

Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Bidan di RSUD Sinar Husni Medan

Lidia Z Simanjuntak¹, Ismail Efendy², Miskah Afriany³, Indah Anggraini⁴

¹ Mahasiswa S2 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Institut Kesehatan Helvetia Medan

^{2,3,4} Dosen S2 Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia Medan
Jl. Kapt Sumarsono 107, Medan

E-mail: lidyazs96@gmail.com

Abstract

The performance problem of health workers is a fundamental problem that will always be encountered in hospital management. Therefore, hospital management must know what indicators are causing health workers' performance to not be optimal so that health workers feel satisfied in their work. The purpose of the study was to determine the factors that influence the work motivation of midwives at Sinar Husni General Hospital Medan. The research design used a quantitative method which was carried out by an analytical survey with a Cross Sectional Study approach. The population in this study were midwives at RSUD Sinar Husni Medan as many as 45 people. The sample used the Total Population technique of 45 midwives. Data analysis used univariate, bivariate and multivariate analysis. The results showed that there was an effect of leadership $p = 0.023$, responsibility $p = 0.020$, career path $p = 0.007$ and work environment $p = 0.012$ on the work motivation of midwives at Sinar Husni General Hospital Medan. While the most dominant factor is career path $p = 0.003$ and 95% CI = 9.136-34327,387 with OR 60,027. The conclusion of this study is that there is an influence of leadership, responsibility, career path and work environment on the work motivation of midwives at Sinar Husni General Hospital Medan. It is recommended to the Hospital Institution to create a policy that focuses on midwives in all aspects, both good organizational management, training for job responsibilities, improving the quality of employee welfare aspects, and creating a comfortable working environment for employees so as to produce midwives who have the potential have good service behavior.

Keywords: Leadership, Responsibility, Career Path, Work Environment, Work Motivation

Abstrak

Permasalahan kinerja tenaga kesehatan merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus mengetahui indikator apa saja yang menyebabkan kinerja tenaga kesehatan tidak dapat maksimal sehingga tenaga kesehatan merasa puas dalam bekerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor yang memengaruhi motivasi kerja bidan di RSUD Sinar Husni Medan. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan survei analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan bidan yang ada di RSUD Sinar Husni Medan sebanyak 45 orang. Sampel menggunakan tehnik *Total Populasi* sebanyak 45 orang bidan. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan = 0,023 tanggung jawab $p = 0,020$, jenjang karir $p = 0,007$ dan lingkungan kerja $p = 0,012$ terhadap motivasi kerja bidan di RSUD Sinar Husni Medan. Sedangkan faktor yang paling dominan yaitu jenjang karir $p = 0,003$ dan 95% CI = 9.136-34327.387 dengan OR = 60.027. Kesimpulan dari

penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan, tanggung jawab, jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tenaga bidan di RSUD Sinar Husni Medan. Disarankan kepada Institusi Rumah Sakit agar menciptakan suatu kebijakan yang berfokus pada bidan dalam segala aspek, baik manajemen organisasi yang baik, melatih untuk tanggung jawab terhadap pekerjaan, meningkatkan mutu dari aspek kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan sehingga menghasilkan bidan yang berpotensi memiliki perilaku pelayanan yang baik.

Kata kunci: Tanggung Jawab, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan dan ilmu pengetahuan. Perkembangan ini di mulai sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pencapaian tujuan instansi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya diantaranya adalah motivasi para pekerja. Motivasi merupakan pendorong yang dapat memberikan energi dan mampu menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan (Makatiho. JG, Tilaar C, 2018).

Berdasarkan *World Health Organisation* (2020), menunjukkan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan dari aspek pemenuhan kesejahteraan (Nisa, 2020). dan dari informasi yang di peroleh bahwa sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang di terima dari institusi tempat mereka bekerja (Yolanda, 2019).

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan, perbekalan kesehatan, serta teknologi dan produk teknologi (Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Jakarta, 2015).

Permasalahan kinerja tenaga kesehatan merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus mengetahui indikator apa saja yang menyebabkan kinerja perawat tidak dapat maksimal sehingga perawat merasa puas dalam bekerja. Terdapat tiga indikator yang berpengaruh

terhadap kinerja yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi, sikap atau *attitude*, kepribadian atau *personality*, motivasi dan pembelajaran), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan atau imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan) (Primelia, 2019).

