



Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap terhadap Pelaksanaan Ronde Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Bajawa

Gabriela Deviana Mamo¹, Rina Waty Sirait^{2*}, Dominirsep O. Dodo³

^{1,2,3*}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana, Kupang, Indonesia

Email: ¹devhymamo@gmail.com, ^{2*}rina.sirait@yahoo.com

Abstract

Nursing rounds are one of the important methods to improve the quality of nursing services in hospitals, especially in enhancing communication among nurses and optimizing patient care. However, the implementation of nursing rounds at Bajawa Regional General Hospital has not been carried out optimally, which is suspected to be influenced by low nurse work motivation. This study aims to determine the influence of nurses' work motivation in inpatient wards on the implementation of nursing rounds at Bajawa Regional General Hospital. This study used a quantitative method with a cross-sectional approach. The population consisted of 108 nurses working in inpatient wards, with a sample of 51 respondents selected using simple random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Chi-Square test. The results showed that most nurses had high work motivation (84.3%) and implemented nursing rounds (94.1%). Statistical analysis showed a significant relationship between work motivation and the implementation of nursing rounds ($p = 0.012$; $OR = 0,071$). There is a significant influence between nurses' work motivation and the implementation of nursing rounds in inpatient wards at Bajawa Regional General Hospital. It is recommended that hospital management enhance nurses' motivation through continuous support, recognition, and supervision to optimize nursing round implementation.

Keywords: Work Motivation, Nurses, Nursing Rounds, Bajawa Regional General Hospital.

Abstrak

Ronde keperawatan merupakan salah satu metode penting dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit, khususnya dalam hal komunikasi antarperawat dan perawatan pasien. Namun, pelaksanaan ronde keperawatan di RSUD Bajawa belum berjalan optimal, yang diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja perawat ruang rawat inap terhadap pelaksanaan ronde keperawatan di RSUD Bajawa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian yaitu seluruh perawat ruang rawat inap yang berjumlah 108 orang, dan sampel sebanyak 51 responden yang diambil dengan teknik simple random sampling. Pengumpulan data

dilakukan dengan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja tinggi (84,3%) dan telah melaksanakan ronde keperawatan (94,1%). Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan ronde keperawatan ($p = 0,012$; $OR = 0,071$). Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan ronde keperawatan di ruang rawat inap RSUD Bajawa. Disarankan pihak rumah sakit meningkatkan motivasi kerja perawat melalui pemberian dukungan, penghargaan, dan pembinaan berkelanjutan agar pelaksanaan ronde keperawatan lebih optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Perawat, Ronde Keperawatan, RSUD Bajawa.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang bermutu, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat didukung oleh perawat dimana perawat merupakan sumber daya manusia yang paling banyak di rumah sakit sehingga perawat dituntut untuk bekerja secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah ronde keperawatan. Pelayanan tersebut meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang didukung oleh berbagai tenaga kesehatan, terutama perawat. Perawat merupakan tenaga dengan jumlah terbesar di rumah sakit, sehingga kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat. Salah satu kegiatan penting yang berperan dalam memastikan mutu pelayanan keperawatan adalah ronde keperawatan.

Ronde keperawatan berfungsi sebagai sarana komunikasi antara perawat, pasien, dan tim kesehatan dalam mengidentifikasi masalah keperawatan, mengevaluasi tindakan, serta meningkatkan mutu asuhan. Namun, berdasarkan observasi awal di RSUD Bajawa, pelaksanaan ronde keperawatan belum berjalan optimal. Di ruang rawat inap, ronde keperawatan jarang dilakukan karena kesulitan menentukan jadwal yang sesuai dengan beban kerja perawat. Selain itu, motivasi perawat untuk melaksanakan ronde keperawatan juga masih rendah, salah satunya akibat kurangnya arahan dan dukungan dari atasan.

Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan ronde keperawatan. Menurut Muin et al. (2021), motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan seseorang bekerja secara giat untuk mencapai hasil optimal. Dalam teori Maslow, motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, sedangkan teori Herzberg menekankan bahwa motivasi dipengaruhi faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan. Dengan demikian, rendahnya motivasi perawat dapat berdampak langsung pada keterlibatan mereka dalam kegiatan profesional seperti ronde keperawatan.

