

UPDATE KNOWLEDGE: PERAN GENDER DAN MASA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RAWAT INAP RUMAH SAKIT

Mirah Rejeki¹, Wahyu Rizky², Sely Aprianda Syah Putri³, Fania Oktavia⁴, Afifah Nurwidad Oktaviani⁵, Amara Valentina⁶, Tika Kusuma Putri⁷, Ajeng Karisma Ayu⁸, Amalia Diah Ferianti⁹

^{1,2,3} Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta

^{5,6,7,8,9} Mahasiswa Prodi Administrasi Rumah Sakit Program Sarjana Universitas Kusuma Husada Surakarta

*Korespondensi: w_rizky30@yahoo.co.id / w.rizky1604@gmail.com

ABSTRACT

Workload affects the performance of nurses in providing services in hospitals. The longer the work period a nurse has, the better the nurse's performance and it is hoped that they can be an example for nurses who have just joined the hospital, but in reality, the phenomenon that is currently occurring is that nurses with long work experience have increasingly declining performance. This service activity aims to provide information to student about the Effect of Gender and Workload on Work Motivation of Nurses in Hospital Inpatients to Students of the Hospital Administration Study Program, Undergraduate Program, Faculty of Health Sciences, Kusuma Husada University, Surakarta by using a pre-experiment design with a research design of one group pretest and post-test design with a total of 35 students and the activity time in May 2024. This service uses quantitative research with multiple linear regression. There is an increase in the knowledge of participants before and after the provision of material marked by the pre-test and post test which shows that the level of knowledge before being given the material is 69% but after being given the material has increased to 89%. There is a significant difference between students' knowledge about gender roles and workload on nurses' work motivation in hospital inpatient care.

Keywords: Workload, Gender, Work motivation, Nurses, Inpatient care

ABSTRAK

Masa kerja mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan pelayanan di rumah sakit. Semakin lama masa kerja yang dimiliki perawat maka semakin baik kinerja perawat dan diharapkan dapat menjadi contoh bagi perawat yang baru bergabung di rumah sakit, tetapi kenyataannya fenomena yang terjadi pada saat ini adalah perawat dengan pengalaman kerja yang lama, memiliki kinerja yang semakin menurun. Kegiatan pengabdian ini bertujuan memberikan informasi kepada mahasiswa tentang Pengaruh Gender dan Masa Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit dengan menggunakan *pre eksperimen design* dengan rancangan penelitian *one group pretest and post-test design* dengan jumlah peserta sebanyak 35 Mahasiswa dan waktu kegiatannya di Bulan Mei 2024. Pengabdian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan regresi linier berganda. Terdapat peningkatan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah pemberian materi ditandai dengan dengan *pre-test* dan *post test* yang menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan sebelum diberikan materi adalah sebesar 69% tetapi setelah diberikan materi mengalami peningkatan menjadi 89%. Adanya perbedaan yang signifikan antara pengetahuan mahasiswa tentang peran gender dan masa kerja terhadap motivasi kerja perawat di rawat inap rumah sakit.

Kata Kunci: Masa Kerja, Gender, Motivasi kerja, Perawat, Rawat inap

PENDAHULUAN

Masa kerja mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan pelayanan di rumah sakit. Semakin lama masa kerja yang dimiliki perawat maka semakin baik kinerja perawat dan diharapkan dapat menjadi contoh bagi perawat yang baru bergabung di rumah sakit, tetapi kenyataannya

fenomena yang terjadi pada saat ini adalah perawat dengan pengalaman kerja yang lama, memiliki kinerja yang semakin menurun. Faktor yang dominan dalam pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia, dalam hal ini adalah perawat. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari pelayanan rumah sakit, karena perawat adalah tenaga kesehatan yang kontak dengan pasien. Oleh karena itu perawat harus mempunyai kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas rumah sakit.

