

ANALISIS MOTIVASI KERJA PERAWAT PADA MASA PANDEMI COVID-19

Ade Novira^{1)*}, Patima¹⁾, Syisnawati¹⁾

1)Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar
Jl. H.M Yasin Limpo Samata-Gowa, Sulawesi Selatan. Indonesia

*E-mail korespondensi : adhenovira99@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi merupakan wabah penyakit global yang menyebar luas dan mempengaruhi banyak orang, khususnya perawat sebagai profesional yang sangat rentan tertular virus COVID-19 karena berhadapan dengan pasien secara langsung, hal ini dapat meningkatkan kekhawatiran yang bisa mempengaruhi motivasi kerja perawat di masa pandemi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui motivasi kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian survei deskriptif analitik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuisisioner motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki motivasi kerja intrinsik yang sedang (58.1%), dimana indikator prestasi yang sedang (51.6%), indikator penghargaan yang tinggi dan sedang dengan jumlah yang sama (50,0%), dan indikator tanggung jawab yang tinggi (56.5%) di masa pandemi COVID-19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki motivasi kerja ekstrinsik yang tinggi (72.6%), dimana indikator kondisi kerja yang tinggi (64.5%), indikator imbalan tinggi (82.3%), indikator hubungan interpersonal dan indikator kebijakan yang tinggi (100,0%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi (62.9%) di masa pandemi COVID-19. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat di masa pandemi COVID-19 tinggi, dimana motivasi kerja intrinsik yang sedang dan motivasi kerja ekstrinsik yang tinggi. Diharapkan pemberian penghargaan kepada perawat perlu ditingkatkan agar perawat bisa lebih berprestasi dan bertanggung jawab serta meningkatnya kinerja perawat khususnya dimasa pandemi COVID-19.

Kata kunci: Asuhan keperawatan keluarga, Gangguan rasa nyaman nyeri, Gastritis COVID 19, Motivasi Kerja, Perawat

ABSTRACT

A pandemic is a global disease outbreak that spreads widely and affects many people, especially nurses as professionals who are very vulnerable to contracting the COVID-19 virus because they deal with patients directly, this can increase concerns that can affect the work motivation of nurses during a pandemic. This study was conducted with the aim of knowing the work motivation of nurses during the COVID-19 pandemic at the Regional Public Service Agency of Benyamin Guluh Hospital, Kolaka Regency. This type of research is quantitative research with a descriptive analytical survey research approach. The sampling technique used in this research is probability sampling with proportionate stratified random sampling technique. The instrument used is a work motivation questionnaire. The results of this study indicate that the majority of nurses have moderate intrinsic work motivation (58.1%), where indicators of achievement are moderate (51.6%), indicators of high and moderate rewards with the same amount (50.0%), and indicators of responsibility that are equal. high (56.5%) during the COVID-19 pandemic. The results of this study indicate that the majority of nurses have high extrinsic work motivation (72.6%), where indicators of working conditions are high (64.5%), indicators of high rewards (82.3%), indicators of interpersonal relationships and high policy indicators (100.0%). The results of this study indicate that the majority of nurses have high work motivation (62.9%) during the COVID-19 pandemic. It can be concluded that the work motivation of nurses during the COVID-19 pandemic is high, where intrinsic work motivation is moderate and extrinsic work motivation is high. It is hoped that the awarding of awards to nurses needs to be increased so that nurses can be more accomplished and responsible and increase the performance of nurses, especially during the COVID-19 pandemic.

Keywords: COVID 19, Work Motivation, Nurse

A. PENDAHULUAN

Pandemi adalah suatu wabah penyakit global yang menyebar luas dan melampaui batas yang mempengaruhi banyak orang serta menyebabkan banyak kematian. Kasus penyebaran COVID-19 berlangsung cukup cepat dan sudah terjadi penyebaran antar negara. Sampai dengan tanggal 18 Agustus 2021, dilaporkan total kasus secara global terkonfirmasi sebanyak 208.534.980 jiwa, dimana kasus dilaporkan di 221 negara/wilayah. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) melaporkan kasus COVID-19 di Indonesia sampai tanggal 19 Agustus 2021 terkonfirmasi positif COVID-19 sebanyak 3.908.247 jiwa (Kementerian Kesehatan RI, 2021). Jumlah kasus COVID-19 di Indonesia terus meningkat dengan pesat dan tersebar di beberapa provinsi, khususnya di Sulawesi Tenggara dilaporkan sampai tanggal 19 Agustus 2021 yang terkonfirmasi positif COVID-19 sebanyak 18.784 jiwa. (Kementerian Kesehatan RI, 2021).

Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki beberapa Kabupaten, salah satunya yaitu Kabupaten Kolaka, Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tenggara melaporkan bahwa Kabupaten Kolaka adalah salah satu dari 5 kabupaten yang memiliki jumlah kasus Positif terbanyak COVID-19 di provinsi Sulawesi Tenggara di buktikan data dilaporkan sampai tanggal 18 Agustus 2021 yang terkonfirmasi positif COVID-19 sebanyak 1.860 jiwa (Dinkes Sultra, 2021). Pada masa pandemi ini setiap provinsi memiliki Rumah Sakit rujukan COVID-19, dan satu-satunya Rumah Sakit rujukan COVID-19 di Sulawesi Tenggara yang menjadi pusat pelayanan kesehatan pada masa pandemi di Kabupaten Kolaka, Kabupaten Kolaka Timur, Kolaka Utara dan sekitarnya adalah Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Benyamin Guluh (BLUD RS Benyamin Guluh). BLUD RS Benyamin Guluh merupakan rumah sakit type C, jadi rumah sakit ini membutuhkan hasil riset sebagai dasar untuk melakukan peningkatan mutu pelayanan, dan motivasi kerja perawat sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pelayanan di Rumah Sakit.

Perawat sebagai profesional sangat rentan tertular virus COVID-19 karena berhadapan dengan pasien secara langsung, dan bertemu langsung dengan pasien maupun keluarga pasien akan lebih rentan terkena penyakit tersebut, hal ini dapat meningkatkan kekhawatiran yang bisa mempengaruhi motivasi kerja perawat di masa pandemi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong atau mempengaruhi seseorang individu untuk melakukan sesuatu dan turut dalam menentukan kinerja seseorang (B. Uno, 2019). Menurut teori Herzberg motivasi kerja seseorang individu dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu motivasi yang sudah ada dalam diri perawat seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik yaitu berasal dari luar diri karyawan/ pegawai seperti kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, pengawasan, keamanan kerja (Nursalam, 2016).

Di masa pandemi COVID-19 ini perawat sangat memerlukan motivasi kerja atau daya pendorong agar seseorang pegawai mau dan rela memberikan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan tertentu (Siagian, Sondang 2012 dalam jurnal Gustin dkk., 2017). Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai motivasi kerja perawat di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Darma Yanti dkk (2020) tentang motivasi kerja perawat pada masa pandemi COVID-19, dimana hasil penelitiannya tentang motivasi kerja perawat pada masa pandemi ada pada kategori baik, kecuali pada indikator kompensasi yang membuat perawat banyak mengatakan tidak setuju. Penelitian kedua yang telah dilakukan oleh Patintingnan dkk (2020) mengenai gambaran motivasi kerja perawat, yang menunjukkan

hasil penelitiannya tentang gambaran motivasi kerja terkait motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam kategori tinggi tetapi penelitian ini tidak dilakukan di masa pandemi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 perawat pelaksana di Rumah Sakit Benyamin Guluh bahwa 5 perawat merasa takut terjangkit COVID-19, sehingga mereka lebih waspada atau berhati-hati dalam bekerja. Dari wawancara dengan 5 perawat 3 diantaranya mengatakan motivasi kerja dan semangat kerjanya sebelum pandemi dan setelah pandemi COVID-19 mengalami perubahan, yaitu menurunnya dorongan semangat kerja perawat, perawat menjadi lebih berhati-hati saat bekerja salah satu penyebabnya adalah perawat merasa tidak aman dalam bekerja karena kepercayaannya terhadap informasi pasien terkait gejala yang dimiliki pasien tidak sejelas mungkin sehingga banyak perawat yang terinfeksi COVID-19 dikarenakan ketidakjujuran pasien terhadap gejala yang mereka hadapi. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian mengenai motivasi kerja perlu dilakukan karena pada masa pandemi COVID-19 ini dibutuhkan dorongan kerja dari perawat agar bisa bekerja dengan maksimal karena tingginya daya penularan dari penyakit ini menyebabkan perawat rentan terkena penyakit ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis motivasi kerja perawat pada masa pandemi di BLUD RS Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yaitu survei deskriptif analitik. Penelitian ini dilakukan di BLUD RS Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka pada tanggal 21 Juni - 12 Juli, populasi dalam penelitian ini adalah 158 perawat pelaksana pada 7 ruangan di Rumah Sakit. Teknik pengambilan sampel digunakan *proportionate stratified random sampling* agar semua ruangan dapat terwakili, sampel penelitian ini 62 perawat di ambil dengan cara *accidental* sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi.