Menurut Kepala BNP2TKI, angka tersebut diperkirakan akan terus bertambah, mengingat banyak negara-negara maju yang membutuhkan jasa TKI. Satu sektor yang paling banyak dicari adalah, dibidang tenaga kerja kesehatan, terutama perawat. Hal tersebut disebabkan negara maju sedang mengalami pertumbuhan masyarakat berusia tua (*the aging society*) yang sudah tidak produktif lagi. Sehingga, negara maju membutuhkan tenaga kerja guna merevitalisasi ekonominya termasuk keperluan untuk merawat para orang tua (Hindarto SY, 2018).

Di Indonesia penelitian tentang kerja produktif personil Rumah Sakit ditemukan bahwa waktu kerja produktif adalah 53,2% dan sisanya 46,8% digunakan untuk kegiatan non produktif. Dari 53,2% kinerja produktif, hanya 13,3% waktu yang digunakan untuk kegiatan pelayanan kesehatan, sedangkan sisanya 39,9% digunakan untuk kegiatan penunjang pelayanan kesehatan. Kenyataan ini akan mempengaruhi kinerja personil itu sendiri dan kinerja institusi pelayanan kesehatan pada umumnya (Bustamam, 2013).

Motivasi dari para tenaga kesehatan akan saling berbeda dan di pengaruhi oleh beberapa faktor sesuai dengan tingkat pengetahuan, pendidikan, umur, kondisi ekonominya, kondisi kesehatan, sikap dan lama kerja. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja dan performance pekerjaan. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Habibi B, 2018).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Amelia Ariko Dkk tahun (2021). hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. Menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai rendah 51,4%. Hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja, dilihat dari hasil penelitian didapatkan tanggung jawab pekerjaan dengan motivasi kerja yang rendah 78,9%. Rendahnya tanggung jawab terlihat dari banyaknya

pegawai yang menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan seperti berbelanja kepasar pada saat jam kerja (Ddk, 2021).

Dampak motivasi yang kurang dari tenaga kesehatan tidak hanya pada organisasi RSU Sinar Husni, akan tetapi akan berdampak terhadap keluhan masyarakat mengenai pelayanan kesehatan. Masih banyak keluhan masyarakat mengenai keterlambatan petugas kesehatan. Sejumlah pasien mengeluhkan pelayanan kesehatan, dengan alasan setelah melakukan registrasi pendaftaran, mereka harus menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan. Berdasarkan urain di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Bidan di RSU Sinar Husni Medan”

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*, yang merupakan rancangan penelitian dimana variabel bebas dan variabel terikat diukur dan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan (Ursalam, 2016). Penelitian ini dilakukan di RSU Sinar Husni Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh tenaga kesehatan dibatasi pada tenaga kesehatan bidan yang ada di RSU Sinar Husni Medan sebanyak 45 orang. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan total populasi, populasi 45 orang bidan.

III. HASIL

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Umur, Pendidikan, Lama Bekerja di RSUD Sinar Husni Medan

Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
19-25 Tahun	16	35,6
26-31 Tahun	16	35,6
32-37 Tahun	8	17,8
38-43 Tahun	3	6,7
> 43 tahun	2	4,4
Pendidikan	f	%
D-3 Kebidanan	32	71,1
D-4/S1 Kebidanan	11	24,4
Profesi Bidan	2	4,4
Lama Bekerja	f	%
< 5 Tahun	31	68,9
5-10 Tahun	5	11,1
> 10 Tahun	9	20,0
Total	45	100,0

2. Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja di RSUD Sinar Husni Medan

Kepemimpinan	f	%
Kurang Baik	33	73,3
Baik	12	26,7
Tanggung Jawab	f	%
Rendah	29	64,4
Tinggi	16	35,6
Jenjang Karir	f	%
Tidak Ada Kesempatan	37	82,2
Ada Kesempatan	8	17,8
Lingkungan Kerja	f	%
Kurang Baik	30	66,7
Baik	15	33,3
Motivasi Kerja	f	%
Kurang Baik	27	60,0
Baik	18	40,0
Total	45	100,0

3. Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bidan di RSUD Sinar Husni Medan

