

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN DI RUANG PERAWATAN RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO TAHUN 2024

Yahya Handayani¹, Regina Reni Ranteallo², Neflin Kaila Pelowe³

Institut Toraja Raya Indonesia^{1,2,3}

yahyahandayani76@gmail.com & neflinkailapelowe@gmail.com

Abstrak

(K3) adalah salah satu bentuk perlindungan kepada tenaga kerja yang bertujuan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal serta melindungi tenaga kerja dari risiko yang membahayakan kesehatan dan keselamatannya. (K3RS) adalah kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan bagi sumber daya manusia rumah sakit, pasien, pendamping pasien, sehingga dibuat standar perlindungan bagi pekerja yang ada di Rumah Sakit untuk mencegah dan mengurangi risiko bahaya tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan kinerja perawat di Ruang Perawatan Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024.

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao berjumlah 74 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *Liker*. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25. Data diuji *Fisher's exact test* dengan tingkat ketelitian 5% (0,05).

Distribusi karakteristik perawat yang menunjukkan yang memiliki motivasi kerja baik sebanyak 54 orang (87,1%) dan karakteristik perawat yang menunjukkan yang memiliki kinerja perawat baik sebanyak 32 (51,6%), kinerja perawat mayoritas kinerja perawat kurang sebanyak 22 (35,5%). Motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam K3 (*Fisher's exact test*) $p\text{-value}=0,042$ ($p<\alpha$).

Kesimpulan dalam penelitian ini ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di Ruang Perawatan Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024. Diharapkan kepada perawat untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dan mengikuti pelatihan-pelatihan tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, Keselamatan Kesehatan Kerja*

Abstract

K3) is a form of protection for workers which aims to realize optimal work productivity and protect workers from risks that endanger their health and safety. (K3RS) is an activity to guarantee and protect the safety and health of hospital human resources, patients, patient companions, so that protection standards are created for workers in hospitals to prevent and reduce the risk of these dangers. The aim of this research is to determine the relationship between work motivation and nurse performance in the Elim Rantepao Hospital Nursing Room in 2024.

The research design used was quantitative with a cross-sectional approach. The population in this study were 74 nurses at Elim Rantepao

Hospital with a sampling technique using purposive sampling technique. The data collection instrument uses a questionnaire with a Likert scale. Data processing used the SPSS version 25 program. Data was tested by Fisher's exact test with an accuracy level of 5% (0.05).

The distribution of characteristics of nurses indicating that they have good work motivation is 54 people (87.1%) and the characteristics of nurses indicating that they have good nursing performance is 32 (51.6%), the majority of nurses' performance is less than 22 (35.5%). Work motivation and nurse performance in K3 (Fisher's exact test) $p\text{-value}=0.042$ ($p<\alpha$).

The conclusion in this research is that there is a relationship between work motivation and nurses' performance in implementing occupational safety and health in the Elim Rantepao Hospital Nursing Room in 2024. It is hoped that nurses will further increase work motivation and participate in training regarding the implementation of occupational safety and health.

Keywords: Work Motivation, Nurse Performance, Occupational Health Safety

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk perlindungan kepada tenaga kerja yang bertujuan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal serta melindungi tenaga kerja dari risiko yang membahayakan kesehatan dan keselamatannya (Silvia Adi Putri, 2024).

K3 bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja, melindungi aset perusahaan, melindungi masyarakat dan lingkungan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 (Zulkarnain, 2023).

Keselamatan dan kesehatan kerja rumah sakit (K3RS) adalah kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan bagi sumber daya manusia rumah sakit, pasien, pendamping pasien, sehingga dibuat standar perlindungan bagi pekerja yang ada di Rumah Sakit untuk mencegah dan mengurangi risiko bahaya tersebut (Olli, 2019).

Department of Labor USA melaporkan 1.176.340 kecelakaan dan penyakit tidak fatal yang menyebabkan seorang pekerja kehilangan setidaknya satu hari kerja pada tahun 2020, 32,4% lebih tinggi dari tahun 2019. Peningkatan ini terjadi karena banyaknya laporan mengenai kasus penyakit pernapasan dan termasuk penyakit terkait pandemi COVID-19 yang dilaporkan. Sepuluh pekerja menyumbang 38,3% dari semua kasus kecelakaan yang mengakibatkan hilangnya hari kerja di tahun 2020. Dari jumlah tersebut asisten perawat memiliki jumlah kasus tertinggi dengan 96.480 kasus, meningkat dari tahun 2019 yang hanya 68.890 kasus. Perawat pelaksana meningkat dari tahun 2019 yaitu 58.590 kasus menjadi 78.740 kasus di tahun 2020. Pengemudi truk berat dan traktor-trailer memiliki 43.500 pada tahun 2020. Kasus untuk buruh dan pengangkutan, stok dan material mover, hand pada dasarnya tidak berubah pada tahun 2020 (America, 2021).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan (PERMENKES 2019), Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai peranan penting bagi Rumah Sakit yang merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan pasien, pendamping pasien, pengunjung, maupun sumber daya manusia dan lingkungan rumah sakit,

