

**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA DENGAN**  
**TINDAKAN *CARING* PERAWAT DI INSTALASI RAWAT**  
**INAP B BEDAH RS. DR. M. DJAMIL PADANG**  
**TAHUN 2008**

**Penelitian Manajemen Keperawatan**



Oleh :

**AFRIYANI**  
**04121004**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN**  
**FAKULTAS KEDOKTERAN**  
**UNIVERSITAS ANDALAS**  
**PADANG**  
**2008**

## ABSTRAK

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu indikator mutu pelayanan kesehatan. Bentuk pelayanan keperawatan yang penting adalah tindakan *caring* perawat yang merupakan inti atau fokus dari praktek keperawatan profesional. *Caring* dalam asuhan keperawatan merupakan bagian dari bentuk perilaku atau kinerja perawat terhadap klien. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor motivasi kerja dengan tindakan *caring* perawat di Instalasi Rawat Inap B Bedah RS. Dr. M. Djamil Padang. Desain penelitian *Cross Sectional Study*. Populasi adalah seluruh perawat di Instalasi Rawat Inap B Bedah RS. Dr. M. Djamil Padang yang berjumlah 103 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel 82 orang perawat. Instrumen penelitian adalah kuesioner dan lembar observasi ceklist. Pengolahan dan analisa data dilakukan secara univariat dan bivariat serta diuji dengan statistik *Chi-Square*. Hasil penelitian didapatkan terdapat hubungan yang bermakna antara pengakuan, supervisi dan gaji/insentif dengan tindakan *caring* perawat. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara keinginan berprestasi, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan kemampuan, hubungan interpersonal, kebijakan organisasi dan kondisi kerja dengan tindakan *caring* perawat. Disarankan pada pihak Manajerial Keperawatan dan Komite Keperawatan RS. Dr. M. Djamil Padang untuk meningkatkan tindakan *caring* perawat dengan memberikan pelatihan, pengawasan dan evaluasi terhadap tindakan *caring* perawat secara berkesinambungan.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, memungkinkan terjadinya perubahan pada berbagai bidang kehidupan, termasuk perubahan di bidang kesehatan. Terbukanya pasar bebas memberikan pengaruh yang penting dalam meningkatkan kompetisi di sektor kesehatan. Persaingan antar rumah sakit memberikan pengaruh dalam manajemen rumah sakit baik milik pemerintah, swasta maupun asing dengan tujuan akhir adalah meningkatkan mutu pelayanan. Tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang bermutu juga turut memberikan warna di era globalisasi dan memacu rumah sakit untuk memberikan pelayanan terbaiknya agar tidak *dimarginalkan* masyarakat (Melwiyana, 2008).

Pelayanan keperawatan memegang posisi yang sangat strategis dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan, bahkan menjadi salah satu faktor penentu citra rumah sakit di mata masyarakat. Hal ini terjadi karena perawat adalah pemberi pelayanan profesional terbanyak di rumah sakit. Selain itu, tenaga keperawatan adalah tenaga yang paling lama kontak dengan pasien, karena memberikan pelayanan secara terus-menerus dan berkesinambungan selama 24 jam (Jacobalis, 1989, dalam Efitra, dkk., 2004). Gillies (1994), juga mengatakan bahwa keberhasilan dalam memberikan pelayanan keperawatan merupakan cerminan utama pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Banyak pendekatan dalam asuhan keperawatan yang dapat dilakukan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu. Berbagai ilmu dan teori

keperawatan digunakan sebagai pendekatan dalam asuhan keperawatan dengan tujuan memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu melalui hubungan profesional perawat-klien dalam rangka memenuhi kebutuhan klien (George,1990 ; Chitty, 1997, dalam Anjaswarni, dkk., 2002). Nurachmah (2001) menyatakan bahwa salah satu cara dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah dengan memperlihatkan sikap *caring* ketika memberikan asuhan keperawatan kepada klien. Watson (1988) dalam Marriner-Tomey (1994) juga mengatakan bahwa perilaku *caring* perawat merupakan pendekatan yang penting dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien.

