



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4115>

**FAKTOR HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT RAWAT INAP  
RUMAH SAKIT TK.II PELAMONIA MAKASSAR**

<sup>K</sup>Nursuciyani Jamal<sup>1</sup>, Sartika Suyuti<sup>2</sup>, Ulfa Sulaeman<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,  
Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup> Peminatan Epidemiologi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

<sup>3</sup> Peminatan Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi(<sup>K</sup>): [nursuciyanij@gmail.com](mailto:nursuciyanij@gmail.com)

[nursuciyanij@gmail.com](mailto:nursuciyanij@gmail.com)<sup>1</sup>, [sartika.suyuti@umi.ac.id](mailto:sartika.suyuti@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [ulfachen@gmail.com](mailto:ulfachen@gmail.com)<sup>3</sup>

ABSTRAK

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul baik dari dalam diri seseorang maupun luar yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan agar tercapainya hasil yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain pendekatan *cross sectional*. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah tenaga perawat yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 48 orang. Teknik dalam pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan metode *total sampling* dengan jumlah populasi sama dengan banyak jumlah sampel, dengan menggunakan metode analisis data analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji *chi-square* pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0.05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan pengakuan dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 dengan nilai *p value* 0.380. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 dengan nilai *p value* 0.002. Tidak ada hubungan promosi jabatan dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 dengan nilai *p value* 0.770. Tidak ada hubungan kompensasi dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 dengan nilai *p value* 0.591.

Kata kunci : Motivasi; pengakuan; lingkungan kerja; promosi jabatan; kompensasi

**PUBLISHED BY :**

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal Fakultas  
Kesehatan Masyarakat UMI

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)  
Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnal.woph@umi.ac.id](mailto:jurnal.woph@umi.ac.id)

**Article history :**

Received : 12 September 2022

Received in revised form : 23 September 2022

Accepted : 17 Februari 2023

Available online : 28 Februari 2023



licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

---

**ABSTRACT**

*Motivation is an impulse that arises both from within a person and outside that will direct one's actions to achieve the desired results. This study aims to determine the factors related to nurses' work motivation in patient hospital kindergartens.II Pelamonia Makassar City during the Covid-19 pandemic in 2022. This type of research uses quantitative research with cross sectional approach design. The population in this study are nurses with the status of civil servants (civil servants), as many as 48 people. The technique in sampling is by using the total sampling method with a population equal to many samples of 48 respondents, using the data analysis method of univariate analysis and bivariate analysis with a chi-square Test at a confidence level of 95% ( $\alpha=0.05$ ). The results showed no relationship with the motivation recognition nurses installed in patient hospital kindergarten.II Pelamonia of Makassar City during the Covid-19 pandemic in 2022 with a value of  $p$  value 0.380. There is a relationship between the work environment with the motivation of nurses installed in patient hospital kindergartens.II Pelamonia of Makassar City during the Covid-19 pandemic in 2022 with a value of  $p$  value 0.002. No relationship exists between job motivation promotion among nurses who installed inpatient hospital kindergarten.II Pelamonia of Makassar City during the Covid-19 pandemic in 2022 with a value of  $p$  value 0.770. There is no compensation relationship with the work motivation of nurses installed in patient hospital kindergartens.II Pelamonia of Makassar City during the Covid-19 pandemic in 2022 with a value of  $p$  value 0.591.*

*Keywords: Motivation; recognition; work environment; job promotion; compensation.*

---

**PENDAHULUAN**

Kesehatan merupakan keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual, dan sosial yang dapat menjadikan setiap orang atau individu untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi.<sup>1</sup> Untuk meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan masyarakat perlu diadakan upaya kesehatan yang dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan dalam bentuk pencegahan penyakit, pengobatan penyakit, dan pemulihan kesehatan.<sup>2</sup>

Rumah sakit merupakan wadah pelayanan kesehatan yang dikembangkan dengan penuhan layanan kesehatan seperti pelayanan medik, pelayanan *non* medik, pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, dan gawat darurat.<sup>3</sup> Bagi pengguna jasa layanan kesehatan tentunya terikat dengan ketanggapan petugas dalam memenuhi kebutuhan pengguna jasa (pasien), kelancaran komunikasi dengan pasien, serta kepribadian dan keramahan dalam melayani.<sup>4</sup>

