



HUBUNGAN DUKUNGAN KEPALA RUANG DAN KEPERIBADIAN PERAWAT DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSUD PASIRIAN LUMAJANG

Dewi Sari Indah¹, Grido², Rizka Yunita³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hafshawaty Pesantren Zainul Hasan Probolinggo

*Email Korespondensi: ekaaris79@gmail.com

ABSTRAK

Perawat merupakan petugas medis di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam mengelola sebagian besar perawatan di rumah sakit. Untuk pencapaian tujuan pelayanan yang diinginkan perlu adanya motivasi kerja yang bisa dipengaruhi beberapa faktor antara lain: dukungan kepala ruang dan kepribadian perawat. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa hubungan Dukungan Kepala Ruang dan Kepribadian Perawat Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Pasirian Lumajang. Desain penelitian menggunakan cross sectional. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana di RSUD Pasirian Lumajang sejumlah 55 perawat pelaksana. Teknik sampling menggunakan proportionate random sampling dengan jumlah sampel penelitian 48 perawat pelaksana. Pengumpulan data dengan kuesioner, analisis data menggunakan spearman rank. Hasil penelitian menunjukkan dukungan kepala ruang kategori tinggi sebesar 75%, tipe kepribadian perawat introvert sebesar 33,7% dan ekstrovert sebesar 66,3%, serta motivasi kerja perawat kategori tinggi sebesar 52,1%. Hubungan signifikan antara dukungan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat (p -value 0,047) dan hubungan antara kepribadian perawat dengan motivasi kerja (p 0,014). Hubungan antara dukungan kepala ruang dan kepribadian perawat dengan motivasi kerja perawat memiliki hubungan yang cukup, sehingga dukungan kepala ruang bisa menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian perawat dalam meningkatkan motivasi kerja untuk memberikan pelayanan yang optimal.

Kata Kunci: Dukungan Kepala Ruang, Kepribadian Perawat, Motivasi Kerja Perawat

ABSTRACT

Nurses are medical staff in hospital who have an important role in manage most of the hospital care. To achieve the desire service's goal, it is necessary to have work motivation which can be influenced by several factors, including the support of the head of the room and the personality of the nurse. The purpose of this research was determine The correlation Between The Support of the Head and the Personality of Nurses with the Motivation of Nurses Work in the Inpatient Room and Emergency Room at Pasirian Hospital Lumajang. The research design uses cross sectional. The population was 55 practicing nurses at Pasirian Lumajang General Hospital. The sampling technique used proportionate random sampling with total sample of 48 practicing nurses. Collecting data use questionnaire, data analysis using spearman rank. The result showed the head of the room in high category was 75%, the introverted nurse personality type was 33,7% and the extrovert was 66,3% and the nurse's work motivation in the high category was 52,1%. Significant correlation between head of room support with the nurse's motivation (p -value 0,047) and the correlation between nurse personality with work motivation (p -value 0,014). The Correlation Between The Support of the Head and the Personality of

Nurses with the Motivation of Nurses Work have sufficient correlation, so the head of room's support can be one of the factors that can influence the personality of nurses in increasing motivation work to provide optimal service.

Keywords: Head Support, Nurse Personality, Nurse Work Motivation

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu petugas medis di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam mengelola sebagian besar perawatan di rumah sakit. Tugas utama perawat mencakup mulai dari memantau kondisi pasien selama 24 jam, terlibat dalam perencanaan perawatan pasien, hingga memberi edukasi tentang manajemen penyakit (Pramana, 2019). Di negara besar yang salah satunya negara Amerika Serikat, mempunyai jumlah perawat yang berlisensi mencapai 11,98 per 1000 penduduk (Raso dkk, 2022). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah perawat di Indonesia mencapai 511.191 orang pada 2021. Jumlah itu meningkat 16,65% dari tahun 2020 yang sebesar 438.234 orang. Sementara itu jumlah perawat di Jawa Timur, yakni 66.295 orang yang tersebar di puskesmas dan rumah sakit (BPS, 2022). Di tahun 2021 menurut Unit Kepegawaian RSUD Pasirian Lumajang sendiri memiliki tenaga perawat sebanyak 89 orang yang terdiri dari 7 perawat menjabat kepala ruang, dan 72 perawat pelaksana di ruang rawat inap dan IGD.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 12 orang perawat ruangan di RSUD Pasirian Lumajang pada tanggal 15 sampai 18 Oktober 2022, di ketahui bahwa sikap kepala ruang yang peduli, membantu dan memberi solusi dalam permasalahan pendokumentasian pasien ataupun pelaksanaan tugas perawat dapat memicu meningkatkan semangat perawat pelaksana untuk memberi pelayanan yang optimal. Sedangkan untuk pencapaian pelayanan ataupun tujuan yang diinginkan tergantung kepada kepribadian perawat dalam melakukan perawatan pasien. Seperti halnya sikap kepala ruang dan kepribadian perawat itulah dapat lebih memotivasi atau meningkatkan kerja perawat sehingga tujuan atau keinginan misalnya akan pujian, penghargaan ataupun reward akan bisa tercapai.

Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda (Wibowo, 2013). Motivasi kerja perawat adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pemberian pelayanan kepada pasien dan keluarga sehingga pelayanan keperawatan menjadi lebih baik dan memuaskan (Nugroho, 2013). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi setiap orang, diantaranya yang pertama motivasi internal yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu dan bisa dipengaruhi salah satunya oleh kepribadian, dan yang kedua motivasi eksternal yaitu motivasi yang datang dari luar individu, salah satunya dari kepala ruang dimana individu itu berkerja (Rusmitasari dan Mudayana, 2020). Dukungan kepala ruang merupakan pemberi dorongan dan dukungan terhadap para karyawan sehingga dapat membuat para karyawan semakin maju dan berkembang dalam bekerja. Dampak positif lainnya apabila kepala ruang memberikan dukungan pada karyawan terutama pada aspek pekerjaan yaitu mampu meningkatkan kualitas bekerja sehingga sistem pelayanan yang bermutu tinggi tercapai ditandai dengan adanya kepuasan pasien akan pelayanan yang di berikan. Hal ini dikarenakan dukungan kepala ruang memiliki fungsi yaitu memberikan dorongan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tetap menjaga komunikasi yang baik sehingga dapat membuat para karyawan nyaman dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang di inginkan oleh atasan. Dukungan yang diberikan atasan bisa berbeda-beda tergantung dengan kondisi, kepribadian bawahan, dan tujuan yang dicapai (Ritonga dan Halawa, 2019)

Jess Feist (2008), mengemukakan bahwa kepribadian merupakan suatu keseluruhan pola sikap ataupun watak yang relatif permanen, dan sebuah karakter yang unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang (Robert, 2017). Tiap individu memiliki kepribadian yang terbentuk dari berbagai banyak faktor, mulai dari lingkungan dan faktor sifat yang diturunkan dari kedua orang tuanya. Kebiasaan berperilaku tersebut berbeda pada setiap individu tergantung kepribadian. Tipe kepribadian pada manusia dibedakan menjadi tipe kepribadian ekstrovert dan tipe kepribadian introvert. Penentuan tipe kepribadian ini ditentukan berdasarkan jenis perilaku yang lebih menonjol (Haryanto, 2017). Seseorang dengan tipe kepribadian introvert cenderung memikirkan dirinya sendiri, tidak banyak berbicara, pemalu, lebih pendiam, dan suka melakukan kegiatan dengan dirinya sendiri tanpa bantuan dari orang lain (Widyastuti, 2017), sedangkan seseorang dengan tipe kepribadian ekstrovert cenderung lebih banyak berbicara, memiliki pergaulan yang luas serta teman yang banyak, lebih membutuhkan orang lain, lebih suka berkumpul dengan teman (Rarasati, 2017).

Kurangnya motivasi akan berimplikasi pada kurangnya kemandirian belajar perawat, sebaliknya bagi perawat yang memiliki motivasi yang baik maka akan mendorong untuk mencapai tujuan secara optimal (Tongotongo, 2017). Motivasi sangat penting dalam institusi perawatan kesehatan, seperti di dalam organisasi lain, orang-orang dibutuhkan untuk berfungsi secara efektif jika mereka ingin menyediakan perawatan pasien yang layak. Hal ini mengisyaratkan bahwa institusi perawatan kesehatan harus memotivasi personel yang berkualitas untuk melamar pekerjaan dalam institusi dan kemudian memotivasi mereka untuk tetap bekerja (Cherie, 2013). Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melakukan penelitian hubungan dukungan kepala ruang dan kepribadian perawat dengan motivasi kerja perawat di RSUD Pasirian Lumajang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional dengan desain penelitian cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian Lumajang sejumlah 55 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* jenis *proportionate random sampling*. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini dengan menggunakan tabel krejcie. penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan menggunakan tabel krejcie dengan taraf kesalahan 1%, 5% dan 10%. Jika populasi 55 siswa dan tingkat kesalahan menggunakan taraf 5% maka sampel yang digunakan adalah 48 responden. Dari jumlah responden ini akan diambil dari 6 ruang yang ada di RSUD Pasirian Lumajang, sehingga setiap ruangan akan diambil 8 responden yang mewakili. penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap yaitu ruang Shapire (kelas 3), ruang Berlian Zamrud (kelas 1 dan 2), ruang Mutiara (kelas VIP), ruang Neonatus, ruang HCU/ICU dan ruang IGD RSUD Pasirian. Waktu penelitian akan dilakukan pada tanggal 13 – 14 bulan Februari 2023. Instrumen dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner yang di bagi kepada perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap dan IGD. Hasil pengujian validitas kuesioner didapat dengan nilai r-hitung untuk dukungan kepala ruang r-hitung 0,493-0,935, tipe kepribadian nilai r-hitung 0,421-0,618 dan motivasi kerja perawat r-hitung 0,372-0,610. Sedangkan hasil uji reabilitas nilai untuk dukungan kepala ruang cronbach alpha 0,84, tipe kepribadian cronbach alpha 0,87, dan motivasi kerja cronbach alpha 0,92.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