sehingga perlu diselenggarakan keselamatan dan kesehatan agar tercipta kondisi rumah sakit yang sehat, aman, selamat dan nyaman secara berkesinambungan (Amir, 2023).

Tercapainya suatu tujuan yaitu dengan adanya motivasi. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda (Nurwinda, 2019).

Dari hasil wawancara awal yang dilaksanakan pada tanggal 2 april 2024 di Rumah Sakit Elim Rantepao didapatkan data jumlah keseluruhan perawat pada tahun 2024 sebanyak 174 perawat di mana jumlah perawat yang bertugas di ruang Perawatan Mawar sebanyak 17 perawat dan perawat yang bertugas di ruang perawatan Cempaka sebanyak 16 perawat, di ruang perawatan Antorium sebanyak 20 perawat, di ruang perawatan Lavender sebanyak 12 perawat dan di ruang perawatan Krisan sebanyak 9 perawat.

Dari hasil wawancara, didapatkan dari kepala ruangan Mawar bahwa 1 tahun terakhir tidak terdapat insiden kecelakaan kerja pada perawat dan hasil dari wawancara kepala ruangan Cempaka di dapatkan data bahwa 1 tahun terakhir terdapat dua kali insiden kecelakaan kerja yaitu perawat tertusuk jarum suntik di mana hal ini tersebut terjadi karena kelalaian.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024”.

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *kuantitatif* dengan pendekatan *Cross-Sectional* yaitu memaparkan peristiwa-peristiwa yang menekankan waktu pengukuran data variabel independen dan dependen hanya satu kali, pada satu saat. Dengan studi ini di peroleh gambaran dan informasi tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di rumah sakit Elim rantepao 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Univariat

Analisa univariat dilakukan terhadap setiap variabel penelitian. Analisa univariat bertujuan untuk mengetahui gambaran variabel yang diteliti menurut jenis data masing-masing dalam bentuk distribusi frekuensi dan presentase, dengan memaparkan data tanpa menjelaskan hubungan sebab akibat seperti berikut:

a. Karakteristik Demografi Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Pada Perawat di RS Elim

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	(%)
Laki-Laki	14	22,6
Perempuan	48	77,4
Total	62	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang (77,4%).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Perawat di RS Elim

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Presentase (%)
D3	40	64,5
Ners	22	35,5
Total	62	100

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 40 responden (64,5%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja Pada Perawat di RS Elim

Lama Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
<1 tahun	5	8,1
2-4 tahun	7	11,3
5-7 tahun	19	30,6
8-10 tahun	11	17,7
11-14 tahun	9	14,5
>15 tahun	11	17,7
Total	62	100

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki lama kerja 5-7 tahun sebanyak 19 responden (30,6%).

b. Karakteristik Variabel Penelitian

1) Motivasi Kerja

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Perawat di RS Elim

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Baik	54	87,1
Kurang	8	12,9
Total	62	100

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki motivasi kerja baik sebanyak 54 orang (87,1%).

2) Kinerja Perawat Dalam K3

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Dalam K3 Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Kinerja Perawat Dalam K3	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Baik	40	64,5
Kurang	22	35,5
Total	62	100

Sumber : Data Primer 2024

2. Analisa Bivariat

Analisa Bivariat untuk menganalisa data hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di ruang perawatan Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024. Untuk mengetahui hubungan antara variabel uji *Fisher's exact test* dengan program komputer SPSS yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Ruang Perawatan Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Kinerja Perawat Dalam K3							P value
Motivasi kerja	Kinerja baik		Kinerja Kurang		Total		
	n	%	n	%	n	%	
	Kinerja	32	51,6	22	35,5	54	
Kurang	8	12,9	0	0,0	8	12,9	0,042
total	40	11,3	22	88,7	62	100	

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki motivasi kerja baik berjumlah 54 orang (87,1%) dari jumlah tersebut terdapat responden memiliki kinerja perawat dalam K3 yang baik 32 responden (51,6%) dan ada 22 responden (35,5%) memiliki kinerja kurang. Sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja kurang berjumlah 8 responden (12,9%), yang diantaranya memiliki kinerja perawat dalam K3, yang memiliki kinerja baik sebanyak 8 responden (12,9%) dan tidak ada responden yang memiliki kinerja kurang (0,0%).

