

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum

Rumah Sakit Umum Gladish Medical Center merupakan buah kerja keras yang dirintis Praktek Bidan. Mukhsinin tahun 1992 sebagai Bidan Desa. Dalam kurun waktu 3 tahun (1992-1995) diawali sebagai Bidan Desa yang memberikan desikasi tinggi terhadap pelayanan kesehatan yang meliputi Taman Sari, Bernung, Negeri Sakti, Kurungan Nyawa, Sungia Langka, dan Wiyono.

Sesuai tuntutan masyarakat terhadap pelayanan medis khususnya pelayanan kebidanan, tahun 1996 melalui modifikasi rumah pribadi, Bidan Mukhsinin mengembangkan menjadi atau membuka Praktek Kebidanan atau Persalinan dengan memberikan pelayanan pasca persalinan dirumahnya 2 (dua) kamar dan dibantu dengan dua orang tenaga bidan. Kondisi ini berlangsung selama 14 tahun, tepatnya 1996. 2009. Karena kepercayaan atas pelayanan yang diberikan kepada Bidan Mukhsinin terhadap pasien- pasiennya, pada tahun 2010 menambah 4 fasilitas tempat tidur menjadi 6 serta penambahan 1 Bidan. Kondisi ini berlangsung sampai tahun 2012. Baru pada tahun 2012 berawal dari dedikasi yang tinggi.

Bidan Mukhsinin ditetapkan sebagai Bidan Delima. Yaitu Bidan yang memiliki standarisasi kualitas pelayanan bidan praktek swasta, dengan

penekanan pada kegiatan monitoring dan evaluasi serta kegiatan pembinaan dan pelatihan yang rutin dan berkesinambungan. Juga melambnagkan pelayanan berkualitas. Dalam Kesehatan Reproduksi dan KB yang berlandaskan kasih sayang, sopan santun, ramah tamah, sentuhan yang manusiawi, terjangkau, dengan tindakan kebidanan sesuai standar dan kode etik profesi.

Dengan citra dan positioning yang baik dari masyarakat Desa Taman sari dan sekitarnya terhadap pelayanan yang diberikan Bidan Mukhsinin, tahun 2012 dikembangkan menjadi Klinik Pratama Gladish Medical Center yang selanjutnya pada tahun 2014 berubah menjadi Rumah Sakit Gladish Medical Center. RSUD Gladish Medical Center telah diresmikan pada tanggal 7 Januari 2015 oleh Bapak Bupati Pesawaran (IGD GMC, 2023).

1.1 Visi RSUD GMC

Visi RSUD Gladish Medical Center adalah "menjadikan RSUD Gladish Medical Center terbaik di Kabupaten Pesawaran dan sekitarnya yang menjunjung tinggi martabat manusia dan menjadikan pasien sebagai keluarga sendiri" (IGD GMC, 2023).

1.2 Misi RSUD GMC

Misi RSUD Gladish Medical Center adalah:

- 1) Melakukan upaya berlanjut untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan

- 2) Melakukan pelatihan dan pendidikan pada para karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang professional
- 3) Melakukan pengelolaan RSUD Gladish Medical Center secara professional agar tercapai efisiensi dan efektifitas yang tinggi
- 4) Menjadikan RSUD Gladish Medical Center menjadi Rumah Sakit terkemuka di Pesawann dan sekitarnya, RSUD Gladish Medical Center yang menjunjung tinggi martabat manusia dan menjadikan pasien sebagai keluarga sendiri (IGD GMC, 2023)

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

- a. Usia Petugas IGD

Tabel 4.1
Distribusi frekuensi responden berdasarkan Usia di IGD RSUD
GMC Gedung Tataan Pesawaran
Tahun 2024.

| Usia Petugas | Jumlah | Presentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| <20 Tahun | 0 | 0 |
| 20-35 Tahun | 15 | 71,4 |
| >35 Tahun | 6 | 28,6 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa dari sebanyak 21 responden penelitian, responden dengan usia 20-35 tahun sebanyak 15 responden (71,4%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi frekuensi responden berdasarkan Jenis Kelamin di
IGD RSUD GMC Gedong Tataan Pesawaran
Tahun 2024.

