



Hubungan Motivasi Kerja Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rsud Kabupaten Kepahiang

The Relationship Between Work Motivation, And Nutritional Status With Work Productivity Of Nurses In The Inpatient Ward During The Covid-19 Pandemic At The Kepahiang Regency Hospital

Rina Aprianti¹, Suryani², Dirhan³, Novi Ade Suryani⁴ Riani Safitri⁵
¹²³⁴⁵Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu
*Corresponding Author: suryanilise306@yahoo.com

ABSTRAK

Sejarah artikel:

Masuk : 12 Oktober 2023

Revisi : 19 November 2023

Diterima : 03 Desember 2023

Kata kunci:

Motivasi, Status Gizi Dan Produktivitas Kerja

Ketatnya persaingan sumber daya manusia (SDM) khususnya perawat dirasakan oleh rumah sakit. Setiap pekerjaan menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Pentingnya produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan Survey Analitik dengan rancangan Cross Sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Kepahiang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner. Teknis analisis data dilakukan dengan analisis uji Chi Square melalui program SPSS. Untuk mengetahui keeratan hubungan dengan menggunakan uji statistic Contingency Coefficient (C). Hasil penelitian didapatkan dari 76 responden terdapat 32 (42.1%) responden dengan motivasi kerja yang kurang baik, terdapat 46 (60.5%) responden dengan status gizi tidak normal, terdapat 32 (42.1%) responden yang produktivitas kerjanya kurang baik di RSUD Kabupaten Kepahiang. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi covid-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang dengan nilai p value (0,009); C :0,286. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi covid-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang dengan mengadakan pelatihan internal, kegiatan curah pendapat, mengadakan perawat berprestasi, membuat dan mengisi form laporan kegiatan keperawatan.

ABSTRACT

The tight competition for human resources (HR), especially nurses, is felt by hospitals. Every job requires human resources (HR) to

Keywords:

Motivation, Nutritional Status and Work Productivity.

improve the quality of their work. The importance of work productivity for nurses is an evaluation material to make continuous improvements for all components of the hospital, improving the quality of work results by the hospital. This type of research uses an Analytical Survey approach with a Cross Sectional design. The sample in this study were all inpatient nurses at the Kepahiang Regency Hospital. Data collection in this study used primary data by distributing questionnaires. Technical data analysis was carried out by Chi Square test analysis through the SPSS program. To determine the closeness of the relationship using the Contingency Coefficient (C) statistical test. The results showed that out of 76 respondents there were 32 (42.1%) respondents with poor work motivation, there were 46 (60.5%) respondents with abnormal nutritional status, there were 32 (42.1%) respondents whose work productivity was not good at the Kepahiang Regency Hospital. There is a significant relationship between work motivation and work productivity of nurses in inpatient wards during the covid-19 pandemic at the Kepahiang Regency Hospital with a p value (0.009); C: 0.286. The results of this study are expected to be a reference in improving the work productivity of nurses in inpatient wards during the covid-19 pandemic at the Kepahiang Regency Hospital by conducting internal training, brainstorming activities, holding outstanding nurses, making and filling out nursing activity report forms.

PENDAHULUAN

Setiap tempat kerja dituntut untuk melakukan pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Menurut American Society of Safety and Engineering (ASSE) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang berkaitan dengan lingkungan dan situasi kerja merupakan suatu bidang kegiatan yang bertujuan untuk mencegah semua jenis kecelakaan (Tarwaka, 2010). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diterapkan diseluruh tempat kerja yang memiliki pekerja, termasuk Rumah Sakit (Wagiu, dkk., 2017).

Seiring dengan bertambahnya kasus terkonfirmasi COVID-19, menjadi masalah besar bagi staf medis terkhusus perawat sebagai garda terdepan (frontline) dalam penanganan pasien COVID-19, hal ini menjadikan perawat cenderung lebih berisiko terpapar infeksi karena merawat pasien secara langsung ditambah jam kerja lebih lama dari biasanya (Ismail, 2020). Tekanan yang dialami perawat dapat berakibat pada menurunnya produktivitas kerja perawat. Ketika tuntutan kerja tinggi maka akan sulit bagi seorang pekerja menyalurkan energy secara efisien, karena dibutuhkan usaha yang lebih besar sehingga menyebabkan penurunan produktivitas kerja (Bakker, dkk 2014).

Pentingnya produktivitas kerja bagi perawat sebagai bahan evaluasi dan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, serta peningkatan mutu hasil kerja rumah sakit. Dampak dari rumah sakit yang memiliki produktivitas rendah akan mengakibatkan turunnya jumlah pelanggan, karena rendahnya kualitas pelayanan yang dihasilkan sehingga pelanggan akan berpindah pada organisasi lain yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan kualitas pelayanan yang bermutu (Siagian, 2001).

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapat hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerja yang perlu diperhatikan (Sedarmayanti, 2009). Menurut teori



Kopelman tentang produktivitas, karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan yang didalamnya terdapat jadwal atau jam kerja yang dilakukan.

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan Antara Motivasi kerja, Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Pada Masa Pandemi COVID-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang?”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Motivasi kerja, Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Pada Masa Pandemi COVID-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan pendekatan Cross Sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepahiang yang berjumlah 76 orang yang akan diwawancarai dan dilakukan pengukuran berat badan dan tinggi badan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling sebanyak 76 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisa data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji statistik *Chi-Square* (χ^2). Untuk mengetahui keeratan hubungannya digunakan uji *Contingency Coefficient* (C).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menggambarkan distribusi frekuensi Hubungan Motivasi Kerja, Dan Status Gizi Perawat Di Bangsal Rawat Inap Pada Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Kabupaten Kepahiang.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Pada Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Kabupaten Kepahiang

No	Motivasi Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1	Kurang Baik	32	42.1
2	Baik	44	57.9
	Total	76	100

Berdasarkan tabel 1 didapatkan bahwa dari 76 responden terdapat 32 responden (42.1%) motivasi kerjanya kurang baik dan 44 responden (57.9%) motivasi kerjanya baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Status Gizi Perawat Di Bangsal Rawat Inap Pada Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Kabupaten Kepahiang

No	Status Gizi	Jumlah	Persentase(%)
1	Gizi Kurang	3	3.9
2	Gizi Normal	49	64.5
3	Gizi Lebih	24	31.6
	Total	76	100

Berdasarkan tabel 2 didapatkan bahwa dari 76 responden terdapat 3 responden (3.9%) dengan status gizi tidak kurang, 49 responden (64.5%) gizi normal dan 24 responden (31.6 %) dengan status gizi lebih.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Pada Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Kabupaten Kepahiang

No	Produktivitas Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1	Kurang Baik	32	42.1
2	Baik	44	57.9
	Total	76	100

Berdasarkan tabel 3 didapatkan bahwa dari 76 responden terdapat 32 responden (42.1%) yang kurang baik produktivitas kerjanya dan terdapat 44 responden (57.9%) yang baik produktivitas kerjanya.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas (Motivasi kerja, dan status gizi) dengan variabel terikat (Produktivitas kerja) perawat di Bangsal Rawat Inap pada masa pandemi Covid-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang. Hasil analisis bivariat kedua variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Pada Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Kabupaten Kepahiang

No	Motivasi Kerja	Produktivitas kerja				Total		P	C
		Kurang Baik		Baik		N	%		
		n	%	n	%				
1	Kurang Baik	19	59.4	13	40.6	32	100	0.009	0.286
2	Baik	13	29.5	31	70.5	44	100		

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 32 orang responden yang motivasi kerjanya kurang baik dan produktivitas kerja kurang baik terdapat 19 orang responden (59.4%). Dari 44 orang responden yang motivasi kerjanya baik dan produktivitas kerjanya kurang baik terdapat 13 orang responden (29.5%) sedangkan responden yang motivasi kerjanya baik dan produktivitas kerjanya baik terdapat 31 orang responden (70.5%).

Berdasarkan uji statistik chi- square diperoleh nilai p = 0.009. Karena nilai p<0,05, maka ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi Covid-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang.

Keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi covid-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang dapat dilihat dari nilai Contingency Coefficient (C). Nilai C didapat sebesar 0.286, maka hubungan tersebut dikategorikan lemah.

Tabel 5. Hubungan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Pada Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD Kabupaten Kepahiang

No	Status Gizi	Produktivitas kerja				Total		P	C
		Kurang Baik		Baik		N	%		
		N	%	N	%				
1	Gizi Kurang	2	66.7	1	33.3	3	100	0.618	0.112
2	Gizi Normal	21	42.9	28	57.1	49	100		
3	Gizi Lebih	9	37.5	15	62.5	24	100		



Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 3 responden dengan status gizi kurang terdapat 2 responden (66.7%) yang produktivitas kerjanya kurang baik dan terdapat 1 responden (33.3%) yang produktivitas kerjanya baik. Dari 49 responden dengan status gizi normal terdapat 21 responden (42.9%) yang produktivitas kerjanya kurang baik dan terdapat 28 responden (57.1%) yang produktivitas kerjanya baik.

Dari 24 responden dengan status gizi lebih terdapat 9 responden (37.5%) yang produktivitas kerjanya kurang baik dan terdapat 15 responden (62.5%) yang produktivitas kerjanya baik.

Berdasarkan uji statistik chi-square diperoleh nilai $p = 0.618$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara status gizi dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi COVID-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi covid-

19 di RSUD Kabupaten Kepahiang hasil uji statistik chi-square menunjukkan nilai $p = 0.009$ yang artinya $p < 0,05$, maka ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi Covid-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang.

Keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi covid-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang dapat dilihat dari nilai Contingency Coefficient (C). Nilai C didapat sebesar 0.286, maka hubungan tersebut dikategorikan lemah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianiingsih, dkk (2017) tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Petugas Pendaftaran Di Rsu „Aisyiyah Ponorogo, dimana hasil dari analisa menunjukkan bahwa p value $< 0,05$ yaitu 0,023, sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSU „Aisyiyah Ponorogo dan tingkat koefisien korelasi atau tingkat hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSU „Aisyiyah Ponorogo masuk dalam kategori sedang yaitu sebesar 0,504.

Berdasarkan hasil analisis bivariat bahwa dari 76 responden di bangsal rawat inap pada masa pandemi covid-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang, terdapat 3 responden dengan status gizi kurang diantaranya 2 responden (66.7%) dengan produktivitas kerja kurang baik dan 1 responden (33.3%) dengan produktivitas kerja baik dan terdapat 24 responden dengan status gizi lebih diantaranya 9 responden (37.5%) dengan produktivitas kerja kurang baik dan 15 responden (62.5%) dengan produktivitas kerja baik.

Sedangkandari 49 responden dengan status gizi normal diantaranya 21 responden (42.9%) dengan produktivitas kerja kurang baik dan 28 responden (57.1%) dengan produktivitas kerja baik. Hal ini dikarenakan responden bekerja tidak sesuai dengan standar praktik perawatan telah dijabarkan oleh PPNI Tahun 2000 yaitu perawat tidak melakukan pengkajian, diagnosa, rencanatindakan, implementasi tindakan dan melakukan evaluasi tindakan keperawatan dan tidak sesuai dengantupoksi(tugaspokokdan fungsi)yangditetapkankepada masing-masingperawat, sehingga memiliki produktivitas kerja yang kurang baik.

Berdasarkan hasil uji hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi covid-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang hasil uji statistik chi-square menunjukkan nilai $p = 0.764$ yang artinya $p > 0,05$, maka tidak ada hubungan yang signifikan antara status gizi dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi Covid-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti, Fitriya Aryani (2014) tentang Faktor- faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong tahun 2014, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari analisa menunjukkan bahwa p value $> 0,05$ yaitu 0,165 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara status gizi dengan produktivitas kerja.

Status gizi merupakan kondisi tubuh pasca konsumsi makanan dan penggunaan zat gizi (Cahyaning, Supriyadi, & Kurniawan, 2019). Aprina mengatakan bahwa gizi kerja merupakan nutrisi yang telah disesuaikan dengan jenis dan tempat kerja untuk diberikan kepada tenaga kerja guna memenuhi kebutuhannya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Nutrisi terdiri atas beberapa zat gizi seperti karbohidrat, protein, lemak, vitamin, air dan mineral yang dibutuhkan oleh tubuh (Aprina, 2017). Komponen tersebut akan di olah menjadi energi yang diperlukan manusia untuk menjalankan kegiatan fisik serta mempertahankan proses kerja tubuh (Nurkadri, 2014). Kaitannya dengan produktivitas kerja dimana status gizi yang baik pada tenaga kerja berujung pada ketahanan tubuh dan produktivitas kerja yang lebih baik (Verawati, 2016).

SIMPULAN

1. Dari 76 responden terdapat 44 (57.9%) responden atau lebih dari separuhnya memiliki motivasi kerja yang baik.
2. Dari 76 responden terdapat 49 responden (64.6%) dengan status gizi normal.
3. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi COVID-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang, dengan kategori hubungan lemah.
4. Tidak ada hubungan yang signifikan antara status gizi dengan produktivitas kerja perawat di bangsal rawat inap pada masa pandemi COVID-19 di RSUD Kabupaten Kepahiang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprina. (2017). Pemberian makanan sehat “Nutrisi Seluler” terhadap produktivitas kerja pada karyawan penggilingan padi. *Jurnal Kesehatan* 8(3), 460-464.
<https://doi.org/10.26630/jk.v8i3.682>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz- Vergel, A. I. (2014). Burnout And Work Engagement: The Jd–R Approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389–411
- Cahyaning, R.C.D., Supriyadi & Kurniawan, A. (2019). Hubungan Pola konsumsi, Aktivitas Fisik dan Jumlah Uang Saku dengan status gizi pada siswa SMP Negeri di Kota Malang Tahun 2019. *Sport Sciene and health*, 1(1), 22-27
- Depkes RI. Sistem kesehatan nasional. Jakarta. 2007 Engagement: The Jd–R Approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389–411
- Fitrianingsih, dkk. 2017. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Petugas Pendaftaran Di RSUD Aisyiyah Ponorogo. P-ISSN 2089-4636