

## **Studi Deskriptif Motivasi Berprestasi Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Hermina Arcamanik**

Descriptive Study Of Achievement Motivation of Nurse Hospitalization Installation In Hermina Arcamanik General Hospital

<sup>1</sup>Ajeng Siti Hardiyanti, <sup>2</sup>Ali Mubarak

<sup>1,2</sup>Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>ajengsithardiyanti@yahoo.com, <sup>2</sup>mubarakpsi@gmail.com

**Abstract.** Nurse is one of the human resources that dominate the work environment in the Hospital. Therefore, the Hospital provides efforts in the form of welfare facilities such as basic salaries above the UMR, allowances, bonuses, transportation, food, "Hari Raya allowance" and then nurses are also given the opportunity to follow Education and Training (DIKLAT) useful to motivate nurses to increase Performance of their work. Facts obtained in the field based on interviews of several nurses that Education and Training (DIKLAT) is not enough of helping the nurse's performance in a more optimal. Some nurses still do not want to add competence and develop knowledge because they think that their competence is enough to work in the field. This research is a descriptive research conducted to nurse inpatient mother, child, general and south wing which total of 59 people. The results of data processing obtained 15 nurses (25.4%) have high achievement motivation and 44 nurses (74,6%) have low achievement motivation. Based on data processing, in the low achievement motivation category there are the highest aspect of responsibility (86,4%) and pay attention (86,4%). Meanwhile, in the category of high achievement motivation there are the most high aspects of risk election task (100%) and innovative creative aspects (80%).

**Keywords:** Achievement Motivation, Nurse, Hospitalization Installation

**Abstrak.** Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang mendominasi lingkungan kerja di Rumah Sakit. Oleh karena itu, Rumah Sakit memberikan upaya berupa fasilitas kesejahteraan diantaranya gaji pokok di atas UMR, tunjangan, bonus, transportasi, makan, THR kemudian perawat pula diberikan kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) yang berguna untuk memotivasi perawat meningkatkan kinerja kerja mereka. Fakta yang didapat dilapangan berdasarkan hasil wawancara beberapa perawat bahwa Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) belum cukup dalam membantu kinerja perawat secara lebih optimal. Beberapa perawat masih belum ingin menambah kompetensi dan mengembangkan pengetahuan karena mereka berpendapat bahwa kompetensi mereka sudah cukup untuk bekerja dilapangan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang dilakukan kepada perawat rawat inap ibu, anak, umum dan wing selatan yang seluruhnya berjumlah 59 orang. Hasil pengolahan data didapatkan 15 perawat (25,4%) memiliki motivasi berprestasi tinggi dan 44 perawat (74,6%) memiliki motivasi berprestasi rendah. Berdasarkan pengolahan data yang didapat, pada kategori motivasi berprestasi rendah terdapat aspek yang paling tinggi yaitu tanggung jawab (86,4%) dan memperhatikan umpan balik (86,4%). Sedangkan, pada kategori motivasi berprestasi tinggi terdapat aspek yang paling tinggi yaitu resiko pemiihan tugas (100%) dan aspek kreatif inovatif (80%).

**Kata Kunci :** Motivasi Berprestasi, Perawat, Instalasi Rawat Inap

### **A. Pendahuluan**

Perawat sebagai sumber daya manusia yang mendominasi lingkungan kerja di Rumah Sakit diharuskan memiliki kemampuan yang berkualitas guna melakukan pelayanan jasa kepada masyarakat serta sebagai bagian dari tenaga kesehatan perlu memberikan pelayanan asuhan keperawatan dengan memperhatikan dan mengikuti peraturan serta standar yang berlaku di Rumah Sakit. Unit keperawatan rawat inap yang terdiri dari perawat rawat inap ibu, anak, umum dan *wing* selatan di tuntut untuk dapat mengatur waktu dengan baik dan melakukan tugas secara sistematis sesuai dengan SOP yang berlaku. Tugas yang dilakukan dimulai dari dapat menerima pasien baru, pasien yang akan melakukan administrasi dan tugas untuk memulangkan pasien

sesuai dengan prosedur. Selain itu di masing-masing unit keperawatan perawat memiliki kompetensi dan kualifikasi yang berbeda-beda. Agar kompetensi yang dimiliki setiap perawat berkembang dan bertambah setiap perawat memiliki acuan penilaian kerja, yang terdiri dari penilaian kompetensi teknis dan kompetensi dasar. Dalam upaya Rumah Sakit Umum Hermina Arcamanik pula untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan khususnya dalam bekerja dan dalam rangka membantu perawat naik ke tingkat jabatan yang lebih tinggi RSUD Hermina Arcamanik memberikan kesempatan untuk karyawan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT). Melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan inilah diharapkan karyawan ataupun perawat dapat menambah kompetensi setiap karyawannya