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|----------------------|---------------|-----------------------|
| Perempuan | 9 | 42,9 |
| Laki – Laki | 12 | 57,1 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa dari sebanyak 21 responden penelitian, sebagian besar responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (57,1%).

c. Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi frekuensi responden berdasarkan Pendidikan di IGD
RSU GMC Gedong Tataan Pesawaran
Tahun 2024.

| Pendidikan | Jumlah | Presentase (%) |
|-------------------|---------------|-----------------------|
| D3 Keperawatan | 6 | 28,6 |
| S1 Keperawatan | 2 | 9,5 |
| Profesi Ners | 5 | 23,8 |
| Dokter | 8 | 38,1 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa dari sebanyak 21 responden penelitian, sebagian besar responden dengan pendidikan dokter sebanyak 8 responden (38,1%).

d. Masa Kerja

Tabel 4.4
Distribusi frekuensi responden berdasarkan Masa Kerja di IGD
RSU GMC Gedong Tataan Pesawaran
Tahun 2024.

| Masa Kerja | Jumlah | Presentase (%) |
|-------------------|---------------|-----------------------|
| <5 Tahun | 17 | 81 |
| 5-10 Tahun | 3 | 14,3 |
| >10 Tahun | 1 | 4,8 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa dari sebanyak 21 responden penelitian, sebagian besar responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 17 responden (81%).

e. Pelatihan

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi responden berdasarkan Pelatihan di IGD
RSU GMC Gedong Tataan Pesawaran
Tahun 2024.

| Pelatihan | Jumlah | Presentase (%) |
|------------------|---------------|-----------------------|
| BCTLS | 10 | 47,6 |
| BLS | 3 | 14,3 |
| ACLS | 8 | 38,1 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa dari sebanyak 21 responden penelitian, sebagian besar responden dengan pelatihan BCTLS sebanyak 10 responden (47,6%).

2. Analisa Univariat

Menurut Fijianto (2020) mengatakan bahwa analisis univariat adalah analisis yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran karakteristik

responden. Analisa univariat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi responden berdasarkan Motivasi Kerja di
IGD RSUD GMC Gedong Tataan Pesawaran
Tahun 2024.

| Motivasi Kerja | Jumlah | Presentase (%) |
|-----------------------|---------------|-----------------------|
| Cukup | 1 | 4,8 |
| Tinggi | 20 | 95,2 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa dari sebanyak 21 responden penelitian, sebagian besar responden dengan Motivasi Kerja Tinggi sebanyak 20 responden (95,2%).

b. Pelaksanaan Penanganan Gawat Darurat

Tabel 4.7
Distribusi frekuensi responden berdasarkan Pelaksanaan
Penanganan Gawat Darurat di IGD RSUD GMC Gedong Tataan
Pesawaran
Tahun 2024.

| Penanganan Gawat Darurat | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------------------------|---------------|-----------------------|
| Cukup | 2 | 9,5 |
| Baik | 19 | 90,5 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa dari sebanyak 21 responden penelitian, sebagian besar responden dengan Pelaksanaan Penanganan Gawat Darurat Baik sebanyak 19 responden (90,5%).

3. Analisa Bivariat

Menurut Fijianto (2020) mengatakan bahwa analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan pada dua variabel yang dicurigai berkorelasi atau berhubungan. Analisa bivariat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hubungan Motivasi Kerja dengan Pelaksanaan Penanganan
Gawat Darurat di IGD RSUD GMC Gedung Tataan Pesawaran
Tahun 2024.

| Motivasi Kerja | Pelaksanaan Penanganan Gawat Darurat | | | | Total | | <i>P</i> <i>value</i> |
|-------------------|---|-----|------|------|-------|------|--------------------------|
| | Cukup | | Baik | | N | % | |
| | N | % | N | % | | | |
| Cukup | 1 | 0,1 | 0 | 0,9 | 1 | 4,8 | 0,002 |
| Tinggi | 1 | 1,9 | 19 | 18,1 | 20 | 95,2 | |
| Total | 2 | 5,0 | 19 | 95 | 21 | 100 | |

Hasil analisa data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dengan Pelaksanaan Penanganan Gawat Darurat menunjukkan kategori baik 20 orang (95%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diketahui bahwa *P-value* yaitu $0.002 < 0,05$ ($p\text{-value} < 0,05$), sehingga H_a diterima yang menunjukkan bahwa adanya Hubungan Motivasi Kerja dengan Pelaksanaan Penanganan Gawat Darurat di IGD RSUD GMC Gedung Tataan Pesawaran Tahun 2024.

C. Pembahasan

Penulis pada tahapan ini akan melakukan pembahasan tentang penelitian dengan Judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Pelaksanaan Penanganan

Gawat Darurat di IGD RSUD GMC Gedong Tataan Pesawaran Tahun 2024 berkaitan dengan hasil penelitian, penelitian terkait, teori serta asumsi peneliti.