Variabel	Kategori	Kurang Baik		Baik		Total		Nilai <i>p</i>
		f	%	f	%	f	%	
Kepemimpinan	Kurang Baik	25	55,6	8	17,8	33	73,3	0,022
	Baik	2	4,4	10	22,2	12	26,7	
Tanggung Jawab	Rendah	22	48,9	7	15,6	29	64,4	0,000
	Tinggi	5	11,1	11	24,4	16	35,6	
Jenjang Karir	Tidak Ada Kesempatan	27	60,0	10	22,2	37	82,2	0,000
	Ada Kesempatan	0	0,0	8	17,8	8	17,8	
	Kesempatan							
Lingkungan Kerja	Kurang Baik	23	51,1	7	15,6	30	66,7	0,001
	Baik	4	8,9	11	24,4	15	33,3	
Total		27	60,0	18	40,0	45	100,0	

4. Analisis Multivariat

Tabel 4. Analisis Uji Regresi Logistik Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Bidan di RSUD Sinar Husni Medan

No	Variabel	B	S.E.	Wald	df	Sing	Exp(B)	95% CI
1	Kepemimpinan	3.312	1.689	3.842	1	.023	27.426	1.000-752.024
2	Tanggung Jawab	3.858	1.692	5.203	1	.020	47.385	1.721-1304.535
3	Jenjang Karir	5.839	2.165	7.276	1	.007	343.395	4.935-23894.07
4	Lingkungan Kerja	3.460	1.370	6.376	1	.012	31.806	2.169-466.431

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Regresi Logistik Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Bidan di RSUD Sinar Husni Medan

No	Variabel	B	S.E.	Wald	df	Sing	Exp(B)	95% CI
1	Kepemimpinan	3.312	1.689	3.842	1	.023	27.426	1.000-752.024
2	Tanggung Jawab	3.858	1.692	5.203	1	.020	47.385	1.721-1304.535
3	Jenjang Karir	5.839	2.165	7.276	1	.007	343.395	4.935-23894.07
4	Lingkungan Kerja	3.460	1.370	6.376	1	.012	31.806	2.169-466.431

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Bidan di RSUD Sinar Husni Medan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja bidan di RSUD Sinar Husni Medan dengan nilai $p = 0,023 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti, responden kepemimpinan kurang baik sebanyak 33 orang (73,3%) dan respon yang kepemimpinan baik sebanyak 12 orang (26,7%).

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja bidan fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap Rumah Sakit dalam bentuk non keuangan. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur kinerja Rumah Sakit, semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerja Rumah Sakit.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman dan Prasetya (2018) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa baik secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Jatim Times Network di Kota Malang (Rahman, 2018). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alberto, dkk (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial variabel kepemimpinan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Departemen Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang (Alberto, 2018).

Peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan kepala ruangan akan berpengaruh dan berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh bidan pelaksana. Hal ini sesuai dengan pendapat Kontesa, yang mengatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan sebagai salah satu unsur yang penting didalam menjalankan kegiatan organisasi. Sebab gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya. Oleh karena itu, kepribadian seseorang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan.

Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Motivasi Kerja Bidan di RSUD Sinar Husni Medan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh tanggung jawab terhadap motivasi kerja bidan di RSUD Sinar Husni Medan dengan nilai $p = 0,020 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti, responden dengan tanggung jawab rendah

sebanyak 29 orang (64,4%) dan respon yang dengan tanggung jawab tinggi sebanyak 16 orang (35,6%).

Hasil obesrvasi didapatkan bahwa pelayanan kebidanan yang dilakukan dalam 24 jam kepada pasien, hendaknya dilakukan secara bertanggung jawab sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh pasien dalam pemberian pelayanan kebidanan. Oleh karena itu, perlu dilakukan beberapa upaya peningkatan tanggung jawab bidan pelaksana di ruang rawat inap oleh pengelola rumah sakit seperti dengan memberikan hari libur secara bergantian kepada semua bidan pelaksana. Selalu melakukan pertemuan secara berkala untuk menanyakan permasalahan setiap bidan dan melibatkan bidan pelaksana dalam pembuatan jadwal dinas, sehingga diharapkan tanggung jawab bidan pelaksana dapat meningkat.

