

# Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sentosa Bogor Tahun 2022

<sup>1</sup>Dihartawan,<sup>2</sup>Alvira Rizka Utami,<sup>3</sup>Triana Srisantyorini,<sup>4</sup>Dadang Herdiansyah,<sup>5</sup>Nur Romdhona

<sup>1,3,4,5</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitys Muhammadiyah Jakarta,

<sup>2</sup>Program Studi (S-1) Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl.K.H. Ahmad Dahlan, Cirendeu, Ciputat, Tangerang Selatan, Banten 15419

Korespondensi: Dihartawan

Email:[dihartawan@umj.ac.id](mailto:dihartawan@umj.ac.id)

## Abstrak

Masa pandemic menjadikan para pekerja dibidang kesehatan mengalami kesulitan serta mengakibatkan ruang lingkup dalam bekerja menjadi sangat terbatas, oleh karena itu beban kerja para pekerja kesehatan ini semakin berat sehingga mengakibatkan pekerja mengalami kelelahan. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi kerja yang berdampak pada kinerja pekerja yang kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pekerja pada masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sentosa Bogor Tahun 2022. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain study cross sectional. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariate, pengumpulan data penelitian diperoleh dengan menggunakan kuesioner melalui angket sebanyak 165 orang dengan teknik simple random sampling. Ada hubungan motivasi kerja variabel gaji/upah ( $p=0,014$ ), kondisi lingkungan kerja ( $p=0,014$ ), kepuasan kerja ( $p=0,025$ ) dan keselamatan kerja ( $p=0,030$ ) terhadap kinerja pekerja. Pada penelitian ini didapatkan ada hubungan antara variabel gaji/upah, kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja. Kepada Rumah Sakit diharapkan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja yang meliputi tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan untuk memberikan kepercayaan, keamanan serta kenyamanan bagi pasien maupun pengunjung di Rumah Sakit Sentosa Bogor.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja, Covid-19

## Abstract

The pandemic period makes health workers experience difficulties and causes the scope of work to be very limited, therefore the workload of these health workers is getting heavier, resulting in workers experiencing fatigue. This can be seen from the lack of work motivation which has an impact on the poor performance of workers. This study aims to determine the relationship between work motivation and worker performance during the Covid-19 Pandemic at Sentosa Hospital, Bogor in 2022. This study is a quantitative study using a cross sectional study design. The data analysis method used is univariate and bivariate analysis, the research data collection was obtained by using a questionnaire through a questionnaire of 165 people with simple random sampling technique. There is a correlation between work motivation variable salary/wages ( $p=0.014$ ), working environment conditions ( $p=0.014$ ), job satisfaction ( $p=0.025$ ) and work safety ( $p=0.030$ ) on worker performance. In this study, it was found that there was a relationship between the variables of salary/wages, working environment conditions, job satisfaction, and work safety on worker performance. Hospitals are expected to be able to increase the sense of responsibility of workers which includes responsibility in doing work to provide trust, security and comfort for patients and visitors at Sentosa Hospital Bogor.

**Keywords:** Work Motivation, Performance, Covid-19

## Pendahuluan

Dalam melakukan tindakan tertentu perlu didorong oleh adanya motif tertentu oleh setiap individu. Biasanya motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai atau adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja adalah campuran antara kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri setiap orang. Setiap manusia pasti mempunyai motivasi sendiri yang berbeda-beda.<sup>1</sup> Motivasi adalah suatu hal penting dalam bekerja keras karena motivasi yang diharapkan setiap pekerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.<sup>2</sup>

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang membuat individu dalam suatu organisasi mau dan rela bergerak sesuai kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya menyelenggarakan beberapa kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam mencapai tujuan dari berbagai sasaran organisasi.<sup>3</sup>

Motivasi bekerja adalah suatu proses internal dalam penerimaan individu terhadap dorongan yang jelas dari lingkungan yang dikombinasikan dengan kondisi internal.<sup>4</sup> Motivasi bekerja memiliki beberapa faktor yang dapat berpengaruh baik secara positif maupun negative.<sup>5</sup> Faktor tersebut adalah sebagai sekumpulan kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, guna memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasinya.<sup>6</sup> Motivasi kerja berhubungan dengan

umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensi individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi serta supervise. Dan tingkah laku tenaga kerja dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari diri sendiri serta dari luar, rangsangan ini membentuk motif dan motivasi perilaku seseorang yang menjadi acuan untuk bekerja.<sup>7</sup>

Pentingnya faktor tenaga kerja yang memiliki kemampuan kinerja yang kompeten dan mampu berorganisasi dengan baik. Tenaga kerja adalah bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, dengan sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompoten yaitu mempunyai kemampuan bekerja serta berorganisasi yang baik. Perusahaan dan tenaga kerja ialah dua hal yang saling membutuhkan.<sup>8</sup> Tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas akan mempermudah pekerjaan dalam mencapai tujuannya, baik dalam kinerja maupun dalam pelayanannya.<sup>9</sup>

*Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) merupakan pandemic global yang menyerang dunia termasuk Indonesia, banyak perubahan pada berbagai bidang selama masa pandemic termasuk pendidikan, sosial, dan budaya. Banyaknya kebiasaan baru yang dilakukan individu selama masa pandemic agar terhindar dