

Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Di RSI Faisal Makassar

Relationship Function of Head of Room Management with Nurse Motivation At Faisal Makassar Islamic Hospital

Suriyani^{*)}, Hasriany^{)}, Sri Wahyuni Rahmat^{**)}**

^{*)}Program Studi Profesi Ners STIKes Panakkukang Makassar

^{**)}Program Studi S1 Keperawatan STIKes Panakkukang Makassar

^{**)}Program Studi S1 Keperawatan STIKes Panakkukang Makassar

email : anhyatala@gmail.com

ABSTRAK

Fungsi manajemen adalah suatu proses dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Kepala ruangan sebagai pemimpin pelayanan di ruang rawat inap bertanggung jawab merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan perawat serta tenaga penunjang lainnya dalam memberikan pelayanan keperawatan dengan sistem penghargaan yang mencerminkan sistem nilai individu dan bersama. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan fungsi manajemen kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Jenis penelitian yang digunakan bersifat observasional analitik dengan model pendekatan *cross sectional study* dengan jumlah sampel 51 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan perencanaan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dengan nilai $p= 0,001$, tidak ada hubungan pengorganisasian dengan motivasi perawat pelaksana dengan nilai $p= 0,358$, ada hubungan pengarahan dengan motivasi perawat pelaksana dengan nilai $p= 0,005$, ada hubungan pengendalian dengan motivasi perawat pelaksana dengan nilai $p= 0,0001$.

Kata kunci : Fungsi Manajemen, Motivasi Perawat Pelaksana.

ABSTRACT

The management function is a process to finish a job problem consisting of planning, organizing, directing, and controlling. The room's chief as a leader of the service in inpatient room to be responsible to plan, organizing, directing and controlling the nurses and all of the staffs to give care service with award system to reflect value system of individual and group. The aim of this study is to know the relation of management functions of room's chief with the motivation of associate nurse at inpatient room in Islam Faisal Hospital Makassar. The type of this research was analytic observational with cross-sectional study approach model with 51 respondents sample. The result of this study indicate there is relation of room's chief planning with motivation of nurse associate (value $p = 0,001$), there is no relation of organizing with motivation of nurse associate ($p = 0,358$), there is relation of directing with motivation of nurse associate ($p = 0,005$), there is relation of controlling with motivation of nurse associate ($p = 0.0001$)

Keywords : Manegement fuction, Motivatin of nursing associate

PENDAHULUAN

Fungsi manajemen merupakan bentuk kegiatan manajemen yang mempunyai ciri dan waktu pelaksanaan tertentu. Menurut Henry Fayol, dalam pekerjaannya, seorang manajer menjalankan lima fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memerintahkan, mengordinasikan, dan mengendalikan (Asmuji, 2014).

Hasil studi oleh Direktorat keperawatan dan Keteknisian Medik Depkes RI bekerja sama dengan WHO yang dilakukan di 4 Propinsi, yakni Jakarta, Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, dan Sumatera utara mendapatkan data bahwa 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir 47,4 % perawat belum mempunyai daftar uraian tugas tertulis, 39,8% perawat masih melakukan tugas non keperawatan dan belum melaksanakannya sistem monitoring dan evaluasi (monev) kinerja perawat di RS Provinsi Bali dibandingkan dengan tingkat pengetahuannya, perawat yang kinerjanya baik 26 orang (51%), kinerjanya cukup 24 orang (47%) dan kinerja kurang 1 orang (2%) (Darma S, 2012).

Penelitian terdahulu Rizal (2015), Di RSUD kota Semarang, fungsi perencanaan kepala ruangan cukup baik (53,8%), fungsi pengorganisasian kepala ruangan cukup baik (55,8%), fungsi pengarahan kepala ruangan sangat baik (75,0%), fungsi pengawasan kepala ruangan tidak baik (51,9%), fungsi pengendalian kepala ruangan tidak baik (59,6%).

Sedangkan hasil penelitian Harmawati (2015), di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji Makassar, responden yang berpendapat bahwa fungsi manajemen kepala ruangan (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan evaluasi) kurang baik sedangkan motivasi kerja baik.

Hasil penelitian Taha (2015) di Rumah Sakit Undata Palu fungsi perencanaan dari 66 responden kategori baik sebanyak 27 (40,9%) dan kategori cukup 39 (59,1%). Fungsi pengorganisasian dari 66 responden kategori baik sebanyak 43 (65,2%) dan kategori cukup sebanyak 23 (34,8%). Fungsi pengarahan dari 66 responden kategori baik

sebanyak 45 (68,2%) dan kategori cukup sebanyak 21 (31,8%). Fungsi pengendalian dari 66 responden kategori baik sebanyak 10 (15,2%) dan kategori cukup sebanyak 56 (84,8%).