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau dan akan diteliti (Nursalam, 2015).

Kriteria inklusi dalam sampel ini adalah sebagai berikut:

1. Perawat bersedia menjadi responden
2. Perawat yang tidak dalam masa cuti
3. Perawat pelaksana
4. Perawat yang mengisi kuisisioner secara lengkap
5. Perawat yang belum dan sudah terpapar COVID-19

Kriteria eksklusi

1. Perawat di ruang isolasi COVID-19
2. Perawat yang tidak ada di lokasi penelitian
3. Perawat yang tidak bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner motivasi kerja dengan hasil uji validitas kuesioner tersebut semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r yang dihasilkan lebih besar dari r tabel, dan nilai *chronbach' alpha* yang dihasilkan adalah 0,905 yang artinya reliabilitas sangat baik (*excellent reliability*) (Budiasturi & Bandur, 2018). Penelitian ini sudah memperoleh keterangan layak etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar dengan nomor surat C.045/KEPK/FKIK/VI/2021. Informed Consent dilakukan melalui instrumen penelitian (kuesioner) dan kerahasiaan informasi responden dijamin oleh peneliti dan hanya kelompok data tertentu yang akan dilaporkan sebagai hasil penelitian.

C. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini tentang analisis motivasi kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 yang telah dilaksanakan pada 21 juni - 12 juli. Responden dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana sebanyak 62 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan hasil data penelitian yang diperoleh berupa angka-angka kemudian penelitian ini menggunakan pendekatan survei deskriptif analitik.

Adapun hasil penelitian ini yaitu:

Tabel 1.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Status Kepegawaian.

Karakteristik	Frekuensi	Persentase%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	14.5%
Perempuan	53	85.5%
Umur		
17-25 tahun	0	0%
26-35 tahun	11	17.7%
36-45 tahun	37	59.7%
46-55 tahun	14	22.6%
Pendidikan		
D3	18	29.0%
S.Kep	10	16.2%
Ners	34	54.8%
Lama Bekerja		
<5 tahun	12	19.4%
5-10 tahun	14	22.6%
>10 tahun	36	58.0%
Status Kepegawaian		
PNS	46	74.2%
Non PNS	16	25.8%
Penyintas COVID-19		
Ya	17	27.4%
Tidak	45	72.6%

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang (85.5%). Distribusi responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur 36-45 tahun sebanyak 37 orang (59.7%). Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan pendidikan terakhir S1 Keperawatan+Ners sebanyak 34 orang (54.8%). Distribusi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja selama >10 tahun sebanyak 36 orang (58.1%). Distribusi responden berdasarkan status kepegawaiannya menunjukkan mayoritas responden PNS dengan jumlah responden 46 orang (74.2%). Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden bukan penyintas COVID-19 sebanyak 45 orang (72.6%).

Tabel 1.2 Distribusi Kategori Tingkat Motivasi Kerja Perawat Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kabupaten Kolaka

Kategori	Frekuensi	Persentase%
Motivasi Kerja		
Rendah	0	0%
Sedang	23	37.1%
Tinggi	39	62.9%

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa mayoritas motivasi kerja perawat yang tinggi pada masa pandemi COVID-19 di Kabupaten Kolaka yaitu 39 responden (62.9%), dan tidak ada perawat yang memiliki motivasi kerja rendah pada masa pandemi COVID-19.

Tabel 1.3 Distribusi Kategori Tingkat Motivasi Kerja Intrinsik Perawat Pada Masa Pandemi COVID 19 di Kabupaten Kolaka

Kategori	Frekuensi	Persentase%
Motivasi Kerja Intrinsik		
Rendah	0	0%
Sedang	36	58.1%
Tinggi	26	41.9%
Prestasi		
Rendah	0	0%
Sedang	32	51.6%
Tinggi	30	48.4%
Penghargaan		
Rendah	0	0%
Sedang	31	50.0%
Tinggi	31	50.0%
Tanggung Jawab		
Rendah	0	0%
Sedang	27	43.5%
Tinggi	35	56.5%