1. Dukungan Kepala Ruang

Tabel 1. Dukungan Kepala Ruang terhadap Perawat Pelaksana di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian Lumajang

Kategori	Frequency	Percent (%)
Rendah	0	0
Sedang	12	25
Tinggi	36	75
Total	48	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang memiliki dukungan kepala ruangan pada kategori tinggi sebanyak 36 orang (75%), kategori sedang sebanyak 12 orang (25%), dan kategori rendah sebanyak 0 orang (0%). Artinya perawat memiliki dukungan kepala ruang cenderung sedang ke arah tinggi.

2. Tipe Kepribadian

Tabel 2 Kategori Tipe Kepribadian Terhadap Perawat Pelaksanaan

Tipe Kepribadian	Frequency	Percent (%)
Introvert	16	33,7
Ekstrovert	32	66,3
Total	48	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang memiliki tipe kepribadian dengan kategori Introvert sebanyak 16 orang atau 33,7% dan kategori Ekstrovert sebanyak 32 orang atau 66,3% dari seluruh sampel yang diteliti.

3. Motivasi Kerja Perawat

Tabel 3 Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian Lumajang

Kategori	Frequency	Percent (%)
Rendah	0	0
Sedang	23	47,9
Tinggi	25	52,1
Total	48	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian dengan kategori Tinggi sebanyak 25 orang atau 52,1%, kategori Sedang sebanyak 23 orang atau 47,9% dan kategori Rendah sebanyak 0 orang atau 0% (tidak ada). Artinya perawat pelaksanaan memiliki motivasi kerja cenderung sedang ke arah tinggi.

Analisis Bivariat

4. Hubungan Dukungan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 4 Hubungan dukungan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja perawat

		Motivasi Kerja Perawat			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Dukungan Kepala Ruang	Rendah	0	0	0	0
	Sedang	0	9	3	12
	Tinggi	0	15	21	36
Total		0	24	24	48

ρ

r

Dukungan Kepala Ruang 0,047 0,289

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa dukungan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat didapatkan nilai p -value 0,047 sehingga lebih kecil dari nilai 0,05 maka dikatakan ada hubungan yang signifikan dan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,289 menunjukkan hubungan yang cukup karena terdapat pada rentan antara 0,26 – 0,50. Berdasarkan hasil tersebut maka arah hubungan bernilai positif sehingga semakin ditingkatkan dukungan kepala ruang maka semakin tinggi motivasi kerja perawat.

5. Hubungan Kepribadian Perawat dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 5 Hubungan Kepribadian Perawat dengan Motivasi Kerja Perawat

		Motivasi Kerja Perawat			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Tipe	Introvert	0	4	12	16
Kepribadian	Ekstrovert	0	20	12	32
Total		0	24	24	48
		ρ			r
Tipe Kepribadian Perawat		0,014			-0,354

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa tipe kepribadian perawat dengan motivasi kerja perawat didapatkan nilai ρ 0,014 sehingga lebih kecil dari nilai 0,05 maka dikatakan ada hubungan yang signifikan dan memiliki koefisien korelasi sebesar -0,354 menunjukkan hubungan yang cukup karena terdapat pada rentan antara 0,26 – 0,50.