1. Karakteristik

a. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam pengetahuan, keaktifan dan produktifitas seseorang. Hal ini sejalan dengan teori (Mubarok, 2011) yang menyatakan bahwa usia dapat mempengaruhi produktifitas dalam bekerja dimana kinerja pada usia produktif (25-30 tahun) menunjukkan kinerja yang lebih baik dan semakin meningkatnya usia seseorang maka akan meningkat juga daya berpikir seseorang dalam menangkap berbagai macam informasi.

b. Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan menjadi petugas gawat darurat yang berkompeten. Proses pendidikan hendaknya dikelola, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pendidikan dimulai dari proses belajar yang terjadi antara pengajar dan mahasiswa akan memberikan implikasi terhadap perkembangan, baik kognitif, afektif maupun psikomotorik. Semakin tinggi pendidikan seorang perawat, maka semakin meningkat pula pengetahuan, keahlian dan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang datang ke IGD (Notoatmodjo,2012).

c. Masa Kerja

Pengalaman bekerja perawat yang cukup lama dapat membantu perawat untuk lebih menegerti dan memahami tentang penanganan gawat daeurat. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mubarak bahwa pengetahuan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Pendidikan dan pengalaman. (Mubarak, 2007)

d. Jenis Kelamin

Meskipun pria dan wanita tidak berbeda dalam penilaian keseluruhan mereka terhadap perawatan UGD, terdapat perbedaan gender yang penting dan bermakna dalam pengalaman yang dilaporkan, khususnya berkenaan dengan komunikasi antara pasien dan penyedia layanan dan responsivitas staf UGD yang harus ditangani. Peningkatan fokus pada pengalaman perawatan wanita di UGD berpotensi meningkatkan perawatan UGD untuk semua pasien. Kesenjangan gender dalam perawatan kesehatan merusak hubungan pasien-dokter, dan pada akhirnya merusak hasil perawatan pasien. Peningkatan kesetaraan kesehatan sangat penting untuk perawatan yang berpusat pada pasien yang bernilai tinggi. (Chen et al., 2022)

e. Pelatihan

Penelitian Abdul, Rottie, & Karundeng (2016), bahwa pelatihan akan dapat membuat perawat lebih berinovasi dengan teknik dan informasi yang terbaru sehingga akan berdampak langsung untuk perawat dalam mendapatkan keahlian dan pemahaman perawat. (Mulyana et al., 2024)

2. Analisa Univariat

Analisis univariat merupakan analisa yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoadmodjo, 2018). Pembahasan pada Analisa univariat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Hasil analisa univariat pada variabel Motivasi Kerja diketahui bahwa responden dengan status Motivasi Kerja kategori cukup sebanyak 1 responden (4,8%) dan responden dengan kategori tinggi sebanyak 20 orang responden (95,2%).

Motivasi yang tinggi memberikan dampak bagi seorang perawat dalam melakukan tindakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang rendah menghasilkan kinerja yang rendah. (Sari, 2014) Hezberg dalam Nursalam, (2015) menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah. Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) yang sifatnya intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, isi pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan, sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan yang sifatnya ekstrinsik adalah kebijakan perusahaan dan adminitrasi, supervisi, kondisi kerja dan kemanan.

Motivasi Kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi pekerjaan dan proses pelaksanaan penanganan gawat darurat sesuai

dengan standar SOP. Dari hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara hubungan motivasi dengan pelaksanaan penanganan gawat darurat di RSUD GMC. Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga staf melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan. Pemahaman serupa menyatakan bahwa sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Suyanto et al., 2019). Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja adalah dengan menggunakan teori pengharapan (Expectancy Theory). Teori pengharapan mengemukakan bahwa ada manfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerjamemahami mengapa para pekerja terdorong atau tidak. Apa yang memotivasinya dan seberapa jauh bagaimana cara perubahan dapat efektif memotivasi kinerja atau prestasi (Siswanto Sastrohadiwiryono:2003). (Suhartini, 2022)

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rakhmawati & Suhartini, 2023) yang melakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Responsivitas Pelayanan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dr. Haryoto Lumajang, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki Motivasi kerja dengan

kategori Tinggi sebanyak 20 responden (91%).

Peneliti beramsumsi bahwa tingkat motivasi kerja yang baik dapat mengaplikasikan atau mempunyai perilaku yang terampil dalam pelaksanaan penanganan gawat darurat pada pasien gawat darurat. Dalam penelitian ini perawat dengan motivasi kerja yang baik memiliki perilaku yang terampil dalam pelaksanaan penanganan gawat darurat. Dari hasil penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja akan melaksanakan penanganan gawat darurat dengan baik juga.

b. Pelaksanaan Penanganan Gawat Darurat

Hasil analisa univariat pada variabel pelaksanaan penanganan gawat darurat diketahui bahwa sebanyak 21 responden penelitian, responden dengan status cukup sebanyak 2 orang responden (9,5%) dan responden dengan status baik sebanyak 19 responden (90,5%).

