

# PENGARUH MOTIVASI (KEBUTUHAN FISIOLOGIS, KEBUTUHAN RASA AMAN, KEBUTUHAN SOSIAL, KEBUTUHAN PENGHARGAAN, KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI) TERHADAP KINERJA PERAWAT

( Studi Kasus Di Instalasi Bedah Rumah Sakit Khatolik St. Vincentius A Paulo Surabaya )

Debora Yublina Rumokoy, Rini Fatmawati

Administrasi Bisnis. FISIP Universitas Hang Tuah Surabaya

E-mail: fisip.uht@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of motivation on the performance of simultaneous installation of Surgical nurse at Catholic Hospital St. Vincentius A Paulo Surabaya. Population in this study is the installation of Surgical nurse Catholic Hospital St. Vincentius A Paulo Surabaya to 70 nurses, and technical pens gambilan purposive sample sample (sample intended). While the technique of multiple linear regression analysis using the F test and t test, and the coefficient determinasi accompanied by classical assumption that is multikolinieritas and heterokedastisitas. Used to test the validity of Pearson product moment correlation technique, while primarily known for reliability alpha coefficient Cronbach. From the results of research known independent variable physiological needs (X1), needs a sense of security (X2), social needs (X3), the needs appreciation (X4), and the need for self-actualization (X5) together - while providing a significant influence on employee performance (Y) as a bound variable. This can be found by comparing the  $F_{hitung}$  (59,688) with the level of offense (0,000), which is under the allowed error rate (0,05). Based on the calculation of the t test was performed to note that the independent variables partially significant effect on the dependent variable. It is known from the  $t_{hitung}$  independent variable has a value greater than  $t_{tabel}$ . Each regression coefficient independent variable is 0, 173 X1 + 0,192 X2 + 0,193 X3 + 0,164 X4 + 0,186 X5 with the constant of 0,352 so that the resulting regression equation as follows :*

$$Y = 0,352 + 0, 173 X1 + 0,192 X2 + 0,193 X3 + 0,164 X4 + 0,186 X5$$

*Variable needs a sense of security (X2) is the dominant influential variables on the performance of employees with a beta value of 0.281 size. Meanwhile, the value of R2 as large as 0.786, which means that the influential independent variables together - be as big as 78.6% on the dependent variable while the remaining 21.4% is influenced by other variables beyond the variables of the study.*

**Key words:** physiological needs, needs a sense of security , social needs, the needs appreciation, self-actualization needs and Performance.

## PENDAHULUAN

Rumah sakit St. Vincentius A Paulo merupakan salah satu Rumah Sakit swasta di Kota Surabaya yang memiliki banyak jenis pelayanan dan instalasi. Dari berbagai jenis pelayanan dan instalasi tersebut, jenis pelayanan utama yang terdapat di RSK. St. Vincentius A Paulo adalah pelayanan rawat inap, pelayanan instalasi bedah sentral, anastesi dan ruang pulih sadar. Jenis pelayanan dan instalasi tersebut memiliki aktivitas yang relatif kompleks dan rutin dibandingkan dengan pelayanan dan instalasi lainnya. Dalam hal ini, peran karyawan dalam menunjang keberhasilan perusahaan sangat penting.

Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan motivasi (kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri). Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Masrukhan dan Waridin, 2006). Diantara variabel yang dapat berpengaruh pada kinerja, faktor motivasi merupakan salah satu prediktor penting bagi kinerja karyawan.

Sepengetahuan penulis, penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan subyek penelitian perawat khususnya di RSK. St. Vincentius A Paulo Surabaya belum dilakukan. Dari hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa perawat di lapangan, ditemukan bahwa perawat cenderung menjalankan pekerjaannya sebagai rutinitas, sehingga menyebabkan perawat kurang memiliki motivasi. Kurangnya motivasi karyawan menyebabkan kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat keluhan pasien akibat perawat kurang maksimal dalam memberikan memberikan perawatan sebagai bentuk nyata kinerja perawat. Dari penelitian ini, dengan mengetahui bagaimana kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui faktor manakah yang paling mempengaruhi, diharapkan pihak manajemen Rumah Sakit lebih memahami karyawan dan menggunakan hasil penelitian ini untuk mengevaluasi kebijakan sehingga faktor yang diharapkan oleh karyawan dapat terpenuhi.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi (kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja perawat di Instalasi Bedah, Anesthesia, dan Ruang Pulih Sadar Rumah Sakit Katholik St. Vincentius A Paulo Surabaya ?
2. Variabel manakah diantara kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri yang berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat di Instalasi Bedah, Anesthesia, dan Ruang Pulih Sadar Rumah Sakit Katholik St. Vincentius A Paulo Surabaya?

