BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul adalah sebuah Rumah Sakit swasta yang sedang berkembang. Rumah Sakit ini beralaamat di Jl. Jendral Sudirman No. 124 Bantul, dengan luas lahan 5.700 m^2. Awal mula berdirinya rumah sakit ini pada tanggal 1 Maret 1966 dengan dibukanya klinik Rumah Sakit Bersalin dan pada saat itu diberi nama Rumah Bersalin Khusus Ibu dan Anak (RB-KIA). Pimpinannya saat itu adalah ibu Zachrowi Soejoeti yang diprakarsai oleh Ibu Harjo Djojodarmo. Beliau adalah istri dari dr. Harjo Djojodarmo. Beliau merupakan aktivis yang memprakarsai dibukanya Rumah Bersalin se-DIY dengan bantuan suaminya yang berprofesi sebagai dokter *Obsgyn* (Obstetri-*Gynecology*) pada saat itu.

Pada tahun 1995 Rumah Bersalin Khusus Ibu dan Anak (RB-KIA) meningkat menjadi Rumah Sakit Khusus (RSK) yaitu Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (KSKIA) dan akhirnya pada tahun 2001 menjadi Rumah Sakit Umum type C dengan jumlah tempat tidur 104. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul mengijinkan RSKIA Muhammadiyah bantul menjadi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Bantul dengan surat izin pengembangan RSKIA menjadi RSU nomor 445/4318/2001 sehingga

Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Muhammadiyah Bantul menjadi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Falsafah dari rumah sakit ini adalah RSU PKU Muhammadiyah Bantul merupakan perwujudan dari ilmu, iman, amal, sholeh. Visinya adalah terwujudnya rumah sakit yang islami yang mempunyai keunggulan kompetitif, global, dan menjadi kebanggan umat. Misinya adalah berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli pada kaum dhu'afa. Sedangkan mottonya "layananku ibadahku".

Saat ini Jumlah tempat tidur RSU PKU Muhammadiyah Bantul sebanyak 127 tempat tidur yang terbagi dalam delapan ruang rawat inap (Al Fath, An Nisa, Ar Rahman Al Kahfi, Al A'raf, Al Insan, Al Kautsar, dan An Nuur). Jumlah tenaga keperawatan 164 orang.Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul mempunyai empat jenis pelayanan yaitu: pelayanan 24 jam, pelayanan penunjang medik, poliklinik, dan pelayanan lain-lain. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 3 bangsal yaitu; Ar-Rahman dengan jumlah perawat sebanyak 16 orang, Al Insan sebanyak 17 orang, dan Al-A'raf sebanyak 22 orang.

2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang berada di bawah tanggung jawab setiap kepala bangsal masing-masing ruangan, yang berjumlah 50 orang dan sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat Pelaksana di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Bulan Juli 2012 (n=50).

No	Karakteristik responden	Perawat pelaksana	
		n	(%)
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	5	10.0
	Perempuan	45	90.0
2	Usia		
	<= 25 tahun	11	22.0
	26-30 tahun	27	54.0
	31-35 tahun	10	20.0
	> 35 tahun	2	4.0
3	Pendidikan		
	D3	44	88.0
	S.kep Ns	6	12.0
4	Lama bekerja		
	<= 5 tahun	32	64.0
	6-10 tahun	14	28.0
	11-15 tahun	3	6.0
	> 15 tahun	1	2.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan table 3 dapat diketahui bahwa karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 45 orang dengan persentase 90%, dan laki-laki sebanyak 5 orang dengan persentase 10%. Karakteristik responden berdasarkan usia sebagian besar perawat berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 54%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

terakhir sebagian besar berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 44 orang dengan persentase 88%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagian besar yang telah bekerja selama <= 5 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 64%.

3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat

Tabel 4. Distribusi frekuensi motivasi kerja perawat dengan responden penelitian (n=50)

Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Sedang	8	16.0
Tinggi	42	84.0
Total	50	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta memiliki tingkat motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase 84%.

4. Distribusi Frekuensi Model Asuhan Keperawatan Profesional Metode Tim Primer.

Tabel 5. Distribusi frekuensi model asuhan keperawatan profesional dengan metode tim primer dengan responden penelitian (n=50)

Penerapan MAKP	Frekuensi	Presentase (%)
Cukup	7	14
Baik	43	86
Total	50	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan pada tabel 5, diketahui bahwa sebagian besar perawat menyatakan pelaksanaan model asuhan keperawatan profesional dengan metode tim primer baik yaitu sebanyak 43 orang dengan persentase 86%.