Petugas di rumah sakit yaitu perawat yang juga merupakan tumpukan dari semua kegiatan yang ada karena perawat merupakan salah satu sumber keberhasilan pembangunan rumah sakit dan juga merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di rumah sakit dalam menciptakan pandangan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan khususnya di ruang rawat inap tidak terlepas dari peran seorang perawat yang selalu siap siaga memberikan pelayanan 24 jam dalam sehari sehingga memberi pengaruh yang cukup berarti terhadap pelayanan rumah sakit yang diberikan kepada masyarakat.<sup>5</sup>

Data *Worldometer* tahun 2020, terdapat sekitar 33.57 juta jiwa yang terpapar Covid-19, Indonesia termasuk dalam urutan 24 dari 25 negara dengan kasus terbanyak di dunia dengan jumlah 278.772 jiwa, terhitung pada Juli 2020 terdapat 295 tenaga medis yang terpapar dan 23 meninggal dunia. Menurut sekjen Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia (IAKMI), angka kematian tenaga kesehatan di Indonesia yang terpapar Covid-19 dan tertinggi di Asia tenggara tercatat sebesar 2.4%.<sup>6</sup> Berdasarkan data tersebut dampak pandemi Covid-19 dirasakan oleh seluruh masyarakat tidak terkecuali profesi perawat yang menjadi garda terdepan (*frontline*) yang menyebabkan perawat tidak nyaman dan berdampak pada kinerja.<sup>7</sup>

Berdasarkan data saat ini jumlah tenaga kesehatan yang ada di Sulawesi Selatan yang tercatat melalui profil kesehatan kabupaten/kota pada tahun 2019 sebanyak 42.355 orang (pegawai kesehatan) dengan proporsi tenaga kesehatan yang terbesar adalah perawat 32% (13.581 orang), bidan 20.96% (8.880 orang), dan tenaga medis sebesar 9.3% (3.945 orang). Untuk tenaga kefarmasian tercatat berjumlah sebanyak 2.220, dengan proporsi tenaga teknis kefarmasian sebesar 52.23% (1.076 orang), dan tenaga apoteker sebesar 47.76% (1.144 orang). Sedangkan jumlah tenaga dalam lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan data kepegawaian hingga akhir tahun 2018 berjumlah 263 orang. Hingga akhir tahun 2018 di Provinsi Sulawesi Selatan tercatat jumlah tenaga medis sebanyak 4.126 orang yang terdiri dari dokter spesialis sebanyak 1.787 orang, dokter umum sebanyak 1.597 orang, dokter gigi sebanyak 718 orang, dan dokter spesialis gigi sebanyak 24 orang, dengan jumlah rasio tenaga medis sebanyak 43.77 per 100.000 penduduk. Dalam artian ada sebanyak 43 sampai 44 orang tenaga medis yang harus melayani 100.000 penduduk di Sulawesi Selatan.<sup>8</sup>

Motivasi merupakan salah satu konsep yang mudah untuk dipahami namun sulit untuk dilaksanakan karena pegawai baik itu tenaga kesehatan maupun *non* kesehatan memiliki ciri dan kebiasaan yang berbeda serta memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda pula tergantung apa yang merangsang sumber daya manusia, dan tergantung juga pada konteks dimana mereka kerja. Perbedaan antara rumah sakit yang bagus dan rumah sakit yang biasa saja terletak pada karyawan dalam organisasi yang sukses termotivasi.<sup>9</sup>

Motivasi di golongkan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan faktor yang tidak perlu dirangsang atau didorong dari luar (faktor motivasional) terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju. Sedangkan, motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang diakibatkan karena adanya rangsangan dari luar (faktor pemeliharaan) seperti, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, gaji atau kompensasi, dan keamanan kerja.<sup>10</sup> Berdasarkan studi terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat adalah motivasi kerja dengan responden 60.6%, tingkat penghasilan 66.7%, lingkungan kerja 64.6%, dan kesempatan berprestasi 51.5% responden.<sup>11</sup>

