

## SOSIALISASI BERBASIS AUDIO VISUAL TERHADAP MOTIVASI PERAWAT KLINIS MENGENAI JENJANG KARIR DI RSUD MAKASSAR .

Azwar<sup>1\*</sup>, Patima<sup>2</sup>, Andi Budiyanto Adi Putra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

\* E-mail: [azwarmuhtar@gmail.com](mailto:azwarmuhtar@gmail.com)

*Patria Artha Journal of Nursing Science (jouNs)*  
2017. Vol. 4(1)  
p-issn: 2549 5674  
e-issn: 2549 7545  
Reprints and permission:  
<http://ejournal.patria-artha.ac.id/index.php/jns>

### Abstrak

Jenjang karir merupakan sistem untuk memberikan jaminan dan kepastian akan karir perawat untuk bisa mengembangkan diri. Jenjang karir di Indonesia sendiri telah diterapkan sejak tahun 2006 dengan dikeluarkannya juknis jenjang karir perawat di rumah sakit, namun hingga saat ini penerapan jenjang karir perawat di rumah sakit masih belum optimal dikarenakan ada beberapa faktor penghambat seperti tidak siapnya perawat dalam mengikuti sistem jenjang karir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sosialisasi berbasis audio visual terhadap motivasi perawat klinis mengenai jenjang karir. Desain penelitian menggunakan *Quasi Experimental* dengan desain *One Grup Pre-test - Post-test*. Penelitian ini dilaksanakan pada 03 - 22 Oktober 2018 di RSUD Haji Makassar. Teknik pengambilan sampel dengan metode *Purposive Sampling*, dengan sampel sebanyak 53 orang dari 291 populasi.

Hasil penelitian menunjukkan 37 (69.8%) responden dari 53 perawat memiliki motivasi rendah sebelum diberikan sosialisasi dan setelah sosialisasi diberikan terdapat 53 responden (100%) yang mempunyai motivasi tinggi. Hasil uji *Wilcoxon Signed Ranks Test* setelah diberikan sosialisasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, nilai p value yang didapatkan pada penelitian adalah 0.001.

Kesimpulan bahwa sosialisasi berbasis audio visual berpengaruh terhadap motivasi perawat mengenai jenjang karir di RSUD Haji Makassar dimana media audio visual terbukti dapat meningkatkan motivasi karena adanya hal yang baru bagi perawat dari media tersebut dan kepada RSUD Haji Makassar agar dapat menggunakan media audio visual dalam upaya meningkatkan motivasi perawat.

**Kata kunci:** *Jenjang Karir, Motivasi Perawat, Audio Visual*

### PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan derajat kesehatan yang optimal diperlukan adanya sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kompetensi yang memadai. Keperawatan sebagai salah satu bidang kesehatan tentunya sangat dibutuhkan seiring dengan bertambahnya penduduk di dunia serta memiliki peran yang sangat strategis dalam mewujudkan kesehatan melihat jumlah perawat di

seluruh dunia mencapai 20.7 juta pada tahun 2017 dan menempati peringkat pertama sebagai tenaga kesehatan terbanyak di dunia dengan presentasi 50 % dari Tenaga kesehatan yang ada dan terus akan bertambah seiring dengan perkembangan waktu, sehingga WHO sebagai badan kesehatan dunia terus bekerja dan berinovasi dalam meningkatkan kualitas tenaga keperawatan di dunia (WHO, 2018)

Sebagai tenaga kesehatan terbesar tentunya tenaga keperawatan memiliki tanggungjawab yang lebih, hal ini dapat dilihat dari data rentang waktu perawat bersama pasien yakni selama 24 jam serta data yang diperoleh dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) pada akhir tahun 2016 perawat memiliki persentasi sebagai tenaga kesehatan tertinggi di Indonesia yakni 49% kemudian diikuti oleh tenaga Bidan sebesar 27% serta tenaga dokter spesialis sebanyak 8% (Depkes, 2017)

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, perawat memerlukan sebuah motivasi melalui *reward* ataupun *punishment* dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan salah satu *reward* yang dapat diberikan adalah jalur karir yang jelas dan yang berperan penting dalam hal ini adalah pihak manajemen rumah sakit dengan memberikan peluang karir seluas-luasnya kepada tenaga perawat dan hal itu dapat dilakukan dengan menerapkan sistem jenjang karir kepada perawat.