Perilaku *caring* penting karena *caring* adalah fokus utama dalam praktek keperawatan dan merupakan esensi dari keperawatan. *Caring* mengandung nilai humanistik, menghormati kebebasan manusia, menekankan pada peningkatan kemampuan dan kemandirian, peningkatan pengetahuan, dan menghargai setiap orang. Perilaku *caring* akan memungkinkan terjalinnya hubungan interpersonal yang harmonis antara perawat-klien yang dapat membantu dalam pemenuhan kebutuhan klien yang pada akhirnya dapat memberikan kenyamanan kepada klien. Klien yang merasa nyaman selama perawatan dan dengan adanya dukungan sosial dari keluarga, lingkungan perawat yang terapeutik, dan sikap perawat yang penuh perhatian akan mempercepat penyembuhan (Watson, 1988 dalam Marriner-Tomey, 1994). Klien yang mengalami kegoncangan jiwa akan mudah terserang penyakit, karena pada kondisi stres akan terjadi peningkatan kadar hormon kortisol yang pada akhirnya dapat menekan sistem imun. Terjadinya penekanan sistem imun tentunya akan memperlambat proses penyembuhan klien (Selye, 1976, dalam Potter & Perry, 2005).

MILIK  
UPT PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS ANDALAS

## BAB VII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan faktor-faktor motivasi kerja dengan tindakan *caring* perawat di Instalasi Rawat Inap B Bedah RS. Dr. M. Djamil Padang tahun 2008, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar (95,1%) perawat di Instalasi Rawat Inap B Bedah RS. Dr. M. Djamil Padang tahun 2008 memiliki keinginan berprestasi yang tinggi
2. Lebih separuh (58,5%) perawat memperoleh pengakuan yang tinggi
3. Sebagian besar (91,5%) perawat memiliki tantangan pekerjaan yang tinggi
4. Sebagian besar (86,61%) perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan
5. Sebagian besar (84,1%) perawat memperoleh pengembangan kemampuan yang tinggi
6. Sebagian besar (91,5%) perawat memiliki hubungan interpersonal yang baik
7. Lebih separuh (74,5%) perawat menganggap bahwa kebijakan organisasi di tempat kerja berada dalam kategori baik
8. Lebih separuh (72%) perawat memperoleh supervisi yang baik
9. Lebih separuh (61%) perawat memperoleh gaji/insentif yang tinggi



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Tjandra Yoga. (2006). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga. Jakarta: UI-Press.
- Anjaswarni, T., Keliat, B.A., Sabri, Luknis., (2002). Analisis Kepuasan Klien terhadap Perilaku *Caring* Perawat di RSUD Dr. Syaiful Anwar Malang Tahun 2002. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 6 (2), 41-49.
- Azwar, Azrul. (1996). *Pengantar Administrasi Rumah Sakit*, Edisi Ketiga. Jakarta: Bina Aksara.
- Azwar, Saifuddin. (2005). *Penyusunan Skala Psikologis*, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Baidoeri, Sitti. (2003). *Hubungan Antara Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Perawat dan Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Asshobirin Tangerang Tahun 2003*. Tesis S2 UI. Diakses pada tanggal 25 April 2008 dari <http://www.digilib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/abstrakpdf.jsp?id=77593&lo kasi=lokal>.
- Departemen Kesehatan RI. (1999). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*, Cetakan Kedua. Jakarta: Dirjen Pelayanan Medik.
- Efitra, Reflita, Remfil, M., (2006). Hubungan antara Karakteristik Individu dengan Perilaku *Caring* Perawat di Irna C Penyakit Dalam RSUP. Dr. M. Djamil Padang Tahun 2004. *Jurnal Keperawatan Universitas Andalas*, 2 (2), 33-41.
- Gayatri, Dewi. (2004). Mendesain Instrumen Pengukuran Sikap. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 8 (2), 76-80.
- Gibson, L.J., Ivancevich, M.J., Donnelly, J.R. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gillies, Dee Ann. (1994). *Nursing Management A Systems Approach* (3<sup>rd</sup>. ed.). Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Gomes, Faustino Cordoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: ANDI.
- Hariandja, M.T.E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Grafindo