Rumah Sakit TK.II Pelamonia merupakan rumah sakit TNI-AD yang unsur pelaksana kesehatan angkatan darat, dengan tipe/tingkat II di lingkungan TNI-AD. Rumah Sakit TK.II Pelamonia sebagai badan pelaksana dibidang kesehatan khususnya di lingkungan Kodam VII/Wrb yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi prajurit TNI, PNS beserta keluarganya yang berhak di jajaran Kodam VII/Wrb. Selain itu rumah sakit TK.II Pelamonia juga menyelenggarakan pelayanan kesehatan terhadap penderita umum dengan memanfaatkan kapasitas lebih yang dimiliki untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum yang ada di sekitar Makassar dan Sulawesi Selatan pada umumnya bukan hanya untuk kesehatan bagi prajurit saja. Sumber daya manusia di Rumah Sakit Tk.II Pelamonia berdasarkan data terbaru pada bulan Januari 2022 mencapai 851 pegawai yang terdiri atas pegawai militer, Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan *non* Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan berbagai jenjang pendidikan dan golongan. Berdasarkan data awal yang didapatkan diketahui bahwa dari 851 personil atau

pegawai masih terdapat beberapa pegawai tidak hadir tanpa keterangan, dari data terbaru pada bulan Januari 2022 terdapat 11 orang tidak hadir tanpa keterangan yang diakibatkan karena tidak diadakannya atau tidak berlakunya izin dari ST kodam selama masa pandemi, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya masih terdapat pegawai yang tidak hadir kerja tanpa keterangan dan diperkuat dengan jadwal penjadwalan tenaga kesehatan yang begitu padat. Sehingga hal ini tidak terlepas dari motivasi kerja tenaga kesehatan yang menurun.

## METODE

Jenis penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu bertujuan untuk mengetahui faktor hubungan antara variabel bebas dan variable terikat. Populasi dalam penelien ini adalah seluruh perawat PNS sebanyak 48 orang yang ada di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 selama penelitian berlangsung yang ditentukan dengan *total sampling* menggunakan skala likert dan dengan perhitungan *chi-square* nilai *mean*. Data primer dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara (*interview*) kepada pelayanan kesehatan di rawat inap rumah sakit dan membagikan kuisioner kepada para perawat. Data sekunder yaitu data yang didapatkan dari bagian unit kepegawaian dan keperawatan di Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar tahun 2022, berupa profil rumah sakit, data terkait jumlah perawat yang masih bekerja tahun 2022. Analisis data dilakukan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS. Data yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi yang disertai penjelasan dalam bentuk narasi.

## HASIL

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Distrbusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid-19

Umur	n	%
26-35 tahun	9	18.8
36-45 tahun	35	72.9
46-55 tahun	4	8.3
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat distribusi responden berdasarkan kelompok umur dengan jumlah perawat yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 yang paling banyak adalah kelompok umur 36-45 tahun dengan jumlah sebanyak 35 orang (72.9%) sedangkan kelompok umur yang paling sedikit adalah kelompok umur 46-55 tahun dengan jumlah terdapat sebanyak 4 orang tenaga perawat (8.3%).

**Tabel 2.** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid-19

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	7	14.6
Perempuan	41	85.4
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa dari total sampel sebanyak 48 responden tenaga perawat yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 dengan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 41 orang (85.4%) sedangkan yang paling sedikit adalah yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 7 orang tenaga perawat (14.6%).

**Tabel 3.** Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid-19

Tingkat Pendidikan	n	%
D3	18	37.5
S1	30	62.5
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir tenaga perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 yang paling tertinggi yaitu tenaga perawat yang menempuh pendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 30 orang (62.5%) sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan terendah yaitu tenaga perawat yang menempuh pendidikan D3 (Diploma 3) sebanyak 18 orang (37.5%).

**Tabel 4.** Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid-19

Masa Kerja	n	%
1 tahun	1	2.1
2 tahun	3	6.2
3 tahun	2	4.2
4 tahun	1	2.1
5 tahun	7	14.6
6 tahun	2	4.2
7 tahun	6	12.5
8 tahun	4	8.3
9 tahun	8	16.7
10 tahun	6	12.5
11 tahun	3	6.2
12 tahun	3	6.2
13 tahun	2	4.2
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan dari masa kerja tenaga perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia

Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 yang paling lama bekerja di rumah sakit yaitu masa kerja selama 13 tahun dan dengan jumlah responden terdapat sebanyak 2 orang tenaga perawat (4.2%) sedangkan masa kerja tenaga perawat yang paling baru bekerja di rumah sakit yaitu selama 1 tahun masa kerja dengan jumlah responden terdapat sebanyak 1 orang tenaga perawat (2.1%).