Produk pelayanan harus dapat memuaskan pasien dan juga memuaskan perawat yang melakukan tindakan pada pasien. Keberhasilan pelayanan yang baik adalah dengan melakukan secara baik, secara terus-menerus dalam berbagai keadaan dan secepat mungkin mencapai hasil seperti yang diharapkan. Untuk itu diperlukan tenaga yang terampil, sarana dan prasarana yang baik, serta sistem monitoring berkala yang memadai. Agar dapat memberikan pelayanan keperawatan dengan baik, maka dibutuhkan berbagai sumber daya yang harus diatur dengan fungsi manajemen secara baik (Parmin 2010).

Menurut Locke dalam Munandar (2004) menyatakan hubungan supervisor dan staf adalah hubungan fungsional dimana supervisor berusaha membantu staf dalam menilai pekerjaannya sehingga merasa puas dalam menyelesaikannya.

Dari hasil wawancara dan observasi dari 10 perawat pelaksana di ruang rawat inap di RS Islam Faisal Makassar dimana disimpulkan bahwa fungsi manajemen kepala ruangan baik sedangkan motivasi perawat pelaksana kurang baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan model pendekatan *cross sectional study*. Metode *cross sectional* merupakan jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada suatu saat.

Populasi berjumlah 58 perawat dengan jumlah sampel 51 orang di Ruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar dengan menggunakan rumus *Issac Michail*.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan *teknik Proportional Stratified Random Sampling*.

Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian dengan menggunakan *skala likert*. Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi square*, dengan nilai *chi – square* ($\alpha=0.05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5.1 Hubungan perencanaan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar

Perencanaan	Motivasi perawat pelaksana				Total		<i>p</i>
	Baik		Kurang baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	17	33.3	11	21.6	28	54.9	0.001
Kurang baik	14	27.5	9	17.6	23	45.1	
Total	31	60.8	20	39.2	51	100	

Berdasarkan hasil analisa data pada tabel dengan menggunakan uji chi-square maka diperoleh nilai $p=0.001 < (\alpha=0.05)$. H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

ada hubungan pengarahannya kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

Tabel 5.2 Hubungan pengorganisasian kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar

Pengorganisasian	Motivasi perawat pelaksana				total		<i>p</i>
	Baik		Kurang baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	19	37.3	13	25.5	32	62.8	0.358
Kurang baik	11	21.6	8	15.6	19	37.2	
Total	31	60.8	20	39.2	51	100	

Berdasarkan hasil analisa data pada tabel dengan menggunakan uji chi-square maka diperoleh nilai $p=0.358 > (\alpha=0.05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan

pengorganisasian kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

Tabel 5.3 Hubungan pengarahannya kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar

Pengarahannya	Motivasi perawat pelaksana				total		<i>p</i>
	Baik		Kurang baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	18	35.3	12	23.5	30	58.8	0.005
Kurang baik	13	25.5	8	15.7	21	41.2	
Total	31	60.8	20	39.2	51	100	

Berdasarkan hasil analisa data pada tabel dengan menggunakan uji chi-square maka diperoleh nilai $p=0.005 < (\alpha=0.05)$. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa ada hubungan pengarahannya kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

Tabel 5.4 Hubungan pengendalian kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar

Pengendalian	Motivasi perawat pelaksana				Total	p	
	Baik		Kurang baik				
	n	%	n	%			
Baik	16	31.4	10	19.6	26	51	0.0001
Kurang baik	15	29.4	10	19.6	25	49	
Total	31	60.8	20	39.2	51	100	

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji chi-square maka diperoleh nilai $p=0.000 < (\alpha=0.05)$. H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan pengendalian kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

PEMBAHASAN

Hubungan perencanaan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

Hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar dimana perencanaan kepala ruangan baik namun motivasi perawat pelaksana masih ada dalam kategori kurang baik dan perencanaan kepala ruangan dalam kategori kurang baik namun motivasi perawat pelaksana baik. Hal ini disebabkan karena motivasi intrinsik yang dimiliki seorang perawat berbeda-beda seperti bagaimana pekerjaan seorang perawat pelaksana, bagaimana tanggung jawab yang diberikan apakah dilaksanakan dengan baik atau tidak. peneliti mengobservasi masih ada beberapa perawat pelaksana kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya salah satunya dilihat dari pengobservasian pendokumentasi asuhan keperawatan yang tidak lengkap di Ruang Rawat Inap.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Danim, 2004 dalam Kurniadi (2013) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi motivasi intrinsik seorang perawat antara lain prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan. Dimana menurut Ilyas (2002) dijelaskan bahwa pekerjaan

seorang perawat pelaksana diruang pelayanan meliputi pelaksanaan asuhan keperawatan dan tugas manjerial lainnya. Dan juga dijelaskan bahwa ada beberapa tanda bahwa staf memiliki tanggung jawab yang baik seperti: dapat menyelesaikan tugas dengan baik, berada ditempat tugas dalam keadaan bagaimanapun, mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi/golongan, tidak berusaha melempar kesalahan kepada orang lain, berani memikul resiko atas keputusan yang dibuatnya.