Hal ini sesuai dengan Hasil penelitian dari Gustiyah (2019) 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 kan meningkatkan motivasi kerja pegawai . Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Siti Halamah (2018) tentang motivasi kerja dokter PTT di kota Tegal, hasilnya menyebutkan bahwa sebagian besar dokter PTT memandang prestasi atau keberhasilan sangat penting sehingga harus diusahakan karena keberhasilan dapat meningkatkan semangat kerja (Kontesa, 2020).

Bidan diharapkan bertanggungjawab atas dampak dari tugasnya terhadap rumah sakit, teman sekerja, buruh, keluarganya, masyarakat luas, lingkungan dan generasi yang akan datang. Padanya dituntut: wajib tidak melakukan hal-hal yang merugikan kepentingan orang lain (minimal), dan secara maksimal, didesak untuk mengusahakan hal-hal yang berguna bagi orang lain. Orang yang bertanggungjawab bukan saja ia bisa menjawab, melainkan harus menjawab, dalam arti harus memberi penjelasan dan tidak bisa mengelak mengenai perbuatannya dan apa yang dilakukannya. Jawaban itu harus bisa diaberi kepada pihak yang membutuhkan jawaban, dan itu bisa kepada dirinya sendiri, kepada masyarakat luas dan bahkan kepada Tuhan.

Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Bidan di RSUD Sinar Husni Medan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh jenjang karir terhadap motivasi kerja bidan di RSUD Sinar Husni Medan dengan nilai $p = 0,007 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti, responden jenjang karir tidak ada kesempatan sebanyak 37 orang (82,2%) dan respon yang jenjang karir ada kesempatan sebanyak 8 orang (17,8%).

Hasil analisis menjelaskan bahwa pengembangan karir akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, jadi adanya kesempatan pengembangan karir bagi karyawan di perusahaan ternyata berdampak pada tumbuhnya motivasi kerja karyawan. Kesempatan pengembangan karir tersebut dicerminkan dari adanya pengakuan terhadap prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, serta peluang untuk tumbuh, adapun yang paling mendukung pengembangan karir tercermin dari kesetiaan para karyawan terhadap organisasi. Temuan lain penelitian bahwa pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja. Jadi kesempatan pengembangan karir juga mampu menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan, karena ada harapan bahwa kinerja yang baik akan membuahkan hasil berupa kejelasan karir karyawan di masa yang akan datang, sehingga motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra (2018) yang menunjukkan bahwa salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja tinggi (Hendra, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vendriana L, 2017 menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Vendriana Lisdiani, 2017).

Namun demikian, juga ditemukan responden yang memiliki jenjang karir tinggi tetapi motivasi kerjanya rendah. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya insentif ataupun penghargaan yang diberikan atasan terhadap hasil kerja yang dilakukan bidan. Sebaliknya, juga terdapat perawat yang memiliki jenjang karir rendah tetapi motivasi kerjanya tinggi. Motivasi kerja tinggi tersebut disebabkan adanya kesadaran dan keanggaan dalam diri bidan bahwa pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang mulia dan sangat bermanfaat bagi orang lain.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bidan di RSUD Sinar Husni Medan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja bidan di RSUD Sinar Husni Medan dengan nilai $p = 0,012 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 responden yang diteliti, responden lingkungan kerja kurang baik sebanyak 30 orang (66,7%) dan respon yang lingkungan kerja baik sebanyak 15 orang (33,3%).

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan seperti sarana dan yang memadai dan lengkap untuk kegiatan pelayanan kepada pasien sehingga pasien merasa dilayani dengan baik dan peralatan yang lengkap. Dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi karyawan untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada instansi agar lebih memadai sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh pendapat Listianto dan Setiaji (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun (Sensusiati, 2018).

Menurut penelitian dilapangan, ditemukan bahwa dari 31 responden dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang memiliki motivasi kerja yang kurang juga sebanyak 26 orang (83,9%) dan dari 34 responden dengan kondisi lingkungan kerja baik memiliki motivasi kerja pada katagori baik juga yaitu 24 orang (70,6%). Hal tersebut dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja tenaga kesehatan profesional yang baik pula sehingga motivasi kerja akan meningkat pula.