**Tabel 5.** Distribusi Responden Berdasarkan Unit Ruangan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid-19

<b>Unit Ruangan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Mawar	6	12.5
Melati	3	6.2
Bedah Kelas I	5	10.4
Icu-Iccu	3	6.2
Ok	10	20.8
Sakura	5	10.4
Lili	1	2.1
Dahlia	3	6.2
Seruni	5	10.4
Adelia/Anggrek	4	8.3
Teratai	3	6.2
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa kebanyakan tenaga perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 yang sedang bekerja paling banyak berada di unit ruangan OK atau biasanya disebut dengan ruangan tindakan operasi dengan jumlah terdapat sebanyak 10 orang tenaga perawat (20.8%) sedangkan tenaga perawat yang sedang bekerja paling sedikit berada di unit ruangan Lili yaitu terdapat sebanyak 1 orang tenaga perawat (2.1%).

**Tabel 6.** Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid-19

<b>Jabatan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kepala Unit/Ruangan	11	22.9
Staf/Perawat/Pelaksana	37	77.1
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan posisi jabatan yang ada di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 terdapat tenaga perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menempati jabatan paling banyak yaitu tenaga perawat sebagai staf atau perawat pelaksana dengan jumlah terdapat sebanyak 37 orang (77.1%) sedangkan tenaga perawat yang menempati jabatan paling sedikit yaitu sebagai kepala unit/ruangan dengan jumlah terdapat sebanyak 11 orang tenaga perawat (22.9%).

## Analisis Univariat

**Tabel 7.** Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar Pada Masa Pandemi Covid-19

<b>Motivasi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Tinggi	28	58.3
Rendah	20	41.7
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan motivasi perawat kebanyakan dari jumlah tenaga perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 48 orang di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 terlihat bahwa yang memiliki motivasi kerja tinggi yaitu terdapat sebanyak 28 orang (58.3%) sedangkan terlihat bahwa tenaga perawat yang memiliki motivasi kerja rendah yaitu terdapat sebanyak 20 orang (41.7%).

**Tabel 8.** Distribusi Responden Berdasarkan Pengakuan Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid-19

<b>Pengakuan</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Cukup	24	50.0
Kurang	24	50.0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan pengakuan perawat kebanyakan dari jumlah tenaga perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 48 orang di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 yang menyatakan bahwa mereka cukup mendapatkan pengakuan atas pekerjaannya yaitu sebanyak 24 tenaga perawat (68.8%), sedangkan yang menyatakan bahwa kurang mendapatkan pengakuan atas pekerjaannya yaitu terdapat sebanyak 24 orang tenaga perawat (31.3%).

**Tabel 9.** Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid-19

<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Baik	28	72.9
Kurang Baik	20	27.1
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja kebanyakan dari jumlah tenaga perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdapat sebanyak 48 orang di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja baik yaitu terdapat sebanyak 28 orang (72.9%) sedangkan yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja kurang baik yaitu terdapat sebanyak 20 orang tenaga perawat (27.1%).

**Tabel 10.** Distribusi Responden Berdasarkan Promosi Jabatan Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid-19

Promosi Jabatan	n	%
Ada	24	50.0
Tidak ada	24	50.0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan promosi jabatan kebanyakan dari jumlah tenaga perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 48 orang di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 yang menyatakan bahwa ada promosi jabatan yang diberikan di rumah sakit yaitu terdapat sebanyak 24 orang tenaga perawat (50.0%) sedangkan yang menyatakan bahwa tidak ada promosi jabatan yang diberikan oleh pihak rumah sakit yaitu terdapat sebanyak 24 orang (39.6%).

## Analisi Bivariat

### Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi

**Tabel 11.** Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada Masa Pandemi Covid-19

Lingkungan Kerja	Motivasi		Total	P-value		
	Rendah	Tinggi				
	n	%	n	%	n	%
Kurang Baik	14	70.0	6	30.0	20	100
Baik	6	21.4	22	78.6	28	100
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>41.7</b>	<b>28</b>	<b>58.3</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa dari jumlah tenaga perawat yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 48 orang di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja baik yaitu terdapat sebanyak 22 orang (78.6%) yang motivasinya tinggi dan terdapat sebanyak 6 orang (21.4%) yang memiliki motivasi rendah. Sedangkan dari 20 orang responden yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja kurang baik yaitu terdapat sebanyak 6 orang (30.0%) yang motivasinya tinggi dan terdapat 14 orang tenaga perawat (70.0%) yang memiliki motivasi yang rendah. Berdasarkan dari hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* nilai *mean* diperoleh nilai  $\rho = 0.002$  karena nilai yang diperoleh ( $\rho >$  dari nilai  $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  di tolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022.

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan kelompok umur tenaga perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 pada penelitian yang telah dilakukan ini kebanyakan tenaga perawat yang memiliki kelompok umur paling banyak yaitu tenaga perawat dengan kelompok umur 36-45 tahun terdapat sebanyak 35 orang responden (72.9%) sedangkan kelompok umur tenaga perawat yang paling sedikit yaitu tenaga perawat dengan

kelompok umur 46-55 tahun (8.3%). Hal ini disebabkan karena banyaknya tenaga perawat yang melanjutkan pendidikan ke ners dan mencoba mendaftarkan diri menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga memakan waktu yang lama untuk bisa bekerja di Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar selama pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022.

Pada penelitian yang telah dilakukan ini lebih banyak perempuan yang berstatuskan PNS di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 dibandingkan dengan laki-laki yakni perempuan terdapat sebanyak 41 orang (85.4%) sedangkan laki-laki terdapat sebanyak 7 orang (14.6%). Hal ini disebabkan karena mayoritas dari peminatan jurusan kesehatan lebih banyak menarik peminat dari kalangan perempuan dibandingkan dari kalangan laki-laki.

Berdasarkan dari status pendidikan tenaga perawat yang berstatuskan PNS status pendidikan terbanyak yang telah ditempuh adalah pendidikan S1 (Strata 1) yakni terdapat sebanyak 30 orang (62.5%) sedangkan status pendidikan yang sedikit ditempuh oleh tenaga perawat adalah status pendidikan D3 (Diploma 3) yakni terdapat sebanyak 18 orang (37.5%). Hal ini disebabkan karena mayoritas tenaga perawat ingin melanjutkan pendidikan.

Pada penelitian yang telah dilakukan ini dilihat dari masa kerja tenaga perawat yang berstatuskan PNS yang masa kerja tenaga perawat paling lama kebanyakan terdapat 13 tahun masa kerja dengan jumlah terdapat 2 orang tenaga perawat (4.2%) di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 sedangkan masa kerja yang masih tergolong baru atau sebentar yaitu dengan masa kerja 1 tahun dan dengan jumlah sebanyak 1 orang tenaga perawat (2.1%). Hal ini disebabkan karena banyaknya tenaga perawat atau tenaga kesehatan yang telah pensiun.

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan ini dilihat dari unit ruangan instalasi rawat inap di Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 terdapat lebih dominan banyak tenaga perawat yang berstatuskan PNS yang bekerja di unit OK (ruang operasi) yakni terdapat sebanyak 10 orang (20.8%) sedangkan tenaga perawat yang bekerja paling sedikit berada di unit ruang Lili (ruang pasca melahirkan) yaitu terdapat sebanyak 1 orang tenaga perawat (2.1%). Hal ini disebabkan karena unit OK lebih banyak membutuhkan tenaga perawat dibanding ruang rawat inap lainnya.

Pada penelitian yang telah dilakukan ini dilihat dari segi jabatan terdapat lebih banyak tenaga perawat yang berstatuskan PNS yang bekerja sebagai perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 yakni terdapat sebanyak 37 orang (77.2%) sedangkan posisi jabatan yang paling sedikit ditempati sebagai kepala unit atau kepala ruangan yakni terdapat sebanyak 11 orang tenaga perawat (22.9%). Hal ini disebabkan karena unit rawat inap di rumah sakit lebih membutuhkan perawat pelaksana untuk melayani atau melakukan tindakan secara langsung oleh pasien meskipun kepala unit tidak terlepas pula untuk melayani atau melakukan tindakan secara langsung kepada pasien.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dan akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan agar tercapainya hasil yang diinginkan. Motivasi kerja

sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu tenaga perawat.<sup>12</sup> Untuk kerja atau prestasi kerja manusia, 80-90% tergantung kepada motivasinya untuk bekerja dan 10-20% tergantung kepada kemampuannya. Selanjutnya motivasi kerja dikatakan bahwa motivasi pekerja itu sendiri 50% tergantung kepada kondisi sosial, yaitu manusia, sebagai makhluk sosial yang memerlukan interaksi dengan orang lain serta lingkungannya, misalnya kebutuhan untuk bersaing, bersahabat, dan berekspresi. Kemudian 40% tergantung kepada kebutuhan-kebutuhan, seperti kebutuhan untuk berprestasi, pengembangan diri, serta penghargaan, sedangkan 10% tergantung kondisi fisik seperti haus, lapar, tempat tinggal (kondisi fisik ini timbul dengan sendirinya atau sudah ada sejak manusia lahir). Pernyataan ini membuktikan bahwa sikap mental manusia dalam berkarya menduduki posisi utama, maka dapat dikatakan jika suatu rumah sakit ingin meningkatkan produktifitas perawatnya, maka perlu dipertimbangkan bukan hanya kebutuhan fisiologisnya, akan tetapi lingkungan kerja yang menyenangkan, beban kerja yang seimbang, upah yang adil, pengawasan yang baik dan bijaksana, kesempatan untuk berprestasi, keselamatan kerja, serta jenis-jenis kompensasi lain yang memadai.<sup>13</sup>