5. Distribusi nilai hubungan motivasi kerja perawat dengan penerapan MAKP metode tim primer di RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

Tabel 6. *Crosstabulation* Frekuensi motivasi kerja dengan penerapan MAKP metode tim primer dengan responden penelitian (n=50)

		Penerapan MAKP				total	
		Cukup		Baik			
		n	%	n	%	N	%
Motivasi Kerja	Sedang	4	8.0	4	8	8	16.0
	Tinggi	3	6.0	39	78.0	42	84.0
	Total	7	14.0	43	86.0	50	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 6, hasil hubungan antara motivasi kerja dengan penerapan MAKP menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan penerapan MAKP di RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta adalah dengan penerapan MAKP yang baik yaitu sebesar 86% responden menyatakan baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai P= 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan penerapan MAKP metode tim primer di RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

6. **Tabel 7.** *Uji Sperman's Rank* Motivasi Kerja Perawat dengan Penerapan MAKP Metode Tim Primer di RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

			Motivasi Kerja	Penerapan MAKP
Spearman'rho	Motivasi Kerja Perawat	Correlation	1.000	.453
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	50	50
	Penerapan MAKP	Correlation	.453	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	50	50

Sumber: Data Primer

Tabel 7, menjelaskan tentang hubungan antara motivasi kerja perawat dengan penerapan MAKP metode tim primer di RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta dengan uji statistik *sperman's rank.* Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan penerapan MAKP metode tim primer di RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta dengan uji statistik *Sperman's rank* dengan dua variabel, yaitu motivasi kerja perawat dengan penerapan MAKP metode tim primer diketahui nilai P=0,001. Karena nilai P=0,001<0,05 berarti signifikan, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan penerapan MAKP metode tim primer di RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. Hasil uji korelasi pada Tabel 7 menunjukkan keeratan korelasi cukup dengan nilai koefisiensi korelasi 0,453 atau >0,01 (korelasi positif) yaitu semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin baik penerapan MAKP metode tim primer atau semakin rendah motivasi kerja perawat maka semakin kurang penerapan MAKP metode tim primer.

B. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian didapatkan data berdasarkan karakteristik jenis kelamin paling banyak yaitu perawat perempuan dengan jumlah 45 responden (90%), sedangkan perawat laki-laki hanya berjumlah 5 responden (10%).

Berdasarkan hasil penelitian Riyadi dan Kusnanto (2007), jenis kelamin paling banyak adalah perempuan 71% dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29%. Kemungkinan ini terjadi karena dunia keperawatan identik dengan ibu/wanita yang lebih dikenal dengan *Mother Instinc.* Sehingga untuk mencari perawat yang berjenis kelamin laki-laki sangatlah terbatas, ditambah lagi *output* perawat yang dihasilkan dari perguruan tinggi yang rata-rata juga wanita lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan data yaitu usia dengan persentase terbanyak terdapat pada usia 26-30 tahun sebanyak 27 orang (54%). Kemudian usia yang paling sedikit adalah usia > 35 tahun yaitu 2 orang (4%).

Menurut Roach (2001), perawat dengan usia produktif memiliki motivasi yang baik dalam bekerja serta mampu mencapai kinerja yang baik. Perawat yang memiliki kinerja baik berpeluang besar untuk mengembangkan profesionalisme dalam memberikan perawatan kepada klien dan berpeluang besar untuk meningkatkan jenjang karier perawat tersebut (Potter & Perry, 2006). Sedangkan perawat yang mempunyai usia yang mulai memasuki masa lansia akan mempengaruhi produktivitas perawat tersebut, karena usia lanjut terjadi penurunan. Sesuai dengan teori penuaan yang menyatakan bahwa ketika seseorang memasuki masa lansia awal maka semuanya mengalami penurunan baik dari kondisi

fisik, kognitif, biologis sehingga tingkat aktivitas dan produktivitasnya mulai menurun (Roach, 2001).

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah D3 dengan jumlah 44 responden (88%) dan yang paling sedikit adalah S1 Ners 6 responden (12%).

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan dari Maslow yang menyatakan bahwa tingkat kebutuhan tertinggi yang dibutuhkan oleh manusia adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan orang tersebut (Ilyas, 2001). Latar belakang dan pendidikan dan pengalaman seorang perawat akan mempengaruhi pemberian asuhan keperawatan secara kritis kepada klien. Perawat yang memiliki latar belakang pendidikan yang semakin tinggi maka seorang perawat akan mampu berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain dalam memberikan asuhan keperawatan terbaik kepada klien (Girrad, et al, 2005).

