

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT SETELAH PENERAPAN PROGRAM KESEHATAN GRATIS DI RSUD ANDI MAKKASAU PAREPARE

Risma Wulandari¹

¹Akademi Kebidanan Andi Makkasau Parepare

ABSTRAK

Studi ini bermaksud untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh dari (1) tanggung jawab; (2) Suasana kerja; (3) pengawasan; dan (4) pemberian insentif perawat sebagai motivasi dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Andi Makkasau Parepare. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Andi Makkasau Parepare. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode survey terhadap 96 sampel yang dianalisis menggunakan analisis regresi dengan statistic SPSS 16.

Hasil yang tampak berupa: (1) tanggungjawab berpengaruh secara positif ($p = 0.013 < 0.05$); (2) suasana kerja berpengaruh secara signifikan ($p = 0.131 > 0.05$); (3) pengawasan berpengaruh secara positif ($p = 0.022 < 0.05$); (4) insentif berpengaruh secara signifikan ($p = 0.116 > 0.05$) terhadap motivasi perawat dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Andi Makkasau Parepare.

Kata Kunci: Tanggung jawab, pengawasan, motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aimed to identify and analyze the effect of (1) the responsibility; (2) working conditions; (3) supervision; and (4) the incentive to work motivation for nursing in implementation of the free health services in hospitals Andi Makkasau Parepare. This research was conducted in hospitals Andi Makkasau Parepare. this research was quantitative research with survey method, to 96 samples, and analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS 16.

The results showed that: (1) the responsibility of a positive effect ($p = 0.013 < 0.05$); (2) working conditions and a significant positive effect ($p = 0.131 > 0.05$); (3) supervision a positive effect ($p = 0.022 < 0.05$); and (4) incentives positive and significant effect ($p = 0.116 > 0.05$) on work nurse motivation in implementation of the free health services in hospitals Andi Makkasau Pare Pare.

Keywords: Responsibility, supervision, Work Motivation

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, upaya peningkatan pelayanan kesehatan pada masyarakat secara komprehensif memerlukan suatu aset pokok yang mendasar yaitu adanya sumber daya manusia. Kemajuan sumber daya manusia dalam aspek ketenagaan kesehatan tentu harus memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman serta sikap

profesionalisme dalam menggunakan tenaga dan pikiran, sehingga cakupan pelayanan kesehatan yang dirumuskan pada visi dan misi Indonesia Sehat 2010 (Depkes, 2010).

Indonesia sebagai negara berkembang masih dihadapkan pada masalah rendahnya akses masyarakat terhadap sistem jaminan kesehatan. Hal ini terlihat dari perkembangan cakupan jaminan kesehatan beberapa tahun

terakhir, terbilang sangat lamban yakni hanya 20,3% penduduk Indonesia yang terlindungi oleh jaminan kesehatan (Depkes, 2007). Di Sulawesi Selatan cakupan jaminan kesehatan juga masih sangat rendah, yakni 7,5 juta jiwa penduduk, hanya 3,1 juta jiwa yang memiliki jaminan kesehatan. Artinya masih ada sekitar 4.427.896 penduduk yang belum memiliki jaminan kesehatan (Razak, 2008). Demikian halnya Kota Parepare, cakupan masyarakat terhadap jaminan kesehatan juga masih rendah yakni hanya mencapai 59.865 jiwa dari total penduduk 129.542 penduduk di Kota Parepare (Dinkes, Parepare).

Untuk mengatasi masalah tersebut, maka pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan mengeluarkan Peraturan Gubernur No. 13 Tahun 2008 tentang Pelayanan Kesehatan Gratis yang berlaku sejak tanggal 1 Juli 2008. Kebijakan ini berlaku untuk semua lapisan masyarakat di Provinsi Sulawesi Selatan tanpa melihat tingkat ekonomi. Pelayanan kesehatan ini dilaksanakan dengan harapan agar terjadi subsidi silang antara masyarakat yang mampu dengan yang tidak mampu dan akan dikembangkan secara berkelanjutan dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan yang menyeluruh bagi masyarakat Sulawesi Selatan.

Dalam penerapan kebijakan ini, Sulawesi Selatan khususnya Kota Parepare memunculkan berbagai kendala, salah satu konsekuensinya adalah terjadinya perubahan kondisi beban kerja petugas kesehatan akibat tingginya permintaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan gratis. Salah satu Puskesmas di Kota Parepare yang melaksanakan program pelayanan kesehatan gratis adalah

RSUD Andi Makkasau Parepare. Permasalahan yang sering muncul dalam rangka pelaksanaan pengobatan gratis di wilayah kerja Rumah Sakit ini adalah kurangnya pemahaman masyarakat yang datang berobat. Selain itu pelayanan petugas yang kurang juga merupakan salah satu kendala dalam pelaksanaan program tersebut.

Setelah penerapan program pelayanan kesehatan gratis ini, jumlah kunjungan pasien di RSUD Andi Makkasau Parepare mengalami peningkatan, sedangkan jumlah tenaga kesehatan tidak sebanding dengan peningkatan jumlah pasien, sehingga menimbulkan beban kerja bagi para petugas kesehatan yang kemudian berdampak pada motivasi kerja petugas kesehatan.

Penelitian yang dilakukan Indudewi (2009) berusaha meneliti tentang pengaruh sasaran yang jelas dan terukur, intensif, desentralisasi dan pengukuran motivasi terhadap kinerja organisasi khususnya SKPD dan BUMD. Penelitian yang dilakukn oleh Betsy (2010) meneliti faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja organisasi sektor publik pada pemerintah daerah kabupaten Demak. Penelitian ini memperluas peneletian sebelumnya dengan meneliti faktor motivasi khusus bidang kesehatan yakni perawat di RSUD Andi Makkasau Parepare.

GR. Terry memberikan defenisi Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Stephen P. Robbins mendefenisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha un-

tuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Demikian juga Gibson mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Pada dasarnya motivasi dalam bekerja dapat memacu seseorang untuk bekerja keras sehingga berdampak pada hasil kerja. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dalam manajemen, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan, dan dapat menjadi faktor pemicu motivasi kerja karyawan.

Di sisi lain petugas kesehatan dihadapkan pada permasalahan beban kerja yang berat, teknologi kesehatan dan teknologi informasi yang berkembang sangat pesat serta sikap masyarakat yang semakin kritis. Hal ini akan berdampak pada lingkungan kerja yang gilirannya akan memengaruhi kemampuan dan motivasi kerja para petugas kesehatan di RSUD Andi Makkasau Parepare.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisa pengaruh keempat faktor tersebut terhadap motivasi kerja petugas kesehatan setelah penerapan program pe-

layanan kesehatan gratis di RSUD Andi Makkasau Parepare. Survei penjelasan merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Andi Makkasau Parepare, berlangsung selama 1 bulan yaitu dari bulan Maret 2017.

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengambilan data berdasarkan wawancara langsung dengan petugas kesehatan di RSUD Andi Makkasau Parepare dengan daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan bulanan, dan tahunan RSUD Andi Makkasau Parepare.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang melakukan pelayanan kesehatan di Ruang Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Parepare, pada bulan September 2017 berjumlah 127 orang.

Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *purposive sampling*. Pada teknik ini pengambilan sampel atas dasar tujuan tertentu sehingga keinginan peneliti terpenuhi. Sampel merupakan tenaga kesehatan yang melaksanakan pelayanan di Ruang Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Parepare sebanyak 96 orang.

Teknik dan Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan petugas kesehatan. Pengumpulan data sekunder yaitu data diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Parepare dan RSUD Andi Makkasau Parepare.

Pengumpulan data primer dengan tahapan, sebagai berikut:

1. Tentukan responden,
2. Bagikan kuesioner kepada responden, dan
3. Lakukan wawancara.

Pengolahan dan Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui kuisisioner diolah secara manual kemudian data yang dihasilkan kemudian dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS 17.00 *for windows*, dengan metode uji regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

- Y = Motivasi kerja a = konstan regresi
 X₁ = Tanggung jawab
 X₂ = Kondisi kerja
 X₃ = Supervisi
 X₄ = Insentif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijelaskan dalam bentuk tabel yang dinarasikan jawaban-jawaban responden tentang karakteristik dan variabel-variabel independen dan dependent sebagai berikut:

Karakteristik variabel-variabel yang diteliti:

1. Tanggung jawab

Salah satu faktor yang dapat dilihat dalam melihat motivasi kerja petugas kesehatan adalah tanggung jawab seorang petugas, hasil penelitian menunjukkan distribusi jawaban responden seperti tersaji pada Tabel.

Tabel Distribusi responden berdasarkan tanggung jawab

No	Tanggung jawab	F	%
1	Rendah	10	10,4
2	Sedang	62	66,7
3	Tinggi	22	22,9
	Jumlah	96	100

Sumber: Data primer Maret, 2017

Tabel menunjukkan bahwa 66,7% rata-rata petugas kesehatan memiliki rasa tanggung jawab yang sedang, sedangkan 10,4% memiliki rasa tanggung jawab rendah terhadap beban kerja yang ditanggung. Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa petugas dengan rasa tanggung jawab rendah sebanyak 10 orang (10,4%), petugas yang memiliki rasa tanggung jawab sedang sebanyak 62 orang (66,7%), dan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi sebanyak 22 orang (22,9%).

2. Kondisi kerja

Salah satu faktor yang dapat dilihat dalam melihat motivasi kerja petugas kesehatan adalah kondisi kerja petugas, hasil penelitian menunjukkan distribusi jawaban responden seperti tersaji pada Tabel.

Tabel Distribusi responden berdasarkan kondisi kerja

No	Kondisi kerja	F	%
1	Rendah	6	6,3
2	Sedang	74	77,1
3	Tinggi	16	16,7
	Jumlah	96	100

Sumber data primer Maret 2017

Tabel menunjukkan bahwa 77,1% yang menyatakan kondisi kerja sedang dan 16,7%

menyatakan kondisi kerja baik. Distribusi jawaban petugas tentang kondisi kerja adalah kondisi kerja kategori rendah sebanyak 6 orang (6,3%), kondisi kerja kategori sedang sebanyak 74 orang (77,1%), dan kondisi kerja kategori tinggi sebanyak 16 orang (16,7%).

3. Supervisi

Faktor supervisi dalam penelitian ini adalah penilaian yang diberikan atasan kepada para petugas. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden sebagai berikut Supervisi yang diberikan atasan terhadap petugas rendah sebanyak 6 orang (6,3%), supervisi yang diberikan atasan sedang sebanyak 72 orang (75,0%) dan supervisi yang diberikan atasan tinggi sebanyak 18 orang (18,7%). Hasil penelitian di atas menandakan bahwa rata-rata jawaban petugas tentang supervisi menyatakan sedang.

Tabel Distribusi responden berdasarkan supervisi

No	Supervisi	F	%
1	Rendah	6	6,3
2	Sedang	72	75,0
3	Tinggi	18	18,7
Jumlah		96	100

Sumber data primer Maret 2017

4. Insentif

Faktor yang tidak kalah penting dalam penilaian motivasi kerja adalah insentif. Distribusi jawaban responden tentang insentif terdistribusi seperti pada Tabel.

Tabel Distribusi responden berdasarkan insentif

No	Insentif	F	%
1	Rendah	19	19,8
2	Sedang	55	57,3
3	Tinggi	22	22,9
Jumlah		96	100

Sumber data primer Maret 2017

Tabel menunjukkan bahwa yang menyatakan faktor insentif rendah sebanyak 19 orang (19,8%), insentif sedang sebanyak 55 orang (57,3%), dan insentif tinggi sebanyak 22 orang (22,9%). Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan motivasi kerja berdasarkan insentif adalah sedang.

5. Motivasi kerja

Berdasarkan keempat faktor yang telah diteliti maka, distribusi jawaban responden tentang motivasi kerja terdistribusi seperti pada Tabel

Tabel Distribusi responden berdasarkan motivasi kerja

No	Motivasi kerja	F	%
1	Rendah	4	4,2
2	Sedang	34	35,4
3	Tinggi	58	60,4
Jumlah		96	100

Sumber data primer Maret 2017

Tabel menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja petugas kesehatan tinggi yaitu

sebanyak 58 orang (60,4%), motivasi kerja sedang sebanyak 34 orang (35,4%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 4 orang (4,2%).

Hasil analisis uji regresi berganda

Analisa statistik menggunakan uji regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab, kondisi kerja, supervisi dan insentif terhadap motivasi kerja petugas kesehatan.

Berdasarkan hasil uji regresi maka dapat diperoleh persamaan tersaji seperti pada Tabel *coefficients*.