Dalam penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 48 orang tenaga perawat yang berstatus PNS di instalasi rawat inap Rumah Sakit TK.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 yang digolongkan memiliki motivasi kerja tinggi yakni terdapat sebanyak 28 orang (58.3%) sedangkan yang digolongkan memiliki motivasi rendah yakni terdapat sebanyak 20 orang (41.7%). Hal ini mendeskripsikan bahwa motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 masih tergolong baik. Akan tetapi, masih terdapat 20 orang yang memiliki motivasi kerja yang rendah yang disebabkan karena masih terdapat tenaga perawat yang kurang puas akan kompensasi yang diterima. Hal yang paling mendasar dalam mengindikasikan motivasi adalah dengan adanya pemberian kompensasi atau imbalan berupa uang atas jasa serta waktu yang telah diluangkan dan dikorbankan karena faktor pendapatan memegang peranan sangat mendasar sedangkan mengenai uang menyangkut kebutuhan mendasar bagi setiap orang karena terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh pendapatan, selain itu faktor pendukung lainnya berupa perlu adanya pengakuan lebih atas pekerjaan yang telah dilakukan agar lebih termotivasi dengan masukan dan pengakuan yang positif, faktor lain juga berupa lingkungan kerja yang tentunya harus nyaman, aman dan tidak sempit serta tidak adanya konflik yang terjadi dengan sesama rekan kerja tenaga perawat maupun atasan yang bekerja di instalasi rumah sakit.

### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar**

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat kerja baik itu berupa fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, tenang, maupun betah dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan suasana yang berpengaruh terhadap perilaku suatu organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi atau intansi. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong tenaga perawat agar senang dan semangat dalam bekerja dan beraktivitas serta dapat lebih meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Berdasarkan dari teori pengharapan lingkungan kerja yang sesuai dan nyaman akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat usaha dan motivasi pegawai.<sup>14</sup>

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sarana prasarana dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Sarana prasarana yang dimaksudkan berupa perlunya tempat kerja yang nyaman, gedung yang aman dan bersih, adanya sedikit pelonggaran waktu jam kerja untuk beribadah dan istirahat, serta adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksudkan berupa kondisi hubungan yang baik sesama rekan kerja maupun atasan.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa responden menyatakan bahwa lingkungan kerja baik. Hal ini dikarenakan sarana dan fasilitas tempat bekerja yang nyaman, bersih dan wangi serta meskipun karakter masing-masing individu berbeda-beda namun, masih terjalin kerja sama yang baik antar rekan kerja. Responden yang mengatakan bahwa alasan motivasi kerja tinggi disebabkan karena faktor hubungan dengan rekan kerja atau tim yang berjalan dengan komunikasi yang baik karena sebagai makhluk sosial manusia juga menginginkan perlakuan yang wajar, seperti adanya rasa saling menghormati. Kerjasama yang baik, dan juga komunikasi yang berjalan dengan baik. Selain dari itu juga tenaga perawat mendahulukan kepentingan tim mereka dan menganggap bahwa pekerjaan juga harus tetap dilaksanakan dengan bantuan pengaruh dari kondisi hubungan dengan rekan kerja sehingga memotivasi kerja seseorang meskipun sesekali pernah terjadinya konflik yang diakibatkan karena berbeda pendapat, serta dengan adanya perhatian antar sesama mitra secara tidak langsung tenaga perawat merasa nyaman dan semakin baik pula lingkungan tempat bekerja maka baik pula motivasi tenaga perawat. Selain itu responden juga mengatakan bahwa tenaga perawat mendapat fasilitas yang menunjang dalam kenyamanan dalam bekerja sarana maupun peralatan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan juga telah tersedia dengan jumlah yang cukup dan sesuai. Dalam segi kondisi ruangan kerja responden memiliki ruang yang cukup tenang sehingga dapat fokus dalam pekerjaan yang dilakukan, serta sirkulasi udara dan kondisi penerangan yang dirasakan juga sudah cukup baik, untuk keamanan dan kenyamanan serta kebersihan tempat kerjapun sudah cukup baik karena berada dalam lingkungan dibawah pengawasan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD).