PEMBAHASAN

Dukungan Kepala Ruang di RSUD Pasirian Lumajang

Hasil penelitian dukungan kepala ruang di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian Lumajang dapat diketahui berdasarkan Tabel 5.6 menunjukkan skor dukungan kepala ruang di ruang rawat inap dan IGD sebagian besar nilai dukungan kepala ruang tinggi yaitu sebanyak 36 orang atau 75%, kategori sedang sebanyak 12 orang (25%), dan kategori rendah sebanyak 0 orang (0%). Dukungan kepala ruang memiliki nilai tinggi terdapat pada indikator motivator, yang dimana kepala ruang memberikan dorongan atau semangat kepada perawat pelaksana dan perhatian akan tindakan atau pekerjaan yang dilakukan atau dilaksanakan perawat pelaksana.

Iswajidi, dkk (2016) mengatakan bahwa dukungan kepala ruang merupakan dimana seseorang diberikan dukungan dan dorongan untuk mengerjakan suatu pekerjaan sehingga seseorang tersebut merasa aman dan nyaman secara fisik maupun psikologis. Dukungan kepala ruang juga merupakan keadaan dimana individu menerima perlakuan tersendiri secara khusus oleh atasannya dan diharapkan dapat meningkatkan potensi diri sendiri serta menetapkan kemampuan kedalam pekerjaan sehingga dapat menciptakan perbedaan yang baru dalam pekerjaan keterampilan (Ernawati, 2017).

Dari hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa dukungan kepala ruang di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian Lumajang terhadap perawat memiliki dukungan kepala ruang cenderung sedang kearah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari 48 responden, 36 responden mendapatkan dukungan tinggi dari kepala ruangan masing-masing sehingga tiap individu dapat meningkatkan potensi diri dan menetapkan kemampuan dalam keterampilan pekerjaan. Hal ini bisa diperkuat berdasarkan data responden dengan lama bekerja di RSUD Pasirian Lumajang yaitu sebagian besar responden adalah responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun yang

sudah merasakan dukungan kepala ruang terhadap perawat pelaksana sesuai pada Tabel 5.3 dengan 39 responden atau 81,2 % dari seluruh sampel yang diteliti. Lama bekerja adalah lama waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja (KBBI, 2015). Semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan akan semakin banyak pengalaman dan bantuan serta dukungan dari orang sekitar lingkungan kerja (Rusdiansyah, 2016).

Kepribadian Perawat di RSUD Pasirian Lumajang

Hasil penelitian kepribadian terhadap perawat pelaksana di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian terbagi menjadi 2 kategori yakni introvert dan ekstrovert, disajikan dalam Tabel 5.7 dapat diketahui bahwa perawat pelaksana yang memiliki tipe kepribadian dengan kategori introvert sebanyak 16 orang atau 33,7% dan kategori ekstrovert sebanyak 32 orang atau 66,3% dari seluruh sampel yang diteliti. Dari data diatas menunjukkan kepribadian ekstrovert tergambar individu yang ramah, teras teras, cepat akrab, berakomodasi secara natural, mudah menyesuaikan diri dengan situasi, berpikiran positif dan sering membantu rekan kerja.

Menurut Eysenck dalam Suryabrata (2015) membedakan kepribadian kedalam dua tipe yaitu introvert dan ekstrovert. Individu dengan kepribadian introvert biasanya memiliki sebuah konsep sebelum menjalankan suatu hal, lebih pendiam, tidak banyak berkomunikasi, suka menilai diri sendiri, menjalankan kehidupan dengan teratur, sangat penyabar, tidak suka bercanda, jarang bersemangat yang tinggi, dan memiliki patokan atau acuan yang tinggi dalam hidup. Sedangkan kepribadian ekstrovert biasanya bukan tipikal orang penyabar, mempunyai semangat yang tinggi, tidak berlarut-larut dalam memikirkan sebuah masalah, dan kurang baik dalam membendung amarahnya (Haryanto dan Nur, 2017).

Dari hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa perawat pelaksana di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian lebih cenderung memiliki kepribadian ekstrovert dari pada kepribadian introvert, ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor lingkungan dan pembelajaran. Kedua kepribadian tersebut diperlukan karena kepribadian ekstrovert dan introvert mempunyai nilai positif, salah satu contoh kepribadian ekstrovert, mereka dapat mengutarakan pendapat dan bisa membangun kerja sama atau menarik orang lain untuk bekerja sama, sedangkan kepribadian introvert memiliki acuan atau target dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaannya.

Motivasi Kerja Perawat di RSUD Pasirian Lumajang

Hasil penelitian tentang motivasi kerja perawat di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian Berdasarkan Tabel 5.8 diketahui bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian dengan kategori Tinggi sebanyak 25 orang atau 52,1%, kategori Sedang sebanyak 23 orang atau 47,9% dan kategori Rendah sebanyak 0 orang atau 0% (tidak ada). Motivasi kerja perawat memiliki nilai tinggi terdapat pada indikator *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibilitas* (tanggung jawab), *advancement* (pengembangan), dan *working condition* (kondisi kerja).

Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu, menyatakan suatu yang kompleks dalam suatu organisme yang menyatakan dan mengarahkan tingkah laku seseorang atau suatu perbuatan ke suatu tujuan (Lestari, 2020). Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan keinginan suatu organisasi maupun instansi yang nantinya akan mencapai tujuan yang diinginkan serta dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Dari hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian dalam kategori sedang ke tinggi, dimana motivasi kerja perawat masih perlu ditingkatkan karena antara nilai skor kategori sedang dan tinggi selisih 2 orang atau 4,2% saja sehingga akan mempengaruhi hasil kerja seperti kelengkapan dokumen keperawatan dan tindakan keperawatan yang tepat dan benar sesuai SOP. Hal ini

diperkuat dari data responden berupa usia responden yang terdapat pada rentan usia 25 – 30 tahun. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Aprilyanti, 2017). Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu (Priyono dan Yasin, 2016). Sehingga direntan usia 25 – 30 tahun masih dalam masa produktif yang dimana responden masih aktif dalam mencari pengalaman dan keinginan atas mencapai tujuan yang diinginkan.

Hubungan Dukungan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat

Hubungan dukungan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian dari hasil uji spearman rank pada Table 4 terdapat korelasi dengan hasil p -value 0,047 yang kurang dari 0,05 dan memiliki koefisien korelasi yang cukup antara dukungan kepala ruang dan motivasi kerja dengan nilai r -hitung 0,289 serta mengarah kehubungan yang bernilai positif. Pada tabel 4 juga terdapat nilai dukungan kepala ruang tinggi dengan motivasi kerja perawat tinggi sebesar 21 responden atau 43,75% dan nilai dukungan kepala ruang tinggi dengan motivasi kerja perawat sedang sebesar 15 responden atau 31,25%. Dukungan kepala ruang adalah berbagai bentuk bantuan dari atasan atau pimpinan yang bertujuan untuk membantu atau mengatasi suatu masalah dalam organisasi untuk meningkatkan suasana positif di dalam lingkungan kerja sehingga atasan dan karyawan mampu membina hubungan baik, saling memberi dukungan sehingga tercipta suasana nyaman, aman, tidak tertekan, dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawan (Abimayu, 2021).

Dari hasil penelitian ini dukungan kepala ruang mempunyai hubungan cukup untuk mempengaruhi motivasi kerja perawat di ruang tersebut. Hasil temuan ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ronny Riantoko, dkk (2017) yang menjelaskan bahwa dukungan atasan memberikan hasil positif untuk pegawai dan perusahaan, serta mampu meningkatkan motivasi dan kewajiban karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Demikian juga dengan penelitian Hana Yulianti, dkk (2015) yang memperoleh nilai $p = 0,003$, atau probabilitas dibawah 0,05 ($0,003 < 0,05$) dari analisis tersebut menunjukkan terdapat hubungan dukungan kepala ruangan menurut persepsi perawat tentang motivasi kerja perawat pelaksana. Menurut asumsi peneliti hal ini dikarenakan dukungan kepala ruang memiliki fungsi yaitu memberikan dorongan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tetap menjaga komunikasi yang baik sehingga dapat membuat para karyawan nyaman dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diinginkan oleh atasan. Kepala ruang yang peduli, membantu, memberi solusi dalam permasalahan pendokumentasian pasien ataupun pelaksanaan tugas perawat dan adanya reward atau hadiah dapat memicu meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana untuk melaksanakan keperawatan dari dokumentasi sampai pelayanan keperawatan yang optimal.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian meliputi diantaranya yaitu: pertama partisipasi atasan dalam bekerja, dimana responden mayoritas menjawab setuju, sehingga memupuk rasa di perdulikan dan diperhatikan yang mengakibatkan perasaan nyaman dan dapat meningkatkan motivasi kerja lebih baik. Kedua, *Reward* atau hadiah atau penghargaan, Kepala ruang yang acuh atau kurang memberikan pujian atau hadiah berupa pengakuan kerja atas prestasi yang di dapat perawat pelaksana dapat mengakibatkan acuhnya sikap perawat pelaksanaan dalam menjalankan tugasnya karena perawat pelaksana merasa akan prestasinya tidak dihargai atau diakui. Dan yang ketiga, *The work it self* (pekerjaan) responden mayoritas

menjawab setuju dengan rasa bosan atas pekerjaan yang dilakukan yang dapat memicu kurangnya akan minat kerja. Minat dalam bekerja akan menentukan seberapa jauh keikutsertaannya dalam suatu pekerjaan. Sehingga bagaimanapun kepala ruang memberikan dukungan semaksimal apapun belum tentu meningkatkan motivasi kerja perawat ke kategori tinggi, dikarenakan ada penyebab atau faktor lain yang harus dikaji atau diperhatikan ulang oleh kepala ruang kepada perawat pelaksana, misalnya: minat kerja perawat, pengakuan prestasi kerja, dan mekanisme kopling perawat dalam bekerja.