Berdasarkan uji statistik *Fisher's exact test* dengan nilai α (0,05) diperoleh nilai $p=0,042$ yang menunjukkan nilai p lebih kecil dari nilai α (0,05). Hal ini menunjukkan H_a diterima atau ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di ruang perawatan rumah sakit elim rantepao tahun 2024.

PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja

Responden yang memiliki motivasi kerja yang baik sebanyak 54 responden (87,1%), hal ini disebabkan karena lingkungan yang nyaman dimana kondisi lingkungan mempengaruhi motivasi responden terhadap pelaksanaan tindakan. Pengalaman yang diperoleh selama bekerja akan memotivasi responden dalam memahami konsep, proses dan teknik motivasi

dan mampu mengimplementasikan dalam rangka untuk meningkatkan pelaksanaan tindakan yang akhirnya akan membantu dalam pencapaian tujuan pelayanan keperawatan yang profesional sehingga pasien akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Notoadmodjo (2017), motivasi mempunyai arti mendasar sebagai inisiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja guna mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya, motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor situasional perilaku manusia mencakup faktor lingkungan dimana manusia itu berada atau bekerja. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi pengetahuan responden terhadap motivasi. Informasi yang diperoleh selama bekerja akan menambah pengetahuan responden dalam memahami konsep, proses dan teknik motivasi dan mampu mengimplementasikan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja yang akhirnya akan membantu dalam pencapaian tujuan pelayanan keperawatan yang profesional sehingga pasien akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Dalam penelitian ini juga terdapat 8 responden (12,9%) dengan motivasi kurang, hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan responden, dimana pengetahuan yang kurang dapat mempengaruhi keterampilan seseorang dalam bekerja. Kurangnya pengalaman dan informasi yang diterima dan terlalu banyak pasien dan tenaga perawat yang terbatas yang berdasarkan pengamatan peneliti saat melakukan penelitian sehingga terkadang perawat tidak lagi memperhatikan keselamatannya. Hal ini sesuai hasil penelitian Wening Lasmito (2018) yang menyatakan bahwa hambatan dari perawat dalam melakukan pendidikan kesehatan adalah waktu yang terbatas, terlalu banyak pekerjaan dan pasien, sibuk, malas, tenaga perawat terbatas dan pengetahuan perawat kurang.

Motivasi mempunyai arti mendasar sebagai inisiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja guna mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan atas perbuatannya (surwano, 2015).

Penelitian Mc Clelland mengemukakan bahwa yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja adalah berfokus pada tiga kebutuhan dasar yaitu: a) kebutuhan akan prestasi (*achievement*) dorongan untuk mengungguli atau berprestasi, b) kebutuhan akan afiliasi atau ikatan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib, c) kebutuhan akan kekuasaan (*power*) kebutuhan yang mendorong seseorang untuk menguasai atau mendominasi orang lain (Siagan, 2018).

Motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi pola pikir seseorang dalam melakukan tanggung jawab kerjanya. Sama halnya seorang perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik akan mampu melakukan tugasnya dalam menerapkan asuhan keperawatan yang tepat serta dapat mengutamakan keselamatan dirinya dan pasien. Menurut Risha (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa mengelola dan mempertahankan

motivasi kerja perawat pelaksana merupakan hal penting dalam organisasi rumah sakit. Jika motivasi kerja diabaikan maka akan mempengaruhi sikap kerja perawat termasuk dalam mendukung keselamatan pasien (*patient safety*).

2. Kinerja Perawat Dalam K3

Berdasarkan tabel 5.3 dari 62 responden dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi berdasarkan kinerja perawat dalam K3 menunjukkan responden yang memiliki kinerja dalam K3 yang baik sebanyak 40 responden (64,5%), hal ini didukung oleh faktor pengetahuan responden yang berupa pemahaman dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas keperawatan dengan baik. Pengetahuan yang dimiliki perawat akan menambah pengalaman seorang perawat untuk meningkatkan kinerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Bazirah, 2017) bahwa perilaku perawat dalam penerapan kinerja manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditinjau dari faktor internal dan eksternal berada pada kategori baik karena berbagai alasan, diantaranya: Komite Kesadaran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Rumah Sakit (K3RS) sudah melakukan fungsi manajemen K3RS dengan baik seperti dilakukannya promosi kesehatan dan pelatihan tentang K3. Selain itu sebagian besar perawat juga sudah memiliki pengalaman dan pengetahuan yang baik tentang kinerja perawat dalam K3. Fasilitas yang disediakan serta budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit sudah mengacu pada standar yang telah ditentukan.