Berdasarkan lama bekerja di RS, yang paling banyak adalah yang telah bekerja selama <= 5 tahun yaitu 32 responden (64%). Kemudian 6-10 tahun sebanyak 14 responden (28%), yang 11-15 tahun sebanyak 3 responden (6%) dan yang paling sedikit adalah >15 tahun hanya 1 responden (2%). Pada aspek lama bekerja, perawat lebih memiliki pengalaman dalam bekerja dan sangat potensial untuk memiliki kesempatan mengembangkan diri menjadi lebih profesional dalam bekerja (Suarli, 2009).

2. Motivasi kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja perawat yang paling banyak adalah motivasi kerja kategori tinggi yaitu 42 responden (84,0%), sedangkan yang memiliki tingkat motivasi kerja sedang sebanyak 8 responden (16%).

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Yohannes (2008) dengan judul "Gambaran faktor intrinsik dan ekstrinsik motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit dr. Achmad Diponegoro Putussibau Kalimantan Barat", dengan hasil: faktor intrinsik motivasi kerja perawat dalam kategori tinggi dengan persentase 70% yang dipengaruhi oleh tingginya rasa tanggung jawab atas pekerjaan, sedangkan faktor ekstrinsik motivasi kerja perawat dalam kategori tinggi dengan persentase 72% yang dipengaruhi oleh kepemimpinan KARU yang baik, pengakuan akan profesi perawat, dan hubungan kerja yang baik.

Adapun penelitian Fitri (2007) dengan judul " Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Tugurejo Semarang" dengan Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 86,5 % yang di pengaruhi oleh rasa tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaan dan adanya kesempatan untuk pengembangan kemampuan diri dan hasil kinerja menunjukkan bahwa 70,3 % responden memiliki kinerja yang

tinggi yang dipengaruhi oleh kepemimpinan KARU yang baik dan kondisi lingkungan kerja yang baik .

Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap perawat. Menurut Suarli (2009), motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri masing-masing (motivasi intrinsik), berasal dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik dapat berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan sedangkan motivasi ekstrinsik dapat berupa kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji (Manullang, 2008). Menurut Hasibuan (2005), tujuan pemberian motivasi kepada karyawan yaitu untuk mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul dalam kategori tinggi (84%) yang di pengaruhi oleh rasa tanggung jawab perawat akan pekerjaan yang tinggi, hubungan antar perawat yang baik dan kondisi lingkungan kerja yang baik. Jadi, ketika motivasi kerja perawat tinggi maka kinerja perawat pun akan baik karena motivasi merupakan dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan menjadi lebih baik.

3. Penerapan MAKP metode tim primer

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti untuk penerapan MAKP metode tim primer di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta adalah 86% dalam kategori baik .

Penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Gusti. (2009) dengan judul "Optimalisasi MPKP dengan modifikasi keperawatan primer dalam meningkatkan mutu asuhan keperawatan di RSU Mataram" dengan hasil penelitian menunjukkan jumlah tenaga perawat yang tersedia dibandingkan dengan jumlah tenaga berdasarkan perhitungan derajat ketergantungan pasien cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan MPKP. Sebagian besar dan tanggung jawab dalam MPKP sudah dilaksanakan kecuali merencanakan dan melaksanakan evaluasi mutu asuhan keperawatan dan melakukan pertemuan dengan klien dan keluarga minimal 3 hari untuk membahas kondisi keperawatan klien. Pada dokumentasi keperawatan formulir yang tersedia belum terdapat kolom tanda tangan format pengkajian dan perumusan tujuan pada standar rencana keperawatan. Fasilitas MPKP sebagian besar sudah dipenuhi sedangkan mengenai papan nama yang digantung pada tempat tidur pasien belum disediakan, sementara formulir seperti infus, obat-obatan digantung pada tempat tidur pasien. Kerjasama PP, PA dan tenaga kesehatan lainnya sebagian besar sudah dilaksanakan oleh PP sedangkan yang belum dilaksanakan adalah keberadaan ronde antar profesional yang dikoordinir oleh PP. Nilai profesional dalam

pengembangan MPKP sudah dilaksanakan hanya pelaksanaan komunikasi yang belum optimal dari perawat dalam memberikan asuhan keperawatan seperti penjelasan sebelum melakukan tindakan keperawatan, obat yang digunakan, orientasi dan penjelasan pendidikan kesehatan. Evaluasi hasil intervensi menunjukkan adanya perubahan struktur ketenagaan MPKP, peningkatan pengetahuan sebesar 11,27 %, peningkatan proses penerapan MPKP Tingkat I dengan modifikasi keperawatan primer, kepatuhan perawat terhadap asuhan keperawatan sebesar 17,18 % serta kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan juga meningkat.