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Motivasi adalah suatu proses dimana terdapat kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu (Munandar 2001). Luthans (1998) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2003) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Maslow (dalam Robbins, 2003 : 156) mengemukakan hirarki kebutuhan karyawan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*psychological*) yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seks. Berkaitan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada karyawan
2. Kebutuhan rasa aman (*safety*), yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, dan bahaya lingkungan kerja. Berkaitan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun
3. Kebutuhan sosial (*social*), yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok kerja, berinteraksi serta dicintai dan mencintai. Berkaitan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis
4. Kebutuhan harga diri (*esteem*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Berkaitan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati dan diberi penghargaan atas prestasi kerjanya
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Berkaitan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

### Kinerja

Waldman (1994) mendefinisikan kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dalam literatur perilaku organisasi, berbagai penelitian mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Mulai dari studi yang sudah tergolong klasik dari Goodman et al, (1970) sampai pada Le Pine et al. (2004) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja.

## METODE PENELITIAN

### Motivasi

Definisi operasional dari motivasi adalah sesuatu yang memberi gairah kerja kepada pegawai. Dengan adanya motivasi, diharapkan pegawai bekerja dengan optimal.

Indikator Motivasi pada penelitian ini dikembangkan dari riset yang dilakukan oleh Sreers, Richard M. dan D. Braunstein, (1970), “*A behaviorallybased measure of manifest needs in work setting*”, journal of vocational behavior, October, 254-261, yaitu :

1. **Kebutuhan fisiologis** (gaji yang diterima, kenyamanan tempat kerja)
2. **Kebutuhan rasa aman** (adanya jamsostek, tunjangan hari tua, perlindungan terhadap resiko kerja, stabilitas organisasi)
3. **Kebutuhan sosial** (karyawan merasa seperti keluarga sendiri, perusahaan mengadakan kegiatan yang mengikutsertakan seluruh anggota karyawan, perusahaan membentuk bagian untuk mempertahankan kekeluargaan, saling membantu sesama karyawan),
4. **Kebutuhan harga diri** (penghargaan terhadap pendidikan, penghargaan terhadap pengalaman kerja, penghargaan terhadap kemampuan non akademik, tidak membedakan jenis kelamin dalam pemberian beban kerja, tidak membedakan pemberian beban kerja kepada karyawan atas dasar suka dan tidak suka)
5. **Kebutuhan aktualisasi diri** (kreativitas karyawan, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, pengembangan karier karyawan, melibatkan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan, pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya).

### Kinerja

Definisi operasional kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ekplanasi dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sebagai variabel independen adalah faktor motivasi, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja.

Penelitian dilakukan di RSK. St. Vincentius A Paulo Surabaya Jalan Diponegoro 51 Surabaya dengan sampel adalah karyawan bagian Instalasi Bedah Sentral, Anesthesi dan Ruang Sadar sebanyak 70 Perawat.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menjelaskan bahwa variabel bebas kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan terhadap terhadap variabel terikat kinerja (mendukung hipotesis 1). Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dalam satu model, terdapat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel .1**  
**Hasil Uji Regresi secara parsial (Uji T)**

<b>Variabel</b>	<b>T</b>	<b>Tingkat signifikansi</b>
Kebutuhan fisiologis	2.054	0.044
Kebutuhan rasa aman	3.046	0.003
Kebutuhan sosial	2.618	0.011
Kebutuhan penghargaan	2.048	0.045
Kebutuhan aktualisasi diri	2.098	0.040

**Sumber : data primer diolah**

Hipotesis ke-2 menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat di Instalasi Bedah Rumah Sakit St. Vincentius A Paulo Surabaya, namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat di Instalasi Bedah Rumah Sakit St. Vincentius A Paulo Surabaya, sehingga hipotesis kedua tidak diterima

