dan Mirsa, S (2018) motivasi adalah suatu proses dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi sangatlah penting untuk ada didalam diri seseorang. Motivasi merupakan perasaan atau pikiran yang dapat mendorong seseorang

terutama dalam berperilaku agar seseorang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan. Saat pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang bersangkutan.

Menurut Herlinda (2016) Motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

## 2. Fungsi Motivasi

Menurut Oemar (2007), fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambannya suatu pekerjaan.
- d. Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan.
- e. Motivasi sebagai penentu arah perbuatan manusia, yakni kearah yang akan dicapai.
- f. Motivasi sebagai penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

## 3. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2005), terdapat beberapa tujuan dalam pemberian motivasi yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.

#### 4. Jenis-jenis Motivasi

Menurut William dan Davis dalam Sedarmayanti (2001), motivasi kerja terdiri atas dua yaitu motivasi eksternal (dari luar) dan motivasi internal (dari dalam diri).

##### a. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah sesuatu motivasi atau hal yang dilakukan oleh seseorang yang dipengaruhi oleh faktor eksternal yang dikendalikan oleh faktor luar, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi hal – hal yang berkaitan pekerjaan, seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan positif ini menunjukkan bahwa karyawannya

sedang bekerja demi kemajuan organisasi. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Berikut aspek – aspek motivasi tersebut :

- 1) Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah atau gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa Sumber Daya Manusia agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
- 2) Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja di lingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/mateial maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud, penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutakhir dan lain sebagainya. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai hubungan antara atasan dengan bawahan yang lain.

3) Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu Sumber Daya Manusia agar bekerja secara efektif dan efisien. Merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena bertujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

b. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan secara terus menerus. Berikut aspek – aspek motivasi tersebut :

- 1) Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, di samping mudah atau tidak rumit pelaksanaannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.
- 2) Pekerjaan yang menarik, setiap Sumber Daya Manusia akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan,

keampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.

- 3) Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompetisi secara sehat, dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien.

Menurut Teori Dua Faktor, faktor intrinsik motivasi menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Faktor ekstrinsik merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, yang terdiri dari gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antarpribadi, dan kualitas supervisi (Mua, 2011).

## B. Tinjauan Umum tentang Kinerja

### 1. Definisi Kinerja

Kinerja perawat memiliki nilai yang vital dan strategis. Asuhan yang diberikan oleh perawat merupakan *core business* dan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini disebabkan karena perawat secara kuantitas adalah tenaga terbanyak di rumah sakit yaitu berjumlah 60,55% (Kemenkes, 2010).

Banyaknya jumlah perawat secara kuantitas di rumah sakit harus diiringi dengan kualitas yang baik. Kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh perawat dalam memberikan asuhan merupakan cerminan atau gambaran dari mutu pelayanan di rumah sakit. Manajemen rumah sakit harus menjaga dan mengupayakan agar kinerja perawat tetap baik, sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang bermutu bagi pasien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit secara umum (Ratanto, 2013). Pelaksanaan Asuhan Keperawatan meliputi pengkajian, diagnosis, rencana perawatan, implementasi dan evaluasi merupakan salah satu indikator penilaian kinerja perawat, dimana secara tidak langsung menjadi tolak ukur kualitas pelayanan rumah sakit (Istiqomah, 2017).

Suwatno (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam

kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Kinerja perawat ini merupakan gambaran evaluasi terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh perawat untuk tujuan pelayanan keperawatan dengan didasarkan pada standar keperawatan (Ratanto, 2013).

Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Semakin rendah beban kerja perawat semakin baik kinerjanya. Beban kerja yang tinggi ditambah dengan tugas diluar pekerjaan utamanya tidak jarang menambah beban perawat yang menyebabkan turunnya kinerja perawat karena banyak pekerjaan yang harus ditangani. Beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja tersebut adalah jumlah pasien yang harus dirawat, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung tiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik (Agustina, 2017).

Disamping faktor beban kerja dalam kaitannya dengan kinerja perawat, faktor sikap kerja perawat juga mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja perawat dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Misalnya sikap perawat yang kurang ramah saat melakukan pelayanan keperawatan, sikap tidak bertanggungjawab atas pekerjaan, perawat yang kurang siap

ketika melakukan pelayanan keperawatan, ketidaktepatan waktu yang perawat lakukan dalam memberikan asuhan keperawatan, dan lain sebagainya. Hasil ini menunjukkan kinerja perawat yang masih kurang maksimal (Aprilia, 2017).

Unsur-unsur yang dinilai dari kinerja menurut Sastrowiharjo (2006) antara lain:

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tanggungjawab

Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan dan peraturan.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen (Aprilia, 2017).

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata - rata (IQ 110–120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Akbar, 2018).

Selain itu, menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat - sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor - faktor tersebut (Akbar, 2018).

Lebih lanjut Gibson menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c. Faktor organisasi (Akbar, 2018).

### 3. Sistem Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja menurut Widodo dalam Sami'an (2012:1) adalah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Siagian dalam Sami'an (2012:1) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah

suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan yang di dalamnya terdapat berbagai faktor seperti :

- a. Penilaian dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pekerja yang dinilai (Purwaningrum, 2014).

Menurut Dessler (2008: 293) alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja bagi karyawannya, yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pandangan praktis, sebagian besar keputusan pembayaran dan promosi karyawan diambil melalui penilaian kinerja karyawan tersebut.
- b. Penilaian memainkan peran integral dalam performa manajemen proses perusahaan. Penilaian dapat menerjemahkan tujuan strategis perusahaan kedalam tujuan spesifik karyawan.
- c. Penilaian memberikan atasan dan bawahan mengembangkan sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan, dan untuk memperkuat hal-hal yang telah dilakukan bawahan dengan baik dan benar.

d. Penilaian akan membantu sebuah tujuan perencanaan karir yang berguna. Penilaian menyediakan sebuah kesempatan untuk mengulas perencanaan karir (*career plan*) karyawan dalam cakupan kekuatan dan kelemahan tersebut (Evita, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian penilaian kinerja, dapat kita ambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian yang dilaksanakan setiap periode tertentu terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas (Purwaningrum, 2014).

#### 4. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja disebut juga sebagai *performance appraisal*, *performance evaluation*, *development review*, *performance review and development*. Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran - ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja.

Menurut Nursalam (2008) manfaat dari penilaian kerja yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi kerja staf secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan di rumah sakit.
- b. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
- c. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap danampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan.
- d. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik.
- e. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan (Muzammil, 2014).

## 5. Standar Indikator Kinerja Perawat

Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PNNI (Persatuan Perawat Indonesia) (2000) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi: Pengkajian, Penetapan diagnosis keperawatan Perencanaan keperawatan, Implementasi dan Evaluasi.