Hubungan Kepribadian Perawat dengan Motivasi Kerja Perawat

Hubungan kepribadian perawat dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap dan IGD RSUD Pasirian Lumajang dari hasil uji spearman rank pada Table 5.9 terdapat korelasi dengan hasil p -value 0,014 yang kurang dari 0,05 dan memiliki koefisien korelasi yang cukup antara kepribadian perawat dan motivasi kerja perawat dengan nilai r -hitung -0,354 serta mengarah ke hubungan yang bernilai *negative*, yang memiliki arti jika nilai kepribadian turun atau rendah (introvert) maka motivasi kerja akan meningkat, begitu pun sebaliknya jika nilai kepribadian naik atau tinggi (ekstrovert) maka motivasi kerja akan menurun. Hasil penelitian tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Suharto, dkk (2015) yang memperoleh nilai p -value 0.001 dan r -hitung 0,728 yang memiliki hubungan signifikan antara tipe kepribadian dengan motivasi kerja yang mengarah bernilai *positive*.

Kepribadian merupakan sesuatu yang menjadi aturan dan keselarasan dari berbagai watak serta tingkah laku seseorang yang meliputi bagaimana individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungan disekitarnya yang sering dilakukan dan berulang sehingga menjadi sebuah ciri khas (Haryanto dan Nur,2017). Kepribadian seseorang akan terus berkembang dan semakin melekat pada diri seseorang sejalan dengan aktivitas yang dilakukan secara berulang yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya lingkungan tempat tinggal dan tempat kerja (Suryabrata, 2015). Orientasi seorang introvert berfokus kepada pikiran, perasaan dan tindakan-tindakan yang ditentukan oleh faktor-faktor yang bersifat subjektif. Kehadirannya untuk dunia luar kurang baik, jiwa dan perasaannya tertutup, sulit dalam bergaul dan berhubungan dengan orang lain, kurang dapat menarik hati orang lain terhadapnya (Sujanto dkk,2014), sedangkan orientasi seorang yang berkepribadian ekstrovert tertuju keluar; pikiran, perasaan dan tindakan-tindakannya berfokus kepada lingkungannya, bahkan lingkungan tersebut dapat menjadi arah pikiran dan perasaannya, lingkungan tersebut dapat bersifat sosial maupun non social (Sujanto dkk,2014).

Dengan demikian peneliti berpendapat bahwa tingkat motivasi kerja perawat antara kepribadian introvert dengan kepribadian ekstrovert tidak terlalu berbeda atau keduanya memiliki kemungkinan yang sama dalam memiliki motivasi kerja. Ketika membandingkan kepribadian introvert dengan kepribadian ekstrovert dalam bekerja, asumsi awal lebih sering mengarah pada karakteristik dan pekerjaan, kemudian antara kedua tipe kepribadian tersebut mana yang sesuai dan lebih memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri yang mendukung aktifitas pekerja perawat. Menurut Boeree dalam Pratama (2021), salah satu karakteristik kepribadian adalah Responsibility, yaitu tanggung jawab. Seseorang yang memiliki tipe kepribadian ekstrovert adalah cenderung sembarangan, kurang peduli, dan kurang tanggung jawab dibandingkan dengan individu yang introvert, serta tidak dapat diramalkan. Sedangkan mereka yang introvert adalah mereka yang berhati-hati, dapat dipercaya, dan sungguh-sungguh dengan segala sesuatu yang dikerjakan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan perilaku tanggung jawab perawat berkepribadian ekstrovert dengan introvert, sesuai dengan hasil penelitian dari Gustiyah dalam Cristian Tilaar (2013) mengenai analisis faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai didapatkan bahwa tanggung jawab dapat mempengaruhi motivasi kerja dari pegawai, dimana semakin diberi kebebasan dan tanggung jawab sepenuhnya kepada pegawai terhadap pekerjaan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Begitu juga dengan