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dan parsial motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Ini berarti sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Buhler, (2004) bahwa "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, antara lain studi yang sudah tergolong klasik Goodman *et al.*, (1970) sampai pada studi Le Pine *et al.* (2004) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah kebutuhan rasa aman. Hal ini disebabkan karena perubahan kondisi ekonomi akhir-akhir ini menyebabkan banyak ketidakpastian dalam bekerja. Banyak bukti perusahaan besar yang sebelumnya tidak diketahui bermasalah, melakukan PHK karyawan. Melihat kondisi tersebut maka penting bagi karyawan untuk mendapatkan jaminan rasa aman dari perusahaan baik rasa aman dari ancaman PHK maupun rasa aman dari lingkungan dan kondisi kerja.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa, perubahan variabel kinerja 78,6 % secara simultan disebabkan oleh variabel motivasi karyawan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan 21,4% lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model, antara lain budaya kerja, lingkungan kerja, dll. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja bersifat searah, artinya semakin positif faktor-faktor dalam variabel motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin positif. Faktor-faktor dalam variabel motivasi ini juga terbukti secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Khatolik St. Vincentius A Paulo Surabaya, dimana diketahui bahwa komponen yang paling dominan (paling kuat) pengaruhnya dan harus menjadi perhatian utama untuk meningkatkan kinerja perawat pada objek penelitian ini adalah faktor kebutuhan rasa aman sebesar 60,9%.

---

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh simultan dan parsial antara kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri terhadap Kinerja perawat di Instalasi Bedah Sentral, Anesthesi dan Ruang Sadar Rumah Sakit Khatolik St. Vincentius A Paulo Surabaya. Variabel kebutuhan rasa aman merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat.

### **Saran**

Kebutuhan rasa aman bagi perawat yang merupakan salah satu faktor motivasi sebaiknya menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen Rumah Sakit Khatolik St. Vincentius A Paulo Surabaya. Upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kebutuhan rasa aman adalah dengan memudahkan prosedur mendapatkan jamsostek, pesangon dan menjamin resiko kerja karena faktor tertular penyakit dari pasien di Rumah Sakit tersebut. Namun, bukan berarti mengabaikan kebutuhan faktor motivasi yang lain. Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat maka pihak rumah sakit perlu memperhatikan dan memenuhi seluruh faktor motivasi sehingga kinerja perawat akan menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

Amrirullah, SE, MM, 2002, *Pengantar Manajemen Pertama*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.

As'ad, Moh, 2004, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.

Barney, Jay B and Ricky W Griffin, 1992, *The Management Of Organization, Strategy, Structure, And Behavior*, Houghton Mifflin Company, Boston.

Bernardin, H. John and J. Russel, 1993, *Human Resources Management, An Experiential Approach*, New York. Mc Graw-Hill, Inc.

Cascio, wayne F, 1992, *Managing Human Resources, Productivity, Quatiry Work Of Life, Profits*, Fourth Edition, New York : Mc Graw-Hill, Inc.

Forsyth, Patrick, 1998, *Memotivasi Karyawan*, Terjemahan, Jakarta : Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

Gibson, L James, Ivancevich M, John, Donelly, 1997, *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Keempat, Terjemahan Jakarta : Erlangga.

Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*, Edisi Kedua Yogyakarta, BPFE.

Hasibuan, H. Malayu S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard, 1993, *Manajemen Perilaku Organisasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, Terjemahan, Jakarta : Erlangga.

Koontz, Harold, Cyril, O'donnell, Heinz Wehrich, 1989, *Manajemen*, Jilid Satu, Edisi Pertama, Terjemahan, Jakarta : Penerbit, Erlangga.

Luthans, Fred, 1993, *Organizational Behavior*, Seventh Edition, New Jersey : Englewood Cliff : Prentice Hall, Inc.

Maholtra, 1999, *Marketing Research*, Prentice Hall, Inc. New Jersey, USA.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Moekijat., 1995, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit Cv. Mandar Maju.

Nawawi H. Hadari, 1997. *Ilmu Administrasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Pradan, Aswan, 1999, *Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adya Graha Surabaya*, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.

Robbins, Stephen P, 1996, *Organizational Behavior*, Edisi Ketujuh, PT. Prentice Hall International Edition.

Siagian, S. P., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

Stoner, James, 1992, *Manajemen*, Edisi Ketiga. Terjemahan oleh Alfonso Sirait, Erlangga, Jakarta

Lieke, Rahma, 2006, *Pengaruh Faktor - Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Panasonic Gobel Indonesia Cabang Surabaya*, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya

Sudjana, 1996, *Metoda Statistik*, Edisi Keenam, Bandung : Penerbit Tarsito.

Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan, Bandung : CV. Alfabeta.

Kurnia, Wanodya, 2006, *Pengaruh Faktor - Faktor Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya*, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.

Suryadi, Prawirosentono, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja*, Edisi Pertama, Yogyakarta.

Winardi, 2004, *Motivasi Dan Pemotivasi Dalam Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