Berbagai penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Nugroho (2012) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keperawatan. Penelitian di RSUI Kustati Surakarta membahas keterkaitan antara motivasi kerja dengan pelayanan keperawatan kepada pasien dari keluarga kurang mampu dengan analisis menggunakan SPSS menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,0389 dengan tingkat signifikansi 0,009. Karena nilai signifikansi tersebut berada di 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan pelayanan keperawatan. Penelitian lain menunjukkan adanya hubungan signifikan dan cukup kuat antara pengetahuan perawat tentang ronde keperawatan dengan pelaksanaannya ($p=0,000<0,05$) (Wiryawan, 2012). Hasil penelitian lainnya menunjukkan ada hubungan bermakna antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan ronde

keperawatan. Marcelyna (2016) juga melaporkan bahwa perawat dengan motivasi tinggi lebih konsisten melaksanakan ronde keperawatan. Meskipun demikian, penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap pelaksanaan ronde keperawatan di RSUD Bajawa masih terbatas. Kesenjangan penelitian terletak pada minimnya bukti empiris di wilayah tersebut, khususnya terkait bagaimana motivasi kerja berkontribusi terhadap keberhasilan ronde keperawatan di ruang rawat inap.

Berdasarkan uraian masalah umum (mutu pelayanan rumah sakit), masalah spesifik (pelaksanaan ronde keperawatan yang belum optimal), hingga faktor penyebab (motivasi kerja perawat), maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja perawat ruang rawat inap terhadap pelaksanaan ronde keperawatan di RSUD Bajawa..

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional yang dilaksanakan di RSUD Bajawa pada bulan Juli 2024. Desain ini digunakan untuk melihat pengaruh antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan ronde keperawatan pada waktu yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Bajawa, berjumlah 108 orang. Sampel diambil menggunakan teknik simple random sampling dan diperoleh 51 responden sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian, yaitu kuesioner motivasi kerja dan kuesioner pelaksanaan ronde keperawatan. Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor tertentu, kemudian dikategorikan menjadi “tinggi” atau “rendah” berdasarkan nilai median.

HASIL

Hasil karakteristik responden berdasarkan umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Umur, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, dan Masa Kerja di RSUD Bajawa

Variabel	(n)	(%)
Umur		
26-35 tahun	22	43,14
36-45 tahun	28	54,90
>46 tahun	1	1,96
Tingkat Pendidikan		
D3	38	74,50
S1	13	25,50
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	11,8
Perempuan	44	88,2
Masa Kerja		
<5 tahun	8	15,70
5-10 tahun	15	29,40
>10 tahun	28	54,90
Motivasi Kerja		
Tinggi	43	84,3
Rendah	8	15,7
Pelaksanaan Ronde		
Tinggi	48	94,1
Rendah	3	5,9

Berdasarkan tabel 1. didapatkan bahwa dari 51 responden perawat di ruang rawat inap lebih banyak memiliki umur 36– 45 tahun (54,90%) dibanding umur ≥ 46 tahun (1,96%). Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap lebih banyak berpendidikan D3 (74,50 %) dibanding pendidikan S1 (25,50%). Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap lebih banyak berjenis kelamin Perempuan (88,2%) dibanding berjenis kelamin laki-laki (11,8%). Berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap paling banyak memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (54,90%) dibanding perawat dengan masa kerja paling sedikit (15,70%). Karakteristik ini dapat memengaruhi motivasi dan pelaksanaan ronde keperawatan. Perawat dengan masa kerja panjang umumnya memiliki pengalaman klinis lebih baik dan pemahaman lebih mendalam mengenai prosedur keperawatan, sehingga berpotensi memiliki motivasi lebih stabil. Namun demikian, pengalaman panjang juga dapat menurunkan motivasi apabila tidak diiringi dukungan manajerial, penghargaan, atau kesempatan pengembangan karier. Hal ini relevan dengan kondisi RSUD Bajawa yang pada observasi awal menunjukkan pelaksanaan ronde masih tidak optimal.