Hasil penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Harmawati (2015) tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa bukan hanya pengalaman kerja yang dapat meningkatkan perencanaan kepala ruangan, standar gaji juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan perencanaan yang baik bagi kepala ruangan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara faktor kepuasan kerja yaitu gaji terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner pernyataan yang diberikan kepada perawat pelaksana diruangan, sebagian besar perawat pelaksana tidak puas atas gaji atau upah pendapatan yang diterima setiap bulannya.

Hubungan pengorganisasian kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

Hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar dimana pengorganisasian kepala ruangan baik namun masih ada motivasi perawat pelaksana kurang baik yang disebabkan karena pengorganisasian kepala ruangan sudah baik dibuktikan oleh hasil pernyataan yang dijawab oleh responden bahwa kepala ruangan telah membagi tanggung jawab ke setiap perawat

pelaksana dan kepala ruangan juga melakukan diskusi diruangan bila ada masalah atau kendala yang dihadapi oleh perawat pelaksana. Motivasi perawat pelaksana yang kurang disebabkan oleh faktor motivator yang dimiliki oleh seorang perawat itu sendiri dibuktikan oleh dari observasi ada perawat pelaksana yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan dan tidak ada kemauan bertanya kepada perawat pelaksana lainnya ataupun kepala ruangan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Triwibowo (2013) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disebut motivator yang meliputi (prestasi, penghargaan, tanggung jawab, perkembangan, kemauan dan pekerjaan itu sendiri.

Hubungan pengarahan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar.

Hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar dimana pengendalian yang dilakukan oleh kepala ruangan baik namun motivasi perawat pelaksana kurang baik disebabkan karena dari faktor motivasi intrinsik dari dalam diri seorang perawat. Adapun pengendalian kepala ruangan kurang baik namun motivasi perawat pelaksana baik menurut peneliti hal ini disebabkan karena dalam proses perawat pelaksana bertanggung jawab dengan segala sesuatu yang terjadi ketika ada masalah seperti yang didapatkan peneliti melihat ada perawat pelaksana bertanggung jawab dengan kesalahan dan mengakui keteledoran yang dilakukannya dan siap menanggung resiko yang akan terjadi disamping itu kepala ruangan juga menegur dengan baik perawat yang melakukan kesalahan tersebut.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara perencanaan, pengarahan, dan pengendalian kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar. Sedangkan fungsi manajemen kepala ruangan untuk pengorganisasian

tidak ada hubungan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. Islam Faisal Makassar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penelitian ini:

1. H. Sumardin Makka, SKM., M.Kes selaku Ketua Yayasan Perawat Sulawesi Selatan
2. Sitti Syamsiah, S.Kp., M.Kes., selaku Ketua STIKES Panakkukang Makassar.
3. Ns. Hasriany, M.Kes., M.Kep selaku *partner* dalam penelitian.
4. Sri Wahyuni Rahmat yang telah membantu dalam proses penelitian.
5. Pihak RS. Islam Faisal Makassar yang telah memberikan izin serta para responden yang telah meluangkan waktunya selama penelitian berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

1. Asmuji .(2014). *Manajemen Keperawatan "Konsep & Aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
2. Darma S, (2012). *Manajemen Kinerja Falsaha Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
3. Harmawati. (2015). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji Makassar*. Makassar:Universitas Hasanuddin
4. Kurniadi, A . (2013). *Manajemen Kepemimpinan Dan Prospektifnya: Teori Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Badan Penerbit FKUI.
5. Munandar, A.S. (2004). *Peranan Budaya Organisasi dalam Peningkatan untuk Kerja Perusahaan. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta :Fakultas Psikologi UI
6. Parmin. (2010). *Hubunga Pelaksanaan Fungsi manajemen Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUP Undate Palu*. Depok: FIK UI
7. Rizal, A.A.F. (2015). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan*

Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Layanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang. Semarang: Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.

8. Triwibowo,C.(2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit.*Jakarta: CV Trans Info Media.
9. Taha.M.Dg. (2015).*Hubungan fungsi Manajemen kepala ruangan dengan pelaksanaan handover perawat di rumah sakit undate palu.*Makassar: Universitas Hasanuddin.