Tabel 12. Tabel coefficients hasil uji regresi dengan SPSS

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.305	1.574		2.100	.039	.179	6.432			
X1	.260	.103	.253	2.533	.013	.056	.463	.401	.257	.229
X2	.035	.023	.140	1.523	.131	-.011	.080	.199	.158	.138
X3	.247	.106	.231	2.336	.022	.037	.457	.368	.238	.211
X4	.159	.100	.151	1.588	.116	-.040	.357	.291	.164	.143

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer Maret, 2017

Nilai masing-masing variabel secara berturut-turut dapat dilihat pada Tabel 12, sehingga dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3.305 + 0,260X1 + 0,035X2 + 0,247X3 + 0,159X4$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila tanggung jawab, kondisi kerja, supervisi kerja, dan insentif nol, maka motivasi hanya sebesar 3,305 (nilai konstanta). Sedangkan apabila tanggung jawab naik sebesar satu poin, maka motivasi kerja petugas kesehatan juga akan naik sebesar 0,26 begitu pula dengan kondisi kerja akan terjadi peningkatan sebesar 0,35. selanjutnya jika supervisi dan

insentif jika motivasi kerja meningkat 1 poin maka motivasi akan meningkat sebesar 0,247 dan insentif meningkat sebesar 0,159.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan hasil penelitian, dapat diambil suatu kesimpulan dan saran faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja petugas kesehatan setelah penerapan program pelayanan kesehatan gratis di Rumah Sakit Umum Andi Makkasau Parepare sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan tanggung jawab terhadap motivasi kerja petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Andi Makkasau Parepare.
2. Ada pengaruh positif tapi tidak signifikan kondisi kerja terhadap motivasi kerja petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Andi Makkasau Parepare dengan demikian semakin baik kondisi kerja petugas kesehatan akan semakin termotivasi untuk bekerja.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan supervisi terhadap motivasi kerja petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Andi Makkasau Parepare.
4. Ada pengaruh positif tapi tidak signifikan insentif terhadap motivasi kerja petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Andi Makkasau Parepare dengan demikian semakin besar insentif yang diberikan kepa-

da petugas kesehatan akan semakin termotivasi untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiono. 2002. Analisis Kepemimpinan yang Mendorong Iklim Kerja dan Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Labuabg Baji Makassar (Tesis). Makassar: Pascasarjana UNHAS.
- Adi S, dkk. 2004. Manajemen Administrasi Kesehatan Praktisi Rumah Sakit, Edisi 3. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Aditama, Tjandra, Y. 2007. Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Edisi Kedua. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Alex. P, Adi Utarini. 2008. Model Kemitraan Praktisi dan Pihak Swasta dalam Penanggulangan Suatu Penyakit. WWW. [http:// Kesehatan](http://Kesehatan). Diakses tgl. 12 Februari 2008.
- Azwar, A. 2007. Pengantar Administrasi Kesehatan, Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Azwar, A. 2006. Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan. Jakarta: PT. Bina Rupa Aksara.
- Bagus, Denny. 2013. Insentif: Defenisi, Tujuan, Jenis, Prose dan Syarat Pemberian Insentif. [serial online]. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html>
- Depkes RI. 2007. Model Pengembangan Peningkatan PSM dalam Penanganan Penyakit TB Paru. Jakarta: Direktorat Jenderal Kesehatan.
- Dinkes Sidrap. 2010. Laporan Tahunan RSUD Andi Makkasau Parepare Kecamatan Wattang Pulu.
- Fakhruddin. 2000. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Perkam Medis di R.S. Harapan Kita tahun 2008 (Skripsi). Medan: FKM-USU, deadline tanggal 25 Mei 2011 jam 23.45 WiB <http://www.USU.id.com>.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi. Edisi Ke Sembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laksono, Trisnantoro. 2008. Manajemen Rumah Sakit. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press,
- Notoatmodjo. 2007. Perilaku Manusia dan Aplikasinya dalam Dunia Kesehatan. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Nursalam. 2009. Proses dan Dokumentasi Keperawatan Konsep dan Praktik, Edisi Tiga. Jakarta: Slemba Medika.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Deskriptif. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Susanto, B. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, H. 2005. Metodologi Research Ilmu Pasti. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.