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Dalam penelitian ini juga terdapat 22 responden (35,5%) dengan kinerja perawat dalam K3 kurang, hal ini disebabkan karena faktor kebiasaan, perawat menganggap ini adalah hal biasa karena melihat teman sejawat tidak menggunakan APD dalam bekerja dan ada juga dikarenakan pasien yang sudah gawat sehingga perawat tidak lagi memperhatikan SOP saat bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Novita Asyiah (2021) menjelaskan bahwa perawat adalah tenaga kesehatan yang paling besar jumlahnya dan paling lama kontak dengan pasien, sehingga sangat beresiko dengan pekerjaannya, namun perawat tidak menyadari terhadap resiko yang mengancam dirinya, melupakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tindakan tidak aman (*unsafe action*) adalah tindakan yang dapat membahayakan pekerja itu sendiri maupun orang lain yang dapat menyebabkan pekerja itu sendiri maupun orang lain yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan yang dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti tidak memakai APD tidak mengikuti prosedur kerja dan bekerja tidak hati-hati, dimana dari setiap 300 tindakan tidak aman, akan terjadi 1 (satu) kali kecelakaan yang mengakibatkan kehilangan hari kerja.

Menurut (Rama Nur Kurniawan K, 2022) Kinerja perawat yang kurang dapat disebabkan karena adanya unsur dari luar diri tenaga perawat yang mempengaruhi psikologis sehingga menurunkan semangat kerja. Aspek yang berasal dari luar ini mencakup hubungan interpersonal dengan

teman sejawat di tempat kerja, adanya konflik internal keorganisasian rumah sakit, kurangnya aspek motorik dari rumah sakit dalam rangka pemberian motivasi kepada tenaga perawat sehingga dapat melaksanakan tindakan asuhan keperawatan yang lebih berkualitas dan menjawab tuntutan masyarakat.

3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Ruang Perawatan Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki motivasi kerja baik berjumlah 54 (87,1%), yang memiliki kinerja perawat dalam K3 yang baik sebanyak 32 (51,6%), hal ini disebabkan oleh adanya sikap positif perawat, motivasi yang baik dan persepsi terhadap pekerjaannya, adanya motivasi yang dimiliki seorang perawat akan menambah pengalamannya untuk meningkatkan kinerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian Dian Dwiana Maydinar dkk (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang, yang menyebabkan seseorang bertindak atau melakukan pekerjaan secara sadar, terlebih khusus seorang perawat jika perawat mempertahankan motivasi kerjanya maka akan melakukan tindakan K3 dan mengikuti SOP sehingga akan melakukan kinerja dengan baik dan terhindar dari kecelakaan saat bekerja. Didukung oleh teori Haibuan (2018), penting adanya motivasi dalam bekerja karena motivasi kerja merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung kemauan dalam diri manusia supaya mau bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga digunakan untuk menggambarkan proses mengaktifkan perilaku manusia. Hal ini menyiratkan rasa gerakan, kegembiraan dan harapan. Motivasi kerja adalah katalis untuk menggerakkan individu menuju tujuan. Motif atau kebutuhan adalah keinginan, dorongan, atau implus dalam suatu individu. Untuk menganalisis motivasi dari orientasi sistem berarti melihat kekuatan dalam diri individu, maupun yang ada dilingkungan yang memberi umpan balik untuk memperkuat intensitas dari dorongan atau untuk mencegah suatu tindakan dan upaya pengalihan (Elmiyanti, 2021).

Dalam penelitian ini pula didapatkan responden yang memiliki motivasi kerja baik yang memiliki kinerja perawat dalam K3 kurang sebanyak 22 responden (35,5%), hal ini disebabkan karena adanya motivasi kerja perawat yang tinggi, namun karena faktor kebiasaan sehingga kinerja perawat kurang karena terkadang perawat menganggap tindakan yang akan dilakukang adalah hal biasa sehingga perawat mengabaikan keselamatannya dan tidak memperdulikan bahaya yang akan merugikan dirinya sendiri dengan melakukan tindakan tidak sesuai dengan SOP dan tidak jarang perawat kadang lalai dalam menaati K3, pada saat melakukan asuhan keperawatan seperti jika perawat ingin melakukan tindakan keperawatan seperti melakukan injeksi pemberian obat kepada pasien terkadang perawat tidak memakai handscoon (sarung tangan) karena menganggap hal ini adalah hal biasa.