Adapun dampak yang dapat ditimbulkan dengan tidak diterapkannya sistem jenjang karir di rumah sakit tentunya akan memberikan rasa tidak dihargai di dalam diri perawat yang akhirnya akan berakibat pada penurunan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat kepada pasien. Lebih jauh perawat akan merasa bahwa kinerja mereka tidak dihargai dan dampak terburuk adalah keluarnya perawat dari tempat bekerja yang tentunya akan memberikan lebih banyak dampak negatif diantaranya meningkatkan durasi perawatan, bertambahnya biaya pengobatan serta menurunnya pasien yang berkunjung (Kornela, 2014),

Selanjutnya dengan adanya perawat yang meninggalkan rumah sakit atau *turn out* maka rumah sakit akan mengalami kerugian seperti

kehilangan biaya rekrutmen, proses orientasi dan pendidikan dan pelatihan kepada staf yang telah dijalankan sehingga kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan juga akan menurun (Hariyati, 2014).

Untuk diperlukan sebuah inovasi dari manajemen rumah sakit untuk dapat memberikan motivasi ataupun dorongan untuk perawat agar mereka dapat bekerja secara maksimum. Tentunya hal ini harus dilakukan oleh semua pihak yang berwenang dalam menjaga semangat kerja dari perawat di rumah sakit.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quasi Experimental Design* dengan desain *One Grup Pre-test - Post-test Design* dimana dalam pengembangan penelitian ini dilakukan satu kali pengukuran di depan atau *pre test* sebelum dilakukan intervensi kemudian dilakukan pengukuran lagi dalam bentuk *post test* dan pada desain ini tidak ada kelompok kontrol dengan jumlah dengan jumlah sampel sebanyak 53 perawat dari 291 populasi dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi.

### a. Kriteria Inklusi

1. Perawat yang bekerja di RSUD Haji Makassar dan Memiliki Jenjang Karir PK 1
2. Perawat yang kurang atau bahkan tidak memiliki sertifikat pelatihan
3. Perawat bersedia menjadi responden

### b. Kriteria Eksklusi

1. Perawat yang sedang menjalani masa cuti
2. Perawat yang tidak bersedia menjadi responden

Adapun langkah pengolahan data yakni :

*Langkah Pengolahan Data*

1. *Editing*

Peneliti melakukan pemeriksaan terhadap data yang telah diperoleh dengan mengecek kembali isian pada lembar observasi apakah sudah lengkap, jelas, dan relevan.

2. *Coding*

Pada tahap ini peneliti melakukan pengkodean terhadap variabel penelitian, proses pemberian code oleh peneliti, setiap variabel untuk memperoleh peneliti dalam melakukan analisis data dan mempercepat pada saat memasukkan data.

3. *Entri Data*

Peneliti memproses data dengan memasukkan data dari masing-masing responden kedalam program komputer. Pada tahap ini yang dilakukan peneliti adalah memasukkan data dengan lengkap dan sesuai dengan *coding* dan *tabulating* ke dalam paket program komputer dengan tujuan untuk menganalisa sesuai tujuan penelitian.

*Analisa Data*

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti atau untuk mengestimasi parameter populasi. Variabel yang dianalisis yaitu usia dan jenis kelamin melalui uji analisis frekuensi..

2. Analisis Bivariat

Hasil penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dari data yang didapatkan dengan uji normalitas *Kolmogrov Semirnov*. Kemudian diuji secara statistik dengan uji *Wilcoxon* karena data yang diperoleh dari uji normalitas adalah berdistribusi normal sebaran normal