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik perawat pada masa pandemi COVID-19 terbanyak berada pada kategori sedang sebanyak 36 responden (58.1%) dan tidak ada responden yang memiliki motivasi kerja intrinsik rendah pada masa pandemi COVID-19 di Kabupaten Kolaka. Motivasi kerja perawat berdasarkan indikator prestasi yang sedang pada masa pandemi COVID-19 sebanyak 32 responden (51.6%). Motivasi kerja perawat berdasarkan indikator penghargaan yang tinggi dan sedang pada masa pandemi COVID-19 yaitu pada posisi yang sama sebanyak 31 responden dengan persentase 50,0%. Motivasi kerja perawat berdasarkan indikator tanggung jawab yang tinggi pada masa pandemi COVID-19 sebanyak 35 responden (56.5%), dan tidak ada responden yang memiliki motivasi kerja intrinsik berdasarkan indikator prestasi, penghargaan, serta tanggung jawab pada kategori rendah pada masa pandemi COVID-19 di Kabupaten Kolaka.

Tabel 1.4 Distribusi Kategori Tingkat Motivasi Kerja Ekstrinsik Perawat Pada Masa Pandemi COVID 19 di Kabupaten Kolaka

Kategori	Frekuensi	Persentase%
Motivasi Kerja Ekstrinsik		
Rendah	0	0%
Sedang	17	27.4% %
Tinggi	45	72.6% %
Kondisi Kerja		
Rendah	0	0
Sedang	22	35.5%
Tinggi	40	64.5%
Imbalan		
Rendah	0	0
Sedang	11	17.7%
Tinggi	51	82.3%
Hubungan Intrepersonal		
Rendah	0	0%
Sedang	0	0%
Tinggi	92	100.0%
Kebijakan		
Rendah	0	0%
Sedang	0	0%
Tinggi	92	100.0%

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa mayoritas motivasi kerja ekstrinsik perawat tinggi pada masa pandemi COVID-19 sebanyak 45 responden (72.6 %), Motivasi kerja perawat berdasarkan indikator kondisi kerja yang tinggi pada masa pandemi COVID-19 sebanyak 40 responden (64.5%). Motivasi kerja perawat berdasarkan indikator imbalan pada masa pandemi yang tinggi COVID-19 sebanyak 51 responden (82.3%). Motivasi kerja perawat berdasarkan indikator hubungan interpersonal dan kebijakan yang tinggi pada masa pandemi COVID-19 sebanyak 62 responden (100,0%).

D. PEMBAHASAN

1. Analisis Motivasi Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Kolaka

Motivasi merupakan kondisi (energi) yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berasal dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*intrinsik motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Ditinjau dari kelompok umur menunjukkan mayoritas responden yang memiliki motivasi kerja tinggi berumur 46-55, berpendidikan ners dan lama bekerja >10 tahun. Artinya semakin bertambah umur, semakin tinggi pendidikan serta semakin lama seorang bekerja maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Pangemanan dkk (2019) dan Azwar (2010) menjelaskan ada hubungan yang signifikan antara umur dengan motivasi kerja dan semakin lama umur seseorang maka pemahaman dan pengetahuan terhadap masalah akan lebih dewasa dalam tindakan. Menurut Tri Anggoro & Aeni (2018) menyatakan pendidikan yang tinggi dari seorang perawat akan memberi pelayanan yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Zainaro dkk (2017) menyatakan semakin lama seseorang bekerja, maka semakin tinggi produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan

pendapat Zahara dkk (2011) yang mengungkapkan masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin terampil dan berpengalaman pula melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas perawat COVID-19 memiliki motivasi kerja tinggi, hasil penelitian ini didukung pula dengan pernyataan salah satu perawat COVID-19 yang menyampaikan bahwa menjadi penyintas COVID-19 tidak membuat semangat kerjanya menurun drastis, perawat juga menyampaikan bahwa dia tetap berhati-hati dalam bekerja dan ingin meyakinkan masyarakat dan teman-temannya mengenai virus COVID-19. Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa menjadi penyintas COVID-19 tidak membuat motivasi kerja perawat menurun, karena masih banyak hal lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, dan persepsi perawat mengenai peran sebagai *educator*. Dimana perawat sebagai petugas kesehatan membantu klien mengenal kesehatan, maupun mencegah penyakit, guna memulihkan kesehatan serta memelihara kesehatan (Asriwati & Irawati, 2019).