Berdasarkan motivasi kerja menunjukkan bahwa perawat paling banyak memiliki motivasi kerja tinggi (84,3%) dibanding perawat yang memiliki motivasi rendah sebesar (15,7%). Berdasarkan pelaksanaan ronde keperawatan menunjukkan bahwa perawat paling banyak telah melaksanakan ronde keperawatan (94,1%), dibanding perawat yang belum melaksanakannya (5,9%).

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat ruang rawat inap terhadap pelaksanaan ronde keperawatan maka dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS. Distribusi responden dapat dilihat pada tabel 2. Berikut ini.

Tabel 2. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap terhadap Pelaksanaan Ronde Keperawatan di RSUD Bajawa Tahun 2024

Motivasi Kerja	Ronde Keperawatan				Total		
	Tidak dilaksanakan		Dilaksanakan				
	n	%	n	%	n	%	<i>p-value</i>
Rendah	1	33,3	42	82,4	43	15,7	0,012
Tinggi	2	66,7	6	17,6	8	84,3	
Total	3	100	48	100	51	100	

Tabel 2. menunjukkan bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi, lebih banyak melaksanakan ronde keperawatan (82,4%) dibandingkan yang memiliki motivasi rendah (17,6%). Sedangkan perawat dengan motivasi rendah, lebih banyak tidak melaksanakan ronde keperawatan (66,7%) dibandingkan yang melaksanakan ronde keperawatan (33,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diketahui bahwa *p-value* = 0,012 < α = 0,05 maka H_a diterima. Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan pelaksanaan ronde keperawatan di RSUD Bajawa. Berdasarkan hasil analisis bivariat diperoleh nilai OR = 0,071 yang kurang dari 1 menunjukkan adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dan pelaksanaan ronde keperawatan. Artinya perawat dengan motivasi kerja rendah memiliki peluang 0,071 kali

untuk melaksanakan ronde keperawatan dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi tinggi. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan ronde keperawatan, dimana rendahnya motivasi kerja akan menurunkan kemungkinan perawat melaksanakan ronde keperawatan

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap pelaksanaan ronde keperawatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan ronde keperawatan di ruang rawat inap RSUD Bajawa ($p = 0,012$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka semakin besar kemungkinan perawat melaksanakan ronde keperawatan dengan baik.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori motivasi Maslow yang menjelaskan bahwa individu akan berperilaku lebih produktif ketika kebutuhan dasar, rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi. Perawat yang merasa dibutuhkan, dihargai, dan memiliki kesempatan mengembangkan diri cenderung menunjukkan inisiatif serta partisipasi yang lebih tinggi dalam kegiatan profesional seperti ronde keperawatan. Teori Herzberg juga mendukung temuan ini, di mana faktor motivator (achievement, recognition, responsibility) berperan penting dalam mendorong perilaku kerja positif. Ronde keperawatan merupakan kegiatan yang membutuhkan komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap kualitas asuhan, sehingga perawat dengan motivasi tinggi lebih mungkin melaksanakannya secara konsisten.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya. Nugroho (2012) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi perilaku kerja. Marcelyna (2016) juga melaporkan bahwa perawat dengan motivasi tinggi lebih rutin dan konsisten melaksanakan ronde keperawatan. Persamaan hasil ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan determinan penting dalam pelaksanaan kegiatan keperawatan berbasis standar. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada konteks lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan di RSUD Bajawa, yang memiliki tantangan operasional tersendiri, seperti beban kerja perawat yang tinggi dan kurangnya sistem pendukung manajerial, sehingga memberikan kontribusi baru terkait faktor yang mempengaruhi pelaksanaan ronde keperawatan di wilayah tersebut.

Secara klinis dan manajerial, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja perawat merupakan strategi penting dalam memastikan pelaksanaan ronde keperawatan berjalan optimal. RSUD Bajawa perlu mempertimbangkan penguatan sistem motivasi melalui beberapa langkah, seperti penyediaan reward dan penghargaan, peningkatan dukungan supervisi dari kepala ruangan, dan pelaksanaan pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi manajerial perawat. Selain itu, penjadwalan ronde keperawatan yang lebih terstruktur serta keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan terkait operasional ruangan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan partisipasi perawat. Dengan meningkatnya motivasi dan dukungan manajerial, ronde keperawatan diharapkan dapat terlaksana secara lebih konsisten sehingga mutu pelayanan keperawatan meningkat..