**HASIL**

a. Analisa Univariat

Tabel 1. Frekuensi berdasarkan Karakteristik responden n :53

Karakteristik	Frekuensi	Persentase %
Jenis Kelamin	8	15.1
Laki-Laki	45	84.9
Perempuan		
Umur		
23 - 27 Tahun	24	45.3
28 - 31 Tahun	20	37.7
32 - 36 Tahun	9	17.0
Pendidikan		
Terakhir DIII	32	60.4
Keperawatan S1	17	32.1
Keperawatan S1 + Ners	4	7.5
Lama Bekerja		
1 - 5 Tahun	32	60.4
6 - 10 Tahun	21	39.6

b. Analisis Bivariat

Tabel 2. Hasil Uji Perbandingan Pengaruh Sosialisasi Berbasis Audio Visual Terhadap Motivasi Perawat Sebelum dan Sesudah Diberikan Sosialisasi

	Median (Minimum-Maksimum)	Nilai p
Motivasi Perawat Sebelum Sosialisasi n : 53	23 (18-35)	0.001
Motivasi Perawat Sesudah Sosialisasi n : 53	33 (28-39)	

## PEMBAHASAN

### a. Motivasi Perawat Sebelum Diberikan Sosialisasi

Hasil penelitian yang dilakukan memperlihatkan bahwa distribusi responden berdasarkan tingkat motivasi sebelum dilakukan sosialisasi yang menunjukkan responden terbanyak adalah responden dengan motivasi rendah dengan jumlah responden sebanyak 37 orang (69.8%), sedangkan responden dengan motivasi tinggi hanya mencapai 16 orang atau sekitar 30.2 %.

Sebagian responden sebelum dilakukan sosialisasi menggunakan media audio visual memiliki motivasi yang rendah.. penelitian yang dilakukan oleh Santosa (2016) menyatakan bahwa 51.88 % responden memiliki motivasi rendah dikarenakan kurangnya pengetahuan dan sosialisasi terkait upaya meningkatkan proses belajar.

Motivasi merupakan suatu tuntutan yang bersifat psikologis yang dapat menimbulkan perilaku tertentu dimana dorongan tersebut akan ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan serta ketahanan atas perilakunya sesuai dengan tujuan/sasaran yang ditetapkan (Bakri, 2017). Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi yakni kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan dan latihan (Habibi,2016).

Adapun responden yang memiliki motivasi rendah saat diberikan sosialisasi dengan karakteristik lama bekerja dan tingkat pendidikan dengan jenjang DIII keperawatan cenderung memiliki motivasi yang rendah, hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Kambuaya (2016) yang menyatakan bahwa sebanyak 45% perawat dengan tingkat pendidikan dan lama bekerja perawat di rumah sakit memiliki

pengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja perawat sehingga manajemen rumah sakit direkomendasikan untuk senantiasa memberikan kesempatan kepada perawat yang telah memiliki waktu berkeja yang lama untuk dapat melanjutkan pendidikan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi motivasi yakni usia dan jenis kelamin dimana penelitian yang dilakukan oleh Asmita (2017) menjelaskan bahwa 72% motivasi jenis kelamin perempuan lebih baik daripada jenis kelamin dalam hal belajar, namun hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Raden (2017) menjelaskan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat motivasi perawat dalam berkerja.

### b. Motivasi Perawat Setelah Diberikan Sosialisasi

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa distribusi responden berdasarkan tingkat motivasi perawat setelah diberikan sosialisasi, adapun penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan motivasi tinggi sebanyak 53 (100%) dan tidak ada responden yang memiliki motivasi rendah setelah diberikan sosialisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kapti (2013) bahwa media audio visual dapat diterima dengan baik oleh responden dikarenakan media audio visual menawarkan isi yang menarik serta tidak bersifat monoton. Pemberian media audio visual juga menampilkan gerak, gambar dan suara sedangkan pada penggunaan media kertas hanya akan memberikan kesan formal ketika sosialisasi berlangsung. Pada saat penelitian ini terlaksana media audio visual merupakan hal baru bagi beberapa responden sehingga mampu memicu responden tetap serius untuk bisa melihat materi sampai selesai

(Kapti, Rustina, & Widyatuti, 2013). Perawat yang memiliki pengetahuan yang memadai juga akan memiliki motivasi yang tinggi sehingga setelah perawat diberikan sosialisasi cenderung akan mengalami peningkatan motivasi.