penelitian Bachtiar dan Hendriana (Bachtiar & Hendriana, 2011) yang menyebutkan bahwa tanggung jawab dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang khususnya dalam hal motivasi kerja. Sehingga tidak selalu tipe kepribadian ekstrovert akan memiliki motivasi kerja yang tinggi sedangkan kepribadian introvert akan memiliki motivasi kerja sedang ataupun rendah, dikarenakan ada faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat pada setiap kepribadian, antara lain: faktor lingkungan (lingkungan sosial), pembelajaran (spiritual), pengasuhan (komunikasi antar rekan atau senior) dan perkembangan (finansial).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagian besar perawat yang bekerja di ruangan rawat inap dan IGD mempunyai dukungan dari kepala ruang yang tinggi yaitu sebanyak 36 atau 75%. Sebagian besar perawat yang bekerja di ruangan rawat inap dan IGD memiliki tipe kepribadian ekstrovert sebesar 32 perawat atau 66,3% dan kepribadian introvert sebesar 16 perawat atau 33,7%. Sebagian besar perawat yang bekerja di ruangan rawat inap dan IGD mempunyai motivasi kerja perawat kategori tinggi sebanyak 25 orang atau 52,1%, kategori Sedang sebanyak 23 orang atau 47,9% dan kategori Rendah sebanyak 0 orang atau 0% (tidak ada). Artinya perawat pelaksana memiliki motivasi kerja cenderung sedang ke arah tinggi. Dukungan kepala ruang memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat dengan hasil uji statistik korelasi *spearman rank* didapatkan p -value 0,047 dengan tingkat koefisien korelasi yang cukup yaitu 0,289. Kepribadian perawat terhadap motivasi kerja perawat yang di uji statistik korelasi *spearman rank* didapatkan p 0,014 dengan tingkat koefisien korelasi yang cukup yaitu -0,354 maka disimpulkan ada hubungan antara dukungan kepala ruang dan kepribadian perawat dengan motivasi kerja perawat. Pada penelitian yang selanjutnya diharapkan dapat berupa pengembangan dari penelitian ini atau peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain: faktor dari dalam perawat (minat kerja, mekanisme koping, pengakuan prestasi kerja, tanggung jawab (Responsibility), dan komunikasi perawat) dan faktor dari luar perawat (lingkungan sosial, spiritual, finansial dan fasilitas yang dimiliki), serta hendaknya pada saat pengumpulan data menggunakan selain kuesioner agar didapatkan data yang lebih akurat dan mendalam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Angkasa, M., Suparjo, Sudirman, Baequny, A., & Amirudin, Z. (2021). Peningkatan Keselamatan Pasien Dalam Deteksi Dini Kegawatdaruratan Pasien Menggunakan Early Warning Score. *Jurnal Lintas Keperawatan* Issn : 2807-9280, 3-9.
- Ardianto, E. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Sambiosa Rekatama.
- Artha Pradnyana, I., Pradnya Susila, I., & Hakim, N. (2021). Hubungan Tingkat Pengetahuan Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Menjalankan Early Warning Score Di Rumah Sakit Bimc Kuta. *Jurnal Online Keperawatan Juni 2021, Vol.4 No.1*, 34-42.
- Boimau, M., Berkanis, A., & Lea, A. (2021). Hubungan Pengetahuan Perawat Dengan Pelaksanaan Early Warning Score (Ews) Pada Pasien Di Ruang Emergency Dan Intensive Care Unit (Icu) Rumah Sakit Siloam Kupang. *Chmk Nursing Scientific Journal Volume 6 Nomor 1, Januari 2022*, 34-40.
- Er, B. (2019). Profil Pemahaman Konsep Siswa Kelas Vii Materi Bangun Datar Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 169-176.
- Ernawati, I. (2017). Pengaruh Peran Lingkungan Kerja, Dukungan Atasan, Pelatihan Dan Pengembangan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Organisasi.

Politeknik Negeri Batam.