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji statistik didapatkan hasil p value = 0,012 jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka $p \leq 0,05$ sehingga H_a diterima artinya ada pengaruh motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan ronde keperawatan di ruang rawat inap RSUD Bajawa. Diperlukan adanya peran penting dalam meningkatkan kepatuhan perawat dalam

melaksanakan ronde keperawatan. Oleh karena itu rumah sakit perlu memperkuat tim pelaksana ronde keperawatan dan memantau pelaksanaan ronde keperawatan di ruang rawat inap. Pelaksanaan ronde yang rutin dan terjadwal setiap minggu akan membantu perawat menangani masalah pasien yang belum teratasi secara lebih efektif. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti lebih lanjut pengaruh motivasi kerja perawat di ruang rawat inap dengan mempertimbangkan variabel tambahan, seperti pelatihan, sarana dan prasarana. Penelitian yang lebih mendalam akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan ronde keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, V., Mardiono, & Ibrahim, D. A. F. (2016). Hubungan tingkat pengetahuan dengan sikap perawat dalam pelaksanaan ronde keperawatan di ruang Aster dan ICCU RSUD dr. Doris Sylvanus. *Dinamika Kesehatan: Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 7(1), 236–240.
- Ananda, Y., Muliantino, M. R., Muthamainnah, & Nelwati. (2021). Pelaksanaan ronde keperawatan terhadap tingkat pengetahuan perawat di ruang rawat inap RSU Aisyiyah Padang. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(2), 217–221.
- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada guru ditinjau dari faktor demografi. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*.
- Clement. (2015). *Management nursing services and education* (2nd ed.). Elsevier.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hastareni, D. (2014). Analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di Rumah Sakit Premier Surabaya: Penelitian deskriptif korelatif.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. 3, 1–80.
- Kurniadi, A. (2013). Manajemen keperawatan dan prospektifnya: *Teori, konsep dan aplikasi*. Badan Penerbit FKUI.
- Lastari, R. F., & Karrtika, D. E. (2023). Peningkatan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan melalui pelatihan ronde keperawatan. *Pengabdian Untukmu Negeri*, 7(2), 417–421.
- Maghfuri, A. (2015). *Keterampilan dasar perawatan luka bagi pemula*. TIM.
- Marcelyna, Y. (2016). Hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan ronde keperawatan di ruang rawat Cempaka RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2016.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2017). *Leadership Roles And Management Functions In Nursing : Theory And Application* (9th ed.). Wolters Kluwer.
- Moi, M. F. (2019). Analisis faktor yang mempengaruhi pelaksanaan ronde keperawatan di ruang rawat inap RSUD Bajawa (Vol. 8, Issue 5).

- Muin, M. A. :Abdullah & R. A. J. (2021). Analisis pengaruh beban kerja dan motivasi perawat terhadap kualitas pelayanan di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar tahun 2019. *Mitrasedhat*, X(November), 315–332.
- Nugroho, A. D. (2012). Hubungan motivasi kerja perawat dengan pemberian pelayanan keperawatan pada pasien keluarga miskin (Jamkesmas) di RSUI Kustati Surakarta. *Keperawatan*.
- Nursalam. (2020). Manajemen keperawatan: *Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (6th ed.). Salemba Medika.
- Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto, S. (2020). Motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Bogor. Universitas Binawan Jakarta. *Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo*, 78–89.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki Abraham Malow pada prestasi kerja (PG Madukismo), Yogyakarta. *Pengembangan Sumber Daya Bisnis*, 7(2), 45–56. <https://doi.org/10.26486/Jpsb.V6i1>
- Siahaan, J. V., Albiner, S., & Bukit, E. C. (2018). Pengaruh pelatihan ronde keperawatan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di RS Royal Prima Medan. *Jumantik*, 3(1), 1–15.
- Sinambela, L. P. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif - *Teori dan praktik*. Rajawali Pers.