c. Pengaruh Sosialisasi Berbasis Audio Visual Terhadap Motivasi Perawat

Adapun faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi yakni dukungan dari lingkungan dari rumah sakit, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Upoyo (2016) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Di Rumah Sakit bahwa sebanyak 61.40 % lingkungan rumah sakit yang baik sangat mendukung terhadap peningkatan motivasi perawat yang bekerja. Adapun penelitian lain yang menjelaskan mengenai faktor yang mempengaruhi motivasi perawat yakni penelitian yang dilakukan oleh Setyaningsih (2016) tentang Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan di Rumah Sakit Roemani Semarang bahwa faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi perawat adalah penghargaan dan dukungan atasan. Adapun penelitian lain yang menjelaskan hal serupa yakni Susita (2018) dalam penelitian yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan di Eka Hospital Pekanbaru menjelaskan bahwa dukungan institusi dalam hal ini rumah sakit sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi perawat yang bekerja dalam melanjutkan pendidikan dari DIII Keperawatan ke S1 Keperawatan. Tentunya hal ini sejalan dengan yang peneliti lakukan dimana pada pernyataan pada koesioner yang

diberikan kepada perawat klinis di RSUD Haji Makassar pada pernyataan dengan adanya jenjang karir dapat untuk mendorong perawat melanjutkan pendidikan didapatkan nilai rekapitulasi sebanyak 189 dengan jawaban responden setuju dan sangat setuju sehingga pelaksanaan jenjang karir sangat dibutuhkan dalam meningkatkan jenjang karir di rumah sakit.

Media audio visual memang efektif terhadap peningkatan motivasi perawat, namun ada beberapa metode lain yang dapat digunakan dalam peningkatan motivasi perawat salah satunya adalah supervise. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angeri (2017) dengan judul penelitian hubungan supervisi dengan pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap lantai 10 Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan 2017 menjelaskan bahwa dengan adanya supervisi perawat pelaksana dapat menjalankan asuhan keperawatan dengan baik.

d. Pengaruh Pemberian Sosialisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Perawat.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa sebelum diberikan sosialisasi berbasis audio visual (*Pre-Test*) dan setelah diberikan sosialisasi (*Post-Test*) didapatkan nilai  $p < 0.001$  atau  $p < 0.005$  berarti ada pengaruh pemberian sosialisasi berbasis audio visual terhadap motivasi perawat mengenai jenjang karir.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktiawati (2017). Yang berjudul "Edukasi Berbasis Video Meningkatkan Pengetahuan Dan Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Perkembangan Pada BBLR". Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini

adalah *Pre-Post Test Non Equivalent Control Grup Design*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna pada pemberian edukasi berbasis video terhadap peningkatan pengetahuan dan motivasi perawat dalam melakukan asuhan perkembangan bayi dengan BBLR di rumah sakit.

Hal ini dapat digambarkan bahwa informasi yang diberikan pada saat sosialisasi mampu untuk tersampaikan dengan baik kepada perawat., yang memicu terjadinya peningkatan yang signifikan dari perawat yang memiliki motivasi rendah menjadi motivasi tinggi mengenai jenjang karir perawat di rumah sakit dengan tersampainya materi yang bersifat positif melalui media audio visual pada saat sosialisasi.

e. Pemberian edukasi berbasis audio visual juga efektif pada beberapa penelitian klinis seperti penggunaan media audio visual terhadap pemulihan kemampuan berjalan pada pasien pasca pembedahan dikarenakan adanya suara dan gambar yang dapat di mengerti oleh pasien pasca pembedahan di tambah dengan tampilan yang menarik dan dapat di tonton kapan saja yang membuat pasien dapat menerima isi audio visual dengan baik (Arianti, 2018).

f. Dengan adanya pemberian sosialisasi, perawat dapat untuk menyaksikan audio visual sampai selesai dengan di iringi oleh gambar, musik dan suara yang baik dimana hal ini merupakan teknik atau cara dari peneliti untuk dapat mencapai tujuan dari penelitian ini yakni meningkatnya motivasi perawat mengenai jenjang karir.