Menurut Wibowo (2011) kinerja organisasi dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memperlakukan sumber daya manusia yang ada di dalamnya karena akan berpengaruh pada sikap dan perilakunya. Artinya bahwa semakin baik pengelolaan individu dalam suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Monitoring, organisasi dapat menemukan, menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan dapat timbul terhadap kinerja individu. Melalui monitoring, penilaian, dan *review* organisasi akan semakin mudah dalam mengontrol sikap dan perilaku sumber daya manusia. Semakin baik perilaku dan sikap maka kinerja individu organisasi juga akan meningkat.

Motivasi merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja Dalam Nikmatul (2007) Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam atau luar individu yang mempengaruhi individu untuk bertindak, berbuat atau bertingkah laku untuk mencapai tujuan. Tujuan yang dimaksud adalah bekerja. Penelitian yang dilakukan Mudayana, 2010 mengenai Pengaruh Motivasi dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayat Bantul, terdapat hubungan yang erat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Hasil yang sama yang di dapat dari penelitian yang berbeda bahwa terdapat hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja perawat, karena semakin tinggi motivasi, maka semakin baik pula kinerja mereka (Mudayana, 2010).

Perawat sebaiknya mempunyai kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi kerja, stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, *work-family conflict* (konflik keluarga-pekerjaan) dan kepemimpinan. Perawat harus sabar dalam menangani pasien, ramah terhadap pasien dan tanggap dalam mengatasi masalah atau keluhan yang dialami pasien. Selain itu perawat juga harus disiplin waktu dan dapat membedakan antara tugas dunia kerja dan tugas di luar dunia kerja. Untuk mengetahui dan mengukur tingkat kinerja, dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Penilaian kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Bangun, 2012).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak dan Wardhana (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Difayoga dan Ahyar (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat ditunjukkan oleh penelitian Fauzan (2017). Dari penelitian-penelitian tersebut faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, *work-family conflict*, stres kerja, dan kepemimpinan

ditetapkan sebagai faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Jeffrey dan Dantes (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Mengacu pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Menurut Wibowo (2011) lingkungan kerja baik lingkungan internal maupun eksternal sangat mempengaruhi kinerja perawat. Lingkungan kerja yang dapat memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dapat mendorong kinerja. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar individu dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan sekerja. Indikator Lingkungan kerja menurut Fornara, Bonaiuto & Bonnes (2006) yaitu *Perceived Hospital Environment Quality Indicator (PHEQI) Scale* yaitu aspek lingkungan spasial-fisik dan aspek sosial-fungsional.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat yang kedua adalah motivasi. Motivasi dan faktor-faktornya adalah hal penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat (Alhakami & Baker, 2018). Dalam sebuah rumah sakit motivasi kerja perawat menjadi sangat penting. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bisa mengontrol dirinya dan juga lebih berusaha untuk mencapai tujuan. Indikator motivasi menurut Gagne et al (2010) yaitu *The Motivation at Work Scale* antara lain *need for autonomy, need for competence, dan need for relatedness*.

Salah satu faktor individual yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan (Notoatmodjo, 2007). Kinerja perawat sakit yang menyangkut tanggung jawab dan pengawasan kerja, rencana, atau jadwal kerja serta adanya faktor-faktor sosial, sehingga pasien merasa tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan (Nikmatul, 2007).

METODE

1. Lokasi dan Waktu Kegiatan

Lokasi kegiatan Pengabdian Masyarakat dilakukan di Program Studi Administrasi Rumah Sakit Program Sarjana. Waktu kegiatan di Bulan Mei 2024.

2. Metode, Alat, dan Bahan

a. Metode

Metode yang dipakai dalam penyuluhan ini adalah:

1) Ceramah/Presentasi

Metode ini digunakan untuk memberikan *Update Knowledge: Pengaruh Gender dan Masa Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Kepada Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Program Sarjana*.