Menurut Rosmawar (2021), pengetahuan kurang yang dimiliki oleh perawat membuat mereka merasa sudah sangat memahami penerapan K3 di

rumah sakit, sehingga perawat tidak mau mengikuti pelatihan yang diadakan secara lengkap dan tidak adanya teguran yang diberikan oleh atasan bagi yang melanggar aturan sehingga perawat banyak yang lalai melaksanakan penerapan K3 di rumah sakit dan banyak petugas yang hanya sebatas mengetahui dan mengingat namun mereka belum memahami secara jelas maksud dan tujuan dari pelaksanaan kinerja dalam K3 dan menyebabkan kinerja dalam rumah sakit tidak efektif dan masih banyak petugas yang tidak melaksanakannya.

Dalam penelitian ini pula didapatkan responden yang memiliki motivasi kerja kurang, dan memiliki kinerja perawat dalam K3 baik sebanyak 8 responden (12,9%), hal ini disebabkan karena perawat yang meskipun memiliki motivasi kerja kurang, namun perawat juga memiliki supervisi yang baik dan selalu memperhatikan arahan dari kepala ruangan dan menaati aturan yang telah ditentukan oleh rumah sakit sehingga dapat memastikan bahwa tidak pernah lalai dalam melaksanakan tugas sesuai SOP dan selalu menaati K3 pada saat melakukan tindakan asuhan keperawatan.

Berdasarkan uji statistik *Fishers Exact Test* diperoleh nilai $p=0,042$. Dengan demikian nilai p lebih kecil dari α (0,05), hal ini menunjukkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di Rumah Sakit Elim Rantgepao Tahun 2024 atau H_0 di terima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Kusuma Wardani (2024) dengan judul hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit umum. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di RSUD Amanah Sumpiuh Banyumas. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang seluruh perawat RSUD Amanah Sumpiuh Banyumas dengan menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian yang diperoleh terutama sebagian besar responden berusia 23-26 tahun sebanyak 39 responden (78%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 responden (68,0%), tingkat pendidikan D3 keperawatan sebanyak 30 responden (60%) dan lama kerja 1-2 tahun sebanyak 26 responden (52%). Sebagian besar responden motivasi kerja tinggi sebanyak 31 responden (62,0%) dan kinerja perawat yang baik sebanyak 45 responden (90,0%). Berdasarkan hasil uji korelasi *kendall's Tau* diperoleh hasil p value sebesar 0,043 dengan taraf signifikan 5% yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di RSUD Amanah Sumpiuh Banyumas.

Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Semakin tinggi motivasi kerja baik maka akan semakin baik kinerja perawat, sebaliknya jika motivasi kerja rendah atau kurang maka kinerja perawat akan kurang pula sehingga diperoleh nilai p -value=0,042

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Mayoritas perawat yang ada di Rumah Sakit Elim Rantepao berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 responden (77,4%).
2. Mayoritas perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao yang memiliki motivasi kerja baik sebanyak 54 responden (87,1%).
3. Mayoritas perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao yang memiliki kinerja perawat dalam K3 baik sebanyak 40 responden (64,5%).
4. Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di Ruang Perawatan Rumah Sakit Elim Rantepao dengan nilai p lebih kecil dari α (0,05) yaitu p -value 0,042.

DAFTAR PUSTAKA

- America, U. S. (2021). Employer-Reported Workplace Injuries And Illnesses-2020. Bureau Of Labor Statistics,. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1201>.
- Heriyana Amir, H. K. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di ruang Rawat Inap GMIBM Monompia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Nurwinda, M. U. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, Vol. 1 No. 2 .
- Olli, G. P. (2019). Gambaran Penerapan Standar Pelayanan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3rs) Di Rsud Datoe Binangkang Kabupaten Bolang Mongondow. *Jurnal Health Sains*.
- Silvia Adi Putri, S. N. (2024). Penerapan keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dala Meminimalkan Resiko Kecelakaan Kerja Dilaboratorium Rumah Sakit. *Jurnal Menara Medika*, <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaramedika/index>.
- Vicky Zulkarnain, D. A. (Tahun 2023). Analisa Penerapan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Kontuksi Di Indonesia. *Journal of Student Research (JSR)*, <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i4>.
- Notoadmodjo. (2017). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta.
- Siagan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Rama Nur Kurniawan K, K. K. (2022). Kinerja Perawat Di RSUD H. Padjonga DG.NGALLE Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, <http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP>.
- Elmiyanti, N. (2021). Motivasi Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Anutapura Palu.
- Rosmawar, A. A. (Tahun 2021). Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Terhadap Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Di RSUD Langsa. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, Vol. 3 No 2.