Adapun penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian Presidentiyas (2007) di RS Mardi Rahayu Kudus, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan MPKP metode primer dengan hasil baik dengan persentase 92,1 %. Hal ini dipengaruhi oleh kerja sama dan komunikasi tim yang baik, sarana yang mendukung untuk diskusi, penyegaran materi dalam pemberian asuhan keperawatan dan evaluasi yang dilakukan ketua tim setelah pemberian asuhan keperawatan.

Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) metode tim primer adalah model asuhan keperawatan profesional yang dilaksanakan dengan kombinasi metode tim dan metode primer, dengan pelaksanaan metode ini adanya pelayanan keperawatan yang menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan, memungkinkan komunikasi antar tim sehingga konflik mudah diatasi dan memberikan kepuasan kepada tim

untuk pemanfaatan kemampuan anggota tim secara efektif dan efesien dan dengan hal ini sangat memungkinkan metode tim primer akan meningkatkan motivasi perawat (Nursalam, 2011).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan penerapan MAKP di bangsal MPKP RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta lebih baik dari bangsal Non MPKP dalam memberikan asuhan keperawatan professional yang dipengaruhi oleh komunikasi dan kerja sama tim yang baik dan pemanfaatan kemampuan anggota tim secara efektif dan efisien.

4. Hubungan motivasi kerja perawat dengan penerapan MAKP metode tim primer.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan penerapan MAKP metode tim primer di RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta dengan uji statistik *Sperman's rank* dengan dua variabel, yaitu motivasi kerja perawat dengan penerapan MAKP metode tim primer diketahui nilai P=0,001. Karena nilai P=0,001<0,05 berarti signifikan, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan penerapan MAKP metode tim primer di RS PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta .

Menurut Mangkunegara (2000), Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan model asuhan keperawatan profesional metode tim primer adalah motivasi kerja perawatnya, dimana motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan,

mengarahkan, dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Firmansyah (2011) yang menghasilkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja paramedis keperawatan di RS Islam Malang, diketahui Uji t terhadap varibel motivasi intrinsik dan ekstrinsik didapatkan t hitung sebesar 4.413 dengan signifikansi t 0,000. Hal ini signifikan karena dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi karena rasa tanggung jawab perawat akan pekerjaan yang tinggi, hubungan pribadi antar perawat yang baik, kondisi lingkungan kerja yang baik dan adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang diberikan RS kepada perawat sehingga hal ini dapat mendorong baiknya kinerja perawat. Menurut Makhija (2004), kegiatan perencanaan yang melibatkan semua staf, pemberian *reward* dan *punishment* secara jelas dengan harapan memunculkan motivasi untuk memiliki kinerja yang bagus.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Widyana (2012), tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Langsa yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut (r=0,259). Hal ini dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik dengan tersedianya peralatan medis yang mendukung, rasa tanggung jawab perawat dalam bekerja, pelatihan yang

diberikan RS kepada perawat dan komunikasi yang baik antar perawat sehingga mendorong baiknya juga kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan.

Dari uraian penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja (MAKP) metode tim primer. Hal ini dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab perawat yang tinggi atas pekerjaan, komunikasi dan hubungan antar perawat yang baik, dan kesempatan pengembangan kemampuan perawat melalui pelatihan sehingga membuat pelaksanaan MAKP pun menjadi baik.

C. Kekuatan dan Kelemahan Penelitian

1. Kekuatan penelitian

   Kekuatan penelitian ini adalah terdapat pada kuesionernya. Kuesioner yang digunakan telah dilakukan uji validitas yang disebarkan kepada sampel penelitian yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik dengan karakteristik responden pada penelitian.

2. Kelemahan penelitian

   Pada penelitian ini dapat terjadi bias personal pada pengisian kuesioner penerapan MAKP metode tim primer. Hal tersebut dapat mengakibatkan tidak sesuainya penerapan MAKP metode tim primer yang dinilai perawat pelaksana. Peneliti hanya memberikan kuesioner penerapan MAKP metode tim primer kepada perawat pelaksana dan pada penelitian ini peneliti tidak mengamati keadaan situasional dari penerapan MAKP .