2) Diskusi/Tanya Jawab

Metode ini digunakan guna memfasilitasi peserta apabila ada hal-hal yang belum dimengerti ataupun sesuatu yang perlu ditanyakan.

a) Alat dan Bahan

(1) Laptop

(2) LCD

(3) *Handout*

(4) *Soundsystem*

Desain yang digunakan adalah *pre experiment* dengan menggunakan rancangan penelitian *one group pretest and post-test design* dengan sasaran

mahasiswa Semester di Program Studi Administrasi Rumah Sakit Program Sarjana Universitas Kusuma Husada Surakarta.

3. Tahap Kegiatan

- a. Penyusunan proposal dan presentasi proposal pengabdian kepada masyarakat dengan judul: “*Update Knowledge: Peran Gender dan Masa Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Kepada Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Program Sarjana*”.
- b. Koordinasi surat tugas dengan LPPM Universitas Kusuma Husada Surakarta.
- c. Persiapan materi, media, alat dan bahan yang akan digunakan dalam penyuluhan. Hal ini akan dilaksanakan pada akhir bulan Mei 2024. Persiapan ini sekaligus koordinasi dan pembagian tugas antara ketua, anggota, dan mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan ini.
- d. Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat yang berupa *Update Knowledge* dengan judul: “*Update Knowledge: Pengaruh Gender dan Masa Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Kepada Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Program Sarjana*”
- e. Penyuluhan dilakukan pada Tanggal 8 Mei 2024.
- f. Monitoring dan evaluasi terhadap hasil dari kegiatan yang telah dilakukan. Ketua beserta dengan tim akan melakukan tanya jawab atau diskusi terhadap materi yang sudah disampaikan. Kegiatan ini dilaksanakan Tanggal 8 Mei 2024.
- g. Penyusunan laporan pengabdian masyarakat
- h. Seminar laporan pengabdian masyarakat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengabdian masyarakat ini didapatkan data bahwa sebelum diberikan materi sebagian besar pengetahuan mahasiswa tentang peran gender dan masa kerja terhadap motivasi kerja perawat di rawat inap rumah sakit adalah cukup (69%), kemudian setelah dilakukan pemberian materi hampir seluruhnya pengetahuan mahasiswa tentang peran gender dan masa kerja terhadap motivasi kerja perawat di rawat inap rumah sakit adalah baik (89%). Hasil ini menunjukkan bahwa ada perbedaan pengetahuan mahasiswa sebelum dan sesudah diberikan materi. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian materi tentang peran gender dan masa kerja terhadap motivasi kerja perawat di rawat inap rumah sakit dapat tersampaikan dengan baik kepada mahasiswa.

Gender berasal dari kata “gender” (bahasa Inggris) yang diartikan sebagai jenis kelamin. Jenis kelamin disini bukanlah seks secara biologis, melainkan sosial budaya dan psikologis. Peran gender adalah peran sosial yang tidak ditentukan oleh perbedaan kelamin seperti halnya peran kodrati (Aryani, 2012). Menurut Fakih (2006: 71) “Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender”.

Istilah gender pada mulanya dikembangkan sebagai alat analisis ilmu sosial untuk memahami berbagai permasalahan diskriminasi terhadap perempuan secara umum. Gender dan jenis kelamin (seks) terdapat perbedaan yang mendasar, jenis kelamin lebih mengarah pada pembagian fisiologi atau anatomis manusia secara biologis. Konsep jenis kelamin lebih membedakan manusia dimana manusia yang berjenis kelamin laki- laki dapat diidentifikasi melalui kepemilikan alat kelamin dan peran seksualnya. Laki- laki memiliki penis, testis, jakun, memproduksi sperma, dan berbagai ciri biologis lainnya.

Peran biologis laki-laki adalah membuahi sel telur wanita (*ovum*) sebagai naluri untuk menurunkan generasi. Adapun identitas perempuan dapat dilihat melalui ciri-ciri biologis, seperti kepemilikan vagina (alat kelamin perempuan), alat reproduksi seperti kelenjar ovarium, oviduk, rahim, memproduksi sel telur, melahirkan bayi, memiliki payudara yang menonjol, memiliki kelenjar susu, dan berbagai instrumen biologis lainnya.