Fakta yang didapatkan dilapangan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) belum cukup dalam membantu kinerja perawat ketika bekerja dilapangan. Beberapa perawat masih belum ingin menambah kompetensi mereka karena mereka berpendapat bahwa kompetensi mereka sudah cukup untuk bekerja dilapangan. Khususnya hal ini terjadi pada perawat rawat inap yang memiliki *shift* kerja yang cukup padat dan pekerjaan yang padat pula yaitu pada jam dinas 24 jam dengan mekanisme 3 *shift* dan yang dimana menurut perawat rawat inap sendiri bahwa mereka juga harus menghadapi berbagai karakteristik pasien. Misalnya, ketika pasien yang terkadang tidak mau memenuhi prosedur Rumah Sakit seperti tidak mau dimandikan saat *shift* perawat berlangsung sehingga prosedur tersebut mereka koordinasikan kepada perawat di *shift* selanjutnya. Tetapi perawat rawat inap sendiri mengetahui bahwa tugas tersebut adalah tugas yang harus segera mereka lakukan. Sehingga, yang terjadi dilapangan bahwa perawat rawat inap belum dapat membagi waktu mereka dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan dan mereka belum menginginkan untuk belajar lebih agar dapat meningkatkan kompetensi dan pengetahuan yang baru. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melihat “Bagaimana gambaran motivasi berprestasi perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit umum Hermina Arcamanik?”

## B. Landasan Teori

McClelland (1953) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*). (dalam Heckhausen, 2008, hal 137).

Motivasi Berprestasi merupakan suatu pencapaian yang sulit. Untuk menguasai, memanipulasi atau mengatur benda fisik, manusia atau gagasan. Melakukan hal tersebut dengan cepat dan semandiri mungkin. Untuk mengatasi berbagai rintangan dan mencapai standar yang tinggi. Untuk mencocokkan sel seseorang. Menyaingi dan melampaui yang lain. Untuk meningkatkan penghayatan diri dengan keberhasilan talenta yang berhasil (Murray, 1938, hal 164) (Heckhausen, 2008)

Sedangkan Hermans (1970) (dalam Videardi, 2016) mengemukakan bahwa *Achievement Motive* atau motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk berprestasi yang dinyatakan dalam arti melebihi orang lain. Prestasi orang lain tersebut digunakan sebagai standar yang dicapai dan apabila memungkinkan prestasi yang harus dicapainya melebihi atau mengungguli prestasi yang dicapai orang lain.

Dengan demikian dari definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah usaha seseorang untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dari kemampuannya.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan terhadap 59 perawat unit rawat inap di Rumah Sakit Umum Hermina Arcamanik, maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.** Tabulasi Motivasi Berprestasi

Kategori	Skor	F	Presentase
Rendah	56-140	44	74,6%
Tinggi	141-224	15	25,4%
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil perbandingan dari 59 perawat unit rawat inap terdapat 44 perawat (74,6%) memiliki motivasi rendah dan sebanyak 15 perawat (25,4%) yang memiliki motivasi berprestasi tinggi. Hasil tersebut dapat dilihat dalam diagram berikut:

#### Pembahasan

Berdasarkan pengambilan data yang dilakukan kepada 59 orang perawat rawat inap terdapat 15 orang perawat rawat inap memiliki motivasi berprestasi tinggi. Perawat yang memiliki motivasi berprestasi tinggi mereka berani dalam memilih tugas yang menantang dan mereka dapat mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi sebelum memulai pekerjaan. Sehingga, perawat rawat inap ini akan lebih memilih tugas dengan derajat kesukaran sedang dan yang memungkinkan untuk berhasil dengan baik lebih. Pada 15 orang perawat rawat inap ini pula menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak kreatif dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefisien dan seefektif mungkin. Sehingga ia tidak menyukai pekerjaan rutin dengan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu.

Berdasarkan pengambilan data yang dilakukan kepada 59 orang perawat rawat inap terdapat 44 orang perawat rawat inap memiliki motivasi berprestasi rendah. Perawat dengan motivasi berprestasi rendah akan menunjukkan kurang bertanggung jawab dengan tugas yang mereka hadapi walaupun pada akhirnya mereka menyelesaikannya sampai dengan selesai. Bila mereka mengalami kesukaran ketika mengerjakan pekerjaan tersebut, mereka akan menyalahkan hal-hal diluar diri mereka, seperti tugas yang terlalu banyak atau tugas terlalu sulit untuk dikerjakan. Selain itu, pada 44 orang rawat inap ini mereka juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah tidak menyukai umpan balik karena dengan adanya umpan balik akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya dan kesalahan tersebut akan diulang lagi pada tugas mendatang sehingga ketika sudah mendapatkan umpan balik mereka terkadang kurang menghiraukannya atau tidak memikirkan kembali umpan balik yang didapatkan.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat 15 orang perawat (25,4%) memiliki motivasi berprestasi tinggi dengan aspek yang paling tinggi yaitu resiko pemilihan tugas (100%) dan pada aspek kreatif dan inovatif (80%)

Terdapat 44 orang perawat (74,6%) memiliki motivasi berprestasi rendah dengan aspek yang paling tinggi yaitu tanggung jawab (86,4%) dan memperhatikan umpan balik (86,4%).