Islam merupakan agama yang selalu menjunjung tinggi rasa persaudaraan sehingga hendaknya manusia saling mengingatkan dan saling memberikan motivasi dalam melanjutkan proses kehidupan, hal ini dibuktikan dengan turunnya ayat dalam QS. Al-Baqarah :155-156, yang artinya “dan sungguh akan kami berikan contoh kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan, dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar. (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: “*innalilahi wa inna ilaihi raaji’un*”.

Menurut M. Quraish Sihab dalam *Tafsir Al-Misbah*, cobaan atau ujian yang diberikan Allah swt. kepada hambanya hanyalah sedikit dibandingkan dengan potensi yang telah dianugerahkan Allah kepada hambanya. Ujian itu berupa ketakutan seperti keresahan hati menyangkut sesuatu yang buruk yang akan terjadi, kelaparan, kekurangan harta, jiwa. Allah swt. memberitahukan kepada hambanya supaya mempersiapkan diri dalam menghadapinya. Maka ujian yang sebenarnya adalah bagaimana respon manusia itu sendiri. Ujian terbesar adalah justru kegagalan manusia dalam bersikap atas cobaan tersebut. Ayat diatas juga menjelaskan bahwa semua manusia bersaudara dan Allah swt. mengharapkan kepada seluruh hambanya untuk senantiasa bersama dalam kondisi apapun dan saling tolong menolong serta saling memotivasi (Shihab, 2005).

Motivasi kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di Kabupaten Kolaka mayoritas ada pada kategori tinggi, dapat dilihat dari indikator yang terbanyak pada kategori tinggi adalah indikator hubungan interpersonal, tanggung jawab, imbalan, dan kebijakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darma Yanti dkk (2020) yang menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja perawat di masa pandemi COVID-19 pada kategori baik dan Pangemanan dkk (2019) berpendapat bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh positif terhadap mutu pelayanan di rumah sakit. Hasil penelitian ini didukung dengan item pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi diantara semua pernyataan adalah “adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja”. Salah satu perawat juga menyampaikan bahwa jika mereka mempunyai masalah, mereka akan menyelesaikan secepatnya, dan mereka juga selalu saling mengingatkan untuk berhati-hati dalam bekerja maupun saat melakukan tindakan di masa pandemi COVID-19. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa jika terjalin hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, saling mendukung, saling membantu dalam melakukan tindakan dimasa pandemi COVID-19, hal ini dapat

memberikan suatu dorongan semangat kerja dan motivasi dalam bekerja khususnya di masa pandemi COVID-19.

Selain itu dapat kita lihat juga bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik yang lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja intrinsik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Adhitya Saktiawan dkk (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi bekerja yang berasal dari dalam diri perawat lebih kuat dari pada motivasi yang berasal dari luar diri perawat. Hasil penelitian ini berbeda, dimana motivasi bekerja yang berasal dari luar diri perawat lebih kuat dari pada motivasi yang berasal dari dalam diri perawat, hal ini terjadi karena penelitian ini dilakukan pada masa pandemi COVID-19, dimana perawat yang bekerja di Rumah Sakit merasa takut terjangkit virus COVID-19, sehingga motivasi yang berasal dalam diri perawat menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariasti & Tri Handayani yang menjelaskan bahwa ada hubungan antara tingkat kecemasan dengan motivasi kerja, karena perawat yang melakukan kontak dengan cairan darah berkuman, cairan tubuh, urin, kotoran manusia dan mutah yang mengandung kuman penyakit sehingga resiko tersebut menimbulkan kecemasan pada perawat yang bekerja di ruang beresiko tertular penyakit.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 pada kategori tinggi dikarenakan adanya dorongan dari luar diri perawat seperti hubungan interpersonal yang baik, kondisi kerja yang baik dan kebijakan yang ditetapkan sudah sesuai. Selain itu, motivasi kerja tinggi dikarenakan sebagian besar perawat di Rumah Sakit sudah berpengalaman dan berpendidikan tinggi. Motivasi kerja merupakan elemen yang tidak dapat dikesampingkan dalam suatu instansi, oleh karena itu, sangat diperlukan faktor untuk menumbuhkan dan mendorong motivasi kerja perawat khususnya dimasa pandemi COVID-19. Karena semakin tinggi motivasi kerja seseorang, dapat meningkatkan kinerjanya di masa pandemi COVID-19. Walaupun pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi motivasi yang dirasakan dan sebaliknya.