Menurut dari teori Siagian, hubungan teman kerja merupakan hal yang paling pertama dialami oleh petugas. Sehingga apabila terjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan juga dapat berjalan dengan sebaik-baiknya. Perlunya hubungan dengan rekan kerja adalah bagian yang selama ini dipertahankan oleh setiap instansi yang menerima tenaga kerja maupun petugas baik di instansi kesehatan maupun *non* kesehatan.

Berdasarkan dari uji statistik dengan menggunakan *chi-square* yang menunjukkan bahwa nilai  $\rho$  value = 0.002 karena nilai  $\rho < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat diinstalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022.

Penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh<sup>15</sup> yang mengatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi. Hal

ini dapat dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan *chi-square* dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar  $\rho=0.043$ .

Penelitian yang telah dilakukan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh<sup>16</sup> yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan *chi-square* dengan nilai  $\rho=0.268$ .

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk.II Pelamonia Kota Makassar pada masa pandemi Covid-19 tahun 2022 dengan nilai  $\rho$  value = 0.002. Adapun saran kepada instalasi terkait sebaiknya untuk memberikan pengakuan seperti pujian dan arahan positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh para tenaga perawat agar lebih termotivasi dalam bekerja. Kepada instalasi terkait lingkungan kerja di rumah sakit sudah berjalan dengan baik namun harus dipertahankan dengan kondisi demikian atau lebih di tingkatkan menjadi lebih baik lagi. Memberikan kesempatan untuk mempromosikan jabatan bagi tenaga perawat yang belum mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan agar dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Kepada instalasi terkait agar dapat memberikan kompensasi atau upah gaji kepada tenaga perawat dengan tepat waktu maupun memberikan bonus bagi yang kerja lembur agar motivasi dalam bekerja lebih meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Antara ky. Tingkat Pengetahuan Kesehatan Pribadi Di Masa Covid-19 Pada Remaja. Indones j sport tour. 2021;2(1):15.
2. Hadijah H. Analisis Kualitas Pelayanan Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah UNDATA Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Katalogis. 2016;4(7):118–29.
3. Mahastoro HR, Sudarwanto AS. Pertanggungjawaban Hukum Pengurus Yayasan Terhadap Rumah Sakit Yang Dikelola Oleh Yayasan. J pasca sarj huk uns. 2019;vii(2):212–8.
4. Permenkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit. Kemenkes ri. 2019;52(1):1–5.
5. Susanti FA. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong Tahun 2014. J chem inf model. 2019;53(9):1689–99.
6. Soleha S, Misnaniarti, Windusari. Analisis Faktor Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit. J 'aisyiyah med. 2021;6(2):264–83.
7. Soleha S. Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Masa Pandemi Covid-19 Di Masa Pandemi Covid-19. Tesis. 2021;
8. Kesehatan d. Profil Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020. Data dinkes sulsel 2020. 2020;11–6.
9. Suratri Mal, Edwin Va, Ayu Gak. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Di Bidang Kesehatan Di Rumah Sakit (Risnakes 2017). J Penelit Dan Pengemb Pelayanan Kesehat. 2020;4(1):23–30.

10. Rusmitasari H, Mudayana AA. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Yogyakarta. *J Kesehat Masy Indones*. 2020;15(1):47.
11. Ismuntania. Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Puskesmas Pidie Kabupaten Pidie. *Sains dan apl*. 2020;viii(1):30–40.
12. Heti Rusifianti Putri. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Skripsi. 2018;
13. Aswat B. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rsud Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau. Tesis. 2010;
14. Mariska S. Studi Tentang Motivasi Kerja Perawat Non Medis Di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Tahun 2011. Skripsi. 2012;1–95.
15. Maryam, Asiah Hamzah dan D. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap 2012 *Analysis Employees Work Motivation In Sidrap District Health Office 2012 Usaha Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Kesehatan Mutlak Diperhatikan Khususnya*. 2012;1–11.
16. Apriyanti. Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar Tahun 2015. 2016.