Materi yang di sampaikan dalam media audio visual tidak hanya menyampaikan materi mengenai jenjang karir perawat saja, akan tetapi peneliti

menyisipkan beberapa materi keadaan perawat saat ini serta ajakan kepada perawat untuk senantiasa meningkatkan level jenjang karir.

Jenis motivasi yang diberikan pada penelitian ini adalah motivasi mengenai jenjang karir perawat di rumah sakit, yaitu bagaimana manfaat dari jenjang karir terhadap kemajuan dunia keperawatan serta bagaimana cara perawat untuk dapat meningkatkan level jenjang karir dalam berbagai cara.

Menurut (Candra, 2017) mengungkapkan bahwa cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi adalah dengan memberikan sosialisasi. Adapun sosialisasi yang diberikan dalam penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat meningkatkan motivasi perawat mengenai jenjang karir. Keberhasilan sebuah sosialisasi tergantung dari teknik dan media yang digunakan.

## SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan di pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat di ambil kesimpulan yaitu :

1. Sebelum diberikan sosialisasi berbasis audio visual, sebagian besar perawat klinis RSUD Haji Makassar memiliki motivasi yang rendah mengenai jenjang karir perawat di rumah sakit sebanyak 37 orang (69.8%)
2. Setelah diberikan sosialisasi berbasis audio visual, sebagian besar perawat klinis RSUD Haji Makassar memiliki motivasi yang tinggi mengenai jenjang karir di rumah sakit sebanyak 53 orang (100 %)
3. Sosialisasi berbasis audio visual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi perawat mengenai jenjang karir pada perawat klinis di RSUD Haji

Makassar yang ditunjukkan dengan p value 0.000

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada pihak Yayasan Haji Kalla yang telah bersedia mendanai penelitian ini melalui Beasiswa Tugas Akhir Yayasan Hadji Kalla serta Direktur RSUD Haji Makassar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

Referensi adalah sumber pustaka yang aktual, terdiri dari minimal 80% jurnal (minimal dalam 5 tahun terakhir) serta referensi lainnya seperti hasil penelitian berupa tesis, disertasi, proceeding dan buku. Pustaka dari internet yang dapat digunakan adalah jurnal dan sumber data dari web instansi pemerintah, swasta, dan organisasi.

Referensi ditulis secara *alphabetis* dari nama belakang penulis pertama setiap sumber, dengan spasi tunggal, font *Trebuchet MS font 11*. Jumlah referensi tidak kurang dari 15 sumber. Contoh penulisan daftar pustaka:

## DAFTAR PUSTAKA

Arianti. Efektifitas Edukasi Video Animasi Mobilisasi Dini Dengan. *Jurnal Keperawatan Resapti Yogyakarta* , 14-18. 2018

Angeria. (2017). Hubungan supervisi dengan pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap lantai 10. *Jurnal jumantik Vol. 3 No.3* , 78-97.

Depkes.. *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. 2017

Habibie. (2016). 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. *Jurnal Unnes* , 23-47.

Hariyati, T. S.. *Pengembangan dan Utilisasi Tenaga Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014

Kambuaya. (2016). Hubungan tingkat pendidikan dan lamanya kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit umum kabupaten sorong. *e-journal Keperawatan (e-Kp) Volume 4 Nomor 1* , 23-32.

Kaptri, R. E.. Efektifitas Audio Visual Sebagai Media Penyuluhan Kesehatan Terhadap Peningkatan Pengetahuan dan Sikap Ibu Dalam Tatalaksana Balita dengan Diare Di Dua Rumah Sakit di Kota Malang. *Tesis* .Jakarta : Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia,2010

Kornela, F. Pengembangan Model Jenjang Karir Perawat Klinis di Unit Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya* , 58-62. 2014

setyaningsing. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Fikkas Jurnal Keperawatan* , 1-20.

Saparwati, M., & Multinik. Persepsi Perawat Tentang Jenjang Karir Di RSUD Tugurejo. *Jurnal Smart Keperawatan STIKes Karya Husada Semarang* , 30. 2017

Upoyo, A. S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Mahasiswa Profesi Ners Jurusan Keperawatan Unsoed Purwokerto. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, Volume 6, No.2, , 81-87.

WHO. *World Health Statistics*. World Health Organization 2018