2. Analisis Motivasi Kerja Intrinsik Perawat Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Kabupaten Kolaka

Motivasi intrinsik yang di maksud di sini adalah faktor yang bersumber dari dalam diri yang meliputi prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Dimana sebagian besar indikator motivasi intrinsik ada pada kategori sedang yaitu indikator prestasi dan penghargaan. Hal ini membuktikan peningkatan motivasi masih perlu dilakukan oleh seluruh perawat di Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Qurrotul Aeni dkk, (2016) menunjukan sebagian besar responden memiliki motivasi kerja intrinsik yang tinggi yaitu sebanyak 17 responden, hal ini dikarenakan karena penelitian ini dilakukan pada masa pandemi COVID-19 sehingga motivasi kerja intrinsik perawat menurun.

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Hasil penelitian ini menunjukkan indikator prestasi perawat yang sedang, dapat dilihat dari item pernyataan tentang prestasi yang telah dicapai, item pernyataan tersebut memiliki nilai terendah yang artinya sebagian besar perawat masih belum puas atas prestasi yang dicapai dimasa pandemi COVID-19. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulastri (2002) yang menunjukkan prestasi kerja yang cukup baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Heider

dalam Sastrohadiwiryo (2012) yang menyatakan *performance* (prestasi) adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar), dengan demikian orang yang motivasinya tinggi tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan *performance* yang rendah. Hal ini juga sejalan dengan teori pencapaian tujuan Imogene M. King dimana penegasan teori ini mengatakan akan terjadi kepuasan jika tujuan telah dicapai dan akan terjadi penyusunan tujuan dan pencapaian tujuan bersama jika perawat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus (King I, 1981).

Penghargaan sangat perlu diberikan kepada pegawai yang berprestasi, karena tersebut dapat memacu pegawai agar lebih berprestasi lagi. Hasil penelitian ini menunjukkan indikator penghargaan sedang dan tinggi yang seimbang. Dapat dilihat dari item pernyataan pada indikator penghargaan yang memiliki nilai paling rendah adalah item pernyataan tentang "pengabdian perawat yang diakui oleh atasan" artinya sebagian besar perawat merasa pengabdiannya belum diakui oleh atasannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan beberapa perawat yang menyampaikan bahwa masih kurangnya pemberian penghargaan kepada perawat di masa pandemi COVID-19, mereka mengatakan kadang-kadang mereka mendapatkan pujian saat bekerja, tetapi penghargaan dalam bentuk barang belum pernah didapatkan pada masa pandemi COVID-19. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainaro dkk (2017) yang berpendapat bahwa kurang baiknya motivasi kerja perawat di Ruang Inap dapat dipengaruhi oleh kurangnya penghargaan yang diberikan kepada perawat yang berprestasi, penghargaan di sini diberikan dalam bentuk pengakuan dari pimpinan atau kepala keperawatan yang memiliki kinerja bagus, sehingga pengakuan atau pujian dari pimpinan atau kepala keperawatan tersebut memberikan kepuasan batin bagi perawat. Motivasi kerja perawat dapat ditingkatkan dengan berorientasi pada *prestise* (penghargaan) sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki perawat (Iin dkk., 2011).

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan indikator tanggung jawab terbanyak berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Yustisia dkk, (2020) menunjukkan hasil penelitian semua partisipan menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan pasien secara berhati-hati terhadap pasien COVID-19, meskipun masih ada pemenuhan kebutuhan spiritual yang belum optimal selama pelaksanaan asuhan keperawatan. Dapat kita lihat pernyataan paling tinggi "Saya selalu hadir tepat waktu pada masa pandemi COVID-19", artinya sebagian besar perawat mengatakan setuju pada item pernyataan ini. Hasil ini didukung dengan hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti, beberapa responden mengatakan bahwa mereka selalu hadir tepat waktu karena adanya aturan yang dibuat oleh atasan di masa pandemi COVID-19. Hal ini membuktikan bahwa perawat akan lebih bertanggung jawab, disiplin dalam bekerja karena adanya aturan yang dibuat oleh atasan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa hasil penelitian motivasi intrinsik perawat masih perlu dilakukan upaya-upaya dari pihak Rumah Sakit untuk meningkatkan motivasi intrinsik perawat, seperti pemberian penghargaan kepada perawat yang berprestasi, sehingga perawat lebih semangat dalam mencapai prestasi yang lebih dan perawat bisa lebih puas atas pencapaiannya di masa pandemi COVID-19.