Dalam lingkungan kerja, setiap tenaga kesehatan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi, ledakan informasi melalui teknologi, obsesi kualitas, yang dapat menimbulkan terjadinya konflik di tempat kerja (Gustiyah, 2019).

Faktor yang Paling Dominan Memengaruhi Motivasi Kerja Bidan di RSUD Sinar Husni Medan

Penelitian ini dilakukan analisis multivariat dengan menggunakan uji regresi logistik yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor (kepemimpinan, tanggung jawab, jenjang karir dan lingkungan kerja) terhadap motivasi kerja bidan di RSUD Sinar Husni Medan,

dimana ditemukan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja bidan adalah jenjang karir $p = 0,003$ dan 95% CI = 9.136-34327.387 dengan OR 60.027. Semakin tidak ada kesempatan jenjang karir maka semakin kurang pula motivasi kerja pada bidan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sensusiaty (2018) dan Setiawati (2019) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara jenjang karier dengan kinerja perawat pelaksana. Hasil pengamatan peneliti, penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya pemberian kesempatan pengembangan karier untuk mendapatkan prestasi. Pemberian kesempatan pengembangan karier sebaiknya yang berhubungan dengan keahliannya supaya dapat ditularkan dengan yang lainnya, sehingga ilmu yang didapatkannya dapat untuk meningkatkan kinerja (Setiawati, 2019).

Hal ini sesuai dengan pendapat Suwatno bahwa pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia saat dibutuhkan. Perawat pelaksana di RS X sebagian besar merasa pengembangan karier mereka masih kurang baik. Perawat menyatakan bahwa mereka jarang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan, sulit untuk memperoleh kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, sistem pengembangan jenjang karier yang kurang jelas, perawat merasa kesempatan untuk promosi kurang, dan promosi karier perawat tidak didasarkan pada penilaian kinerja yang baik dan transparan) (Suwatno & Priansa, 2011).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan, tanggung jawab, jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tenaga bidan di RSUD Sinar Husni Medan. Disarankan kepada Institusi Rumah Sakit agar menciptakan suatu kebijakan yang berfokus pada bidan dalam segala aspek, baik manajemen organisasi yang baik, melatih untuk tanggung jawab terhadap pekerjaan, meningkatkan mutu dari aspek kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan sehingga menghasilkan bidan yang berpotensi memiliki perilaku pelayanan yang baik.

DAFTAR REFERENSI

- Alberto, J. B. S. A. P. (2018). *The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Departement of public Works and Spatial Planning of Padang City. Advances in Economics, Bussines and Management Research. 64 910-918.*
- Bustamam. (2013). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Perawat Di Puskesmas Ujong Fatimah Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya. *Universitas Teuku Umar Meulaboh Aceh Barat.*
- Ddk, A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Umc, 1(1 Edisi Januari-Juni 2021).*
- Gustiyah, R. (2019). *Analisis factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.*
- Habibi B. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah Dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang. *Universitas Negeri Semarang.*
- Hendra. (2018). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Perum Pegadaian Malang.*
- Hindarto SY. (2018). *6,5 Juta Tenaga Kerja Indonesia Tersebar Di 176 Negara. Bandung.*
- Kontesa. (2020). hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Rasidin Padang. *Fundamental And Management Nursing Journal, 3, No. 2.*
- Makatiho. JG, Tilaar C, R. B. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap C Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.*
- Nisa, dkk. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud 45 Kuningan Tahun 2019. *Ournal Of Nursing Practice And Education, 01 NO 01.*
- Primelia, dkk. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. *Akultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan.*
- Rahman, A. M. P. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivitas Kerja Karyawan Pada PT Jatim Times Network di Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 63 82-89.*
- Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Jakarta. (2015). *Kementerian Kesehatan RI.*
- Sensusiati. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit mekar sari (Tesis, tidak dipublikasikan). *Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.*
- Setiawati, D. (2019). Determinan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit tni al dr. mintoharjo Jakarta (Tesis, tidak dipublikasikan). *Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.*
- Suwatno & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis.* Alfabeta.

- Ursalam. (2016). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Salemba Medika.
- Vendriana Lisdiani. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang)*.
- Yolanda. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Lavalette Malang. *Fakultas Ilmu Keolahragaan Univesitas Negeri Malang*.