- Falah, N. (2020). Perbandingan Prestasi Belajar Siswa Yang Memiliki Tipe Kepribadian Introvert Dengan Siswa Yang Memiliki Tipe Kepribadian Ekstrovert Di Min 2 Lombok Barat Tahun Pelajaran 2019/2020. *Universitas Islam Negeri Mataram Mataram*.
- Haryanto, D., & Nur, I. M. (2017). Sistem Pakar Tes Kepribadian Eksrovert Dan Introvert Dengan Metode Forward Chaining. *Jurnal Teknik Informatika.*, 243-256.
- Hidayat,, Aziz, A. A., & Uliah, M. (2015). *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia Edisi 2-Buku 2*. Jakarta: Salemba Medika.
- Iswajidi, Mattalatta, & Rasyidin, A. (2016). Pengaruh Dukungan Pimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan Keperawatan Di Rsud Salewangan Maros. *Jurnal Mirai Management*, 480-494.
- Khatimah, S., Wanda, D., & Rachamwati, I. (2022). Penggunaan Pews Dalam Mengidentifikasi Kegawatan Pasien Anak Di Unit Gawat Darurat. *Journal Of Telenursing (Joting) Volume 4, Nomor 1, Juni 2022*, 188-196.
- Lestari, D., & Mendrofa, H. (2022). Pengaruh Edukasi Terhadap Kepatuhan Perawat Dalam Pelaksanaan Ews Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Kota Tangerang. *Maheza: Malahayati Health Student Journal, P- Issn: 2746-198x E-Issn 2746-3486 Volume 2, Nomor 1, 2022*, 178-183.
- Megawati, S., Jundiah, R., & Muliani, R. (2021). Evaluasi Penerapan Early Warning Score Di Ruang Rawat Inap Dewasa. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah 6 (1) 2021*, 42-45.
- Pinem, I., Zulfendri, & Nasution, S. (2021). Pengaruh Pengetahuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Penerapan Early Warning Score System Di Rsup H Adam Malik. *Jurnal Kesehatan Falkutas Kesehatan Univesitas Din Nuswantoro Volume 20 (No.1) April 2021*, 88-97.
- Pramana, R. A. (2019). Hubungan Tuntutan Kerja Dan Dukungan Atasan Dengan Burnout Pada Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang Tahun 2019. *Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Pramana, Y., Fradianto, I., Maulana, M., & Fauzan, S. (2022). Pengembangan Aplikasi Early Warning System Di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura Kalimantan Barat. *Jurnal Penelitian Keperawatan Vol 8. (1) Pebruari 2022*, 55-62.
- Prihati, D., & Wirawati, M. (2019). Pengetahuan Perawat Tentang Early Warning Score Dalam Penilaian Dini Kegawatan Pasien Kritis. *Jurnal Keperawatanvolume 11no 4 Desember 2019, Hal 237 - 242*, 237-242.
- Rarasati, D., Hudaniah, & Prasetyaningrum, S. (2019). Strategi Presentasi Diri Pengguna Instagram Ditinjau Dari Tipe Kepribadian. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 35-51.
- Setia S, O., Adi, G., & Wulanningrum, D. (2021). Hubungan Pengetahuan Perawat Tentang Early Warning Score (Ews) Dengan Respon Time Perawat Dalam Penanganan Pasien Kegawatdaruratan Di Ruang Igd. *Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta*, 1-14.
- Setiyadi, A., Mulyati, S., & Mustikowat, T. (2022). Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat Terhadap Sikap Perawat Dalam Menindaklanjuti Penilaian Nursing Early Warning Score System (Newss) Di Gedung A Rsupn Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 6 Nomor 1 Tahun 2022*, 1160-1166.
- Suwaryo, P., Sutopo, R., & Utoyo, B. (2019). Pengetahuan Perawat Dalam Menerapkan Early Warning Score System (Ewss) Di Ruang Perawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan Volume 15, No 2, Desember 2019, Hal. 64-73*, 64-73.
- Tongotongo, M. A., Lopian, J., & Rattu, A. J. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rsud Tobelo Kabupaten Halmahera. 86 - 93.
- Triwijayanti, R., & Rahmania, A. (2022). Pengetahuan Perawat Dalam Penerapan Early Warning System (Ews) Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan Vol.13 No.1 (2022) 12-15*, 12-15.
- Widyastuti, F. (2017). Perbedaan Tingkat Kecenderungan Narsitik Pada Siswa Introvert Dan Ekstrovert Di Sma Piri 1 Yogyakarta. *E-Journal Bimbingan Dan Konseling*, 73-83.
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungann Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukeleng Kabupaten Wajo. *Universitas Islam Negeri*

Alauddin, 43-57.

- Wijaya, R. (2016). Perbandingan Penyesuaian Diri Mahasiswa Berkepribadian Ekstrovert Dan Introvert. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 1-6.
- Wiratmo, P., Karim, U., & Purwayuningsih, L. (2021). Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Perawat Mengenai Keselamatan Pasien Terhadap Penerapan Nursing Early Warning Scoring System (Newss). *Jurnals Of Ners Community Volume 12, Nomor 02, November 2021*, 232-244.
- Yuliani, E. (2022). Hubungan Persepsi Perawat Dengan Pelaksanaan Early Warning Score System (Ewss) Dalam Deteksi Dini Kegawatan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Perkebunan Jember. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes Volume 13 Nomor 2, April 2022*, 1-7.