3. Analisis Motivasi Kerja Ekstrinsik Perawat Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Kabupaten Kolaka

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berada disekitar individu atau berasal dari luar diri individu tersebut. Faktor yang mendasari kepuasan tersebut seperti imbalan, kondisi kerja, hubungan interpersonal dan kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas perawat memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi. Dari penelitian ini diketahui bahwa semua indikator motivasi ekstrinsik terbanyak berada pada kategori tinggi diantaranya kondisi kerja, imbalan, hubungan interpersonal dan kebijakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulaiman (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi ekstrinsik yang tinggi dapat menyelesaikan asuhan keperawatan kepada pasien. Hasil penelitian ini juga dapat dilihat dari item pernyataan pada indikator kebijakan yang tinggi setelah indikator hubungan interpersonal yaitu "pelaksanaan kebijakan dilakukan dengan seadil-adilnya". Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pelaksanaan kebijakan dan sebagian besar perawat hadir tepat waktu karena adanya kebijakan atau aturan yang telah dibuat di Rumah Sakit. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Damayanti (2018) menunjukkan bahwa kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, pengawasan, gaji, keamanan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pegawai.

Kondisi kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik perawat berdasarkan indikator kondisi kerja yang tinggi. Dapat dilihat dari item pernyataan dengan nilai tertinggi adalah "ruangan tempat saya bekerja bersih dan rapi", hal ini dikarenakan adanya rasa nyaman pada tempat kerja, sebagian besar responden mengatakan ruangan tempat saya bekerja bersih dan rapi. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa perawat yang menyampaikan bahwa ruangan tempat bekerja mereka bersih, fasilitas cukup, tetapi mereka tetap selalu berhati-hati saat bekerja, karena mereka sadar bahwa bekerja di lingkungan rumah sakit dan menjadi perawat sangat rentan terkena penyakit khususnya virus COVID-19 di masa pandemi ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Khairina, 2013) mengatakan bahwa selain dukungan sosial, gaji, lingkungan juga sangat berpengaruh karena jika lingkungan bersih, nyaman maka akan mendorong semangat motivasi kerja.

Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian pada indikator imbalan yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah "Saya menerima jaminan kesehatan yang memadai", artinya sebagian perawat mengatakan setuju pada pernyataan tersebut, dikarenakan pegawai menerima jaminan kesehatan yang memadai dimasa pandemi ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariasti & Handayani (2019), yang menyatakan beberapa responden mengungkapkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis sebagai faktor utama untuk bekerja dan terdapat beberapa responden yang menyatakan bahwa bekerja di rumah sakit memudahkan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan saat mereka sakit atau ada keluarga yang sakit dengan jaminan kesehatan. Menurut Maslow setiap manusia memiliki lima tingkat kebutuhan dasar, salah satunya kebutuhan rasa aman artinya ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah terpenuhi, maka dia akan berkeinginan untuk memenuhi kebutuhan keselamatan terhadap dirinya (B. Uno, 2019). Sehingga jika seseorang mendapatkan jaminan kesehatan yang memadai di masa pandemi, maka dia akan merasa lebih aman dan tenang mengenai kesehatan dirinya.

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja. Hasil penelitian pada indikator hubungan interpersonal menunjukkan semua responden berada pada kategori tinggi. Dapat dilihat dari item pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi adalah “adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja” pada indikator hubungan interpersonal. Artinya pada pernyataan tersebut sebagian besar perawat banyak mengatakan setuju. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adhitya Saktiawan dkk (2015) dan Ayu (2014) menunjukkan hubungan interpersonal dan motivasi kerja yang tinggi, para peneliti berpendapat bahwa untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan motivasi ini yang patut dipertahankan dan perlu ditingkatkan oleh seluruh perawat seluruh perawat di ruang rawat inap.