Pada penanganan pasien gawat darurat di IGD terdapat filosofi Time Saving is Life Saving artinya bahwa waktu adalah nyawa atau seluruh tindakan yang dilakukan pada saat kondisi gawat darurat haruslah benar-benar efektif dan efisien. Hal ini dikarekan bahwa pasien dapat kehilangan nyawa hanya dalam hitungan menit saja. Berhenti nafas 2–3 menit pada manusia dapat mengakibatkan kematian yang fatal. Kebutuhan akan respon time (waktu tanggap) yang tepat dan efisien sangat berperan penting dalam setiap pengambilan keputusan mulai sejak awal pasien datang hingga pasien dipindahkan dari Instalasi Gawat

darurat. (Virgo, 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damansyah & Yunus, 2021) yang meneliti Ketepatan Penilaian Triage Dengan Tingkat Keberhasilan Penanganan Pasien Di Instalasi Gawat Darurat Rsud M.M Dunda Limboto, menunjukkan bahwa dari 28 responden terdapat penanganan pasien kategori berhasil sebanyak 24 responden (85.7%). Dan penanganan pasien kategori tidak berhasil sebanyak 4 responden (14.3%).

Menurut pendapat peneliti penanganan gawat darurat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantara faktor tersebut adalah motivasi kerja, semakin baik motivasi kerja petugas maka semakin baik pada proses pelaksanaan penanganan gawat darurat.

2. Analisa Bivariat

Menurut Notoadmodjo, 2018 analisis bivariat merupakan analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Wulan Cahyaningrum & Gunawan, 2023). Analisa bivariat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Motivasi Kerja dengan Pelaksanaan Penanganan Gawat Darurat

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi square* diketahui bahwa terdapat Hubungan Motivasi Kerja dengan Pelaksanaan Penanganan Gawat Darurat di IGD RSU GMC Gedong Tataan Pesawaran Tahun 2024 dengan p-value yaitu 0.002.

Menurut Kurniadi 2013 motivasi kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, membangkitkan dan memelihara perilaku seseorang yang akan melaksanakan pekerjaan yang mencapai tujuan (Mario & Katuuk, 2017). Dalam dunia keperawatan sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi dalam melakukan suatu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan memberikan pelayanan yang baik, namun jika perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, maka membuat perawat tersebut menjadi malas dalam melakukan aktifitasnya yaitu melayani dan merawat pasien. (Mario & Katuuk, 2017)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mario & Katuuk, 2017) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Dan Intensive Care Unit Di Rsu Pancaran Kasih Gmim Manado dengan *P-value* 0,001 yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku perawat di instalasi gawat darurat dan intensive care unit di Rumah sakit Pancaran Kasih GMIM Manado.

Menurut pendapat peneliti motivasi kerja petugas dalam melakukan pelaksanaan penanganan gawat darurat di IGD RSU GMC Gedong Tataan dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi pelaksanaan Penanganan Gawat Darurat yang baik dan kuesioner motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi pelaksanaan penanganan gawat darurat. Motivasi kerja yang semakin tinggi akan menjadikan petugas IGD mempunyai semangat yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Hal ini sama dengan motivasi petugas dalam pelaksanaan penanganan gawat darurat yang tinggi akan menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Begitu pun sebaliknya apabila motivasi perawat rendah akan menghasilkan pelayanan keperawatan yang buruk. Dan peneliti juga bersasumsi bahwa jika motivasi tinggi belum tentu pelaksanaan penanganan gawat darurat jadi baik, karena penanganan gawat darurat tidak hanya di pengaruhi oleh motivasi kerja. Namun, dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti usia, pendidikan, masa kerja, jenis kelamin dan pelatihan. Maka dari itu bisa di dapatkan motivasi kerjanya tinggi namun pelaksanaan penanganan gawat darurat cukup.

D. Keterbatasan Penelitiann

Selama melakukan penelitian di temukan beberapa keterbatasan yang menyebabkan petugas memiliki keterbatasan untuk melaksanakan penanganan gawat darurat dengan baik, diantaranya:

- b. Jumlah responden yang hanya 21 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya
- b. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.

c. Peneliti kesulitan dalam memberikan kuesioner karna harus memperhatikan jadwal dinas responden serta. Namun peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengumpulkan data.