#### E. Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan dari penelitian yang sudah dilakukan, akan diajukan beberapa saran sebagai berikut:

Disarankan bagi perawat rawat inap yang memiliki motivasi berprestasi rendah untuk lebih berani mengerjakan tugas diluar yang sudah diberikan saat kegiatan DIKLAT dengan memperkirakan kemampuan yang dimilikinya. Dengan mengetahui kemampuan diri sendiri akan membantu menampilkan kinerja lebih maksimal.

Kepada perawat rawat inap untuk lebih banyak bertanya baik kepada atasan atau kepada rekan mengenai kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi ketika sedang ada dilapangan, sehingga dapat mencegah kesalahan yang akan terjadi pada saat bekerja.

Bagi pihak Rumah Sakit disarankan untuk melakukan pendekatan secara personal dan diperhatikan lebih lanjut mengenai kebutuhan yang dapat menunjang kinerja perawat lebih maksimal. Seperti misalnya, sosialisasi mengenai karyawan teladan lebih matang yang diadakan pihak Rumah Sakit dipastikan setiap perawat dapat mengikuti kegiatan tersebut. Dengan adanya sosialisasi karyawan teladan yang matang diharapkan perawat rawat inap dapat terdorong untuk lebih banyak memiliki prestasi di tempat kerja.

Untuk peneliti selanjutnya, apabila melakukan penelitian dengan variabel motivasi berprestasi disarankan untuk dapat menghubungkan dengan variabel lain seperti komitmen kerja atau kepuasan kerja. Agar diperoleh pembahasan yang lebih luas dan mendalam mengenai variabel tersebut.

#### Daftar Pustaka

- Adibah, Putri. (2017). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Fear Of Success Pada Wanita Bekerja Dewasa Muda. Bogor. Universitas Gunadarma.
- Arendra, Suksmadi S. (2016). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Minat Membaca Buku Pada Siswa SMA Negeri 2 Klaten. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2003). Manajemen Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.
- Goven, H. P. (2004). Motivation (Theory, Research and Application). Towson University: Vicki Knight.
- Heckhausen, J. H. (2008). Motivation and Action. New York: United States of America.
- Hubert, J.M. Hermans. (1970). Journal of Applied Psychology ; A Questionnaire Measure of Achievement Motivation ; Vol 54, No.4, 353-363. Netherlands

Kreithner, R & Kinichi, A. (2007). *Organizational Behavior*. (7th Ed.). New York. Mc Graw Hill.

Noor, Hasanuddin. (2009). *Psikometri ; Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Universitas Islam Bandung : Bandung

Munawaroh, Azizatul. (2012). Tesis “Program Intervensi Achievement Motivation Training Untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Pegawai Pada Kantor Pelayanan Percontohan A”. Depok. Universitas Indonesia.

Retno Damayanti. 2005. “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang”. Sarjana Pendidikan Ekonomi Koperasi. Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. 15th Edition. New Jersey: Pearson Education.

Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT Refika Aditama. Bandung.

Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sinulingga, Albadi. (2011). *Dampak Olahraga Kompetitif Di Kalangan Pelajar Dalam kaitannya Dengan Motivasi Berprestasi*. Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia.

Sugiyanto. 2017. *Pentingnya Motivasi Berprestasi Dalam Mencapai Keberhasilan Akademik Siswa*. Yogyakarta. Universitas Yogyakarta.

Sepfitri, Neta. (2001). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Siswa MAN 6 Jakarta*. Jakarta. Universitas Islam Syarif Hidayatullah.

Videardi. (2016). *Studi Deskriptif Mengenai Achievement Motive Pada atlet Pelatihan Daerah Baseball Jawa Barat*. Bandung. Universitas Islam Bandung.

Wardana, D. S. (2013). *Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi*. ISSN: 2301-827 Vol 01, No. 01 .

Winarsih, A. F. (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Dengan Perawat Di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. *Berita Ilmu Keperawatan* ISSN 1979-2697 , 137.

#### **WEBSITE**

[www. depkes.go.id](http://www.depkes.go.id)