Kebijakan merupakan aturan yang pada umumnya telah ditetapkan atau dibuat dalam bentuk tertulis. Hasil penelitian indikator kebijakan semua responden berada pada kategori tinggi. Dapat dilihat dari item pernyataan yang memiliki nilai paling tinggi adalah “atasan saya membuat peraturan selama masa pandemi COVID-19”. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Merdekawati dkk, (2019) menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan kebijakan seperti pemberian insentif dan promosi jabatan oleh pimpinan bagi pegawai yang memperlihatkan kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Azwar (1996) mengemukakan kebijakan yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja ekstrinsik perawat tinggi karena hubungan dengan rekan kerja yang baik, adanya saling menghormati antarperawat, kondisi kerja yang nyaman dan bersih serta kebijakan yang ditetapkan pada masa pandemi COVID-19. Walaupun motivasi kerja intrinsik berada pada kategori sedang, faktor yang mendasari kepuasan juga berasal dari luar diri individu atau berada disekitar individu seperti imbalan, kondisi kerja, hubungan interpersonal dan kebijakan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan dipada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Tingkat motivasi kerja intrinsik perawat di masa pandemi COVID-19 terbanyak berada pada kategori sedang (58.1%), dimana indikator prestasi terbanyak berada pada kategori sedang (51.6%), indikator penghargaan kategori tinggi dan sedang dengan jumlah yang sama (50,0%), dan indikator tanggung jawab terbanyak berada pada kategori tinggi (56.5%).
2. Tingkat motivasi kerja ekstrinsik perawat di masa pandemi COVID-19 terbanyak berada pada kategori tinggi (72.6%), dimana ndikator kondisi kerja terbanyak berada pada kategori tinggi (64.5%), indikator imbalan terbanyak berada pada kategori tinggi (82.3%), indikator hubungan interpersonal dan indikator kebijakan semua berada pada kategori tinggi (100,0%).
3. Tingkat motivasi kerja perawat di masa pandemi COVID-19 terbanyak berada pada kategori tinggi (62.9%).

F. REFERENSI

- Ariasti, D., & Handayani, A. T. (2019). Hubungan Tingkat Kecemasan dengan Motivasi kerja perawat di RSUD dr Soeratno Gemolong. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(1), 19–28.
- Asriwati, & Irawati. (2019). *Antropologi Kesehatan dalam Keperawatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Azwar, A. (1996). *Menjaga mutu pelayanan kesehatan: Aplikasi prinsip lingkaran pemecahan masalah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Azwar, A. (2010). *Pengantar Administrasi Kesehatan* (3 ed.). Jakarta: Binarupa Aksara.
- B. Uno, H. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Damayanti, S. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(2).
- Darma Yanti, N. P. E., Susiladewi, I. A. M. V., & Pradiksa, H. (2020). Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali. *Coping: Community of Publishing in Nursing*, 8(2), 155.
- Dinkes Sultra. (2021). *Info Covid-19 Sultra*. <https://dinkes.sultraprov.go.id/info-covid-19-sultra/>
- Iin, I., Keliat, B. A., & Gayatri, D. (2011). Motivasi kerja meningkatkan manajemen waktu perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14 (2).
- Kementerian Kesehatan RI. (2021). *COVID19 Indonesia*.
- Khairina, N. I. (2013). *Pelaksanaan Peran Kepala Ruangan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin*.
- King I, M. (1981). *A theory of nursing Sistem, Concepts, Process*. New York: Jhon Wiley and Sons.
- Merdekawati, H., Usman, & Majid, M. (2019). *Studi Tentang Motivasi Kerja Tenaga Non Pns Di Puskesmas Perawatan Cempae Kota Parepare Study On The Motivation Of Non Civil Servant Employment In Puskesmas Perawatan Cempae Kota Parepare Motivasi Pada Dasarnya Adalah Kondisi Mental Yang Mendorong Dilakuk*. 1(1).
- Nurbaeti, N., & Hartika, H. (2016). Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu Motivation Of Health Workers In Walenrang Community Health Center Luwu Regency. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 10(2), 65–70.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Metodologi Ilmu Keperawatan* (4 ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Ovan, & Saputra, A. (2020). *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Realiabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Pangemanan, W. R., Bidjuni, H., & Kallo, V. (2019). Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *ejournal.unsrat.ac.id*, 7(1).
- Qurrotul Aeni, Fitriana, A., & Nurmalia, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Tk. IV Pematang Siantar. *jurnal.uinsu.ac.id*.
- Saktiawan, A., Savitri, W., & Purwanti, E. (2015). *Gambaran Motivasi Perawat Di Ruang Rawat Inap Melati Rsud Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2015*.

- Sastrohadiwiryo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (edisi. 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Quran*. Jakarta: Lentera Hati.
- Tri Anggoro, W., & Aeni, Q. (2018). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98-105.
- Yustisia, N., Anggriani Utama, T., & Aprilatutini, T. (2020). Adaptasi Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Bengkulu*, 08, 2.
- Zainaro, M. A., Cik, U., Saadiah Isnainy, A., Furqoni, P. D., Wati, K., Akademi, D., Malahayati, K., Malahayati, U., & Lampung, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. *The Journal of Holistic Healthcare*, 11(4), 209-215.

G.