Adapun untuk pengertian gender yang lain, gender merupakan istilah yang digunakan untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan yang didasarkan pada aspek sosiokultural. Jika jenis kelamin terbentuk melalui alamiah dan bersifat kodrat ilahiah, sedangkan gender merupakan atribut dan perilaku yang terbentuk melalui proses sosial, sehingga istilah gender lebih merujuk pada bangunan kultural yang acap kali masalah atau isu yang berkaitan dengan peran, perilaku, tugas, hak dan fungsi yang dibebankan kepada perempuan dan laki-laki (Setiadi, 2013).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa gender merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial. Gender juga dapat diartikan sebagai kelompok atribut dan perilaku yang dibentuk secara kultural yang ada pada laki-laki dan perempuan. Gender adalah konsep hubungan sosial yang membedakan (memisahkan atau memisahkan) fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan.

SIMPULAN

Terdapat peningkatan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah pemberian materi ditandai dengan dengan *pre-test* dan *post test* yang menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan sebelum diberikan materi adalah sebesar 69% tetapi setelah diberikan materi mengalami peningkatan menjadi 89%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Pengabdian menyampaikan terima kasih kepada Universitas Kusuma Husada Surakarta atas dukungan dana yang diberikan sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat berjalan dengan baik dan lancar

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50-60.
- Ardiansyah, G. (2020, Oktober 30). *Pengertian Efektivitas*. Retrieved Januari 16, 2024, from <https://guruakuntansi.co.id/pengertian-efektivitas/>
- Aryani, R. (2012). *Kesehatan Remaja: Problem dan Solusinya*. Jakarta: Salemba Medika
- Cahyono, Uud. 2012. "Kajian Mutu Pelayanan Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Yang Telah Lulus Akreditasi Ditinjau Dari Kriteria Malcolm Baldrige." *Thesis* 1-143.
- Departemen Kesehatan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1221, 2014).
- Gea, Diyurman, and Yohannes Kurniawan. 2015. "Analisis Dampak Implementasi Sistem Akreditasi Rumah Sakit Dalam Mendukung Operasional Pada KARS." *Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia 2-3 November 2015* (214):489-99.
- Hendroyogi, Safil, and Mugi Harsono. 2016. "Keterkaitan Antara Persepsi Pentingnya Akreditasi Rumah Sakit Dengan Partisipasi, Komitmen, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Daya Saing* 18(2):122.

- Indrawan, J. (2018). Kepemimpinan berbasis pemberdayaan dalam alih teknologi: sebuah upaya meningkatkan kualitas sdm pertahanan indonesia. *Jurnal Kementerian Kesehatan*. (2019). *Profil Kesehatan Indonesia 2018 [Indonesia Health*
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 10.
- M. Fakih, Analisis Gender dan Transformasi Sosial, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 71.
- Notoatmodjo, S. (2007). Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Pasaribu, Putri Morantika. 2020. "Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Rumah Sakit Melalui Customer Focus Di Rumah Sakit Ernaldi Bahar Provinsi Sumatera Selatan." *Skripsi Fakultas K: Malang*.
- Poerwani, SK, and Evie Sopacua. 2018. "Akreditasi Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Rumah Sakit." *Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sistem Dan Kebijakan Kesehatan*.
- Republik Indonesia (Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Lembaran Negara RI Tahun 2009, No. 153, 2009).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Sakit Sumantri, Rumah. 2021. "Analisis Pelaksanaan Sistem Manajemen Dokumen Akreditasi (Sismadak) Di Rumah Sakit Dr. Sumantri Kota Pare- Pare." *Journal of Muslim Community Health* 2(1):121–32.
- Sekaran, U. (2000). *Research Method for Business* (3rd Ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Setiadi, Elly M dan Kolip Usman. 2013. Pengantar Sosiologi Politik, Jakarta: Pt Kencana Prenadamedia Group
- Sidanti, H. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun*. 9, 10.
- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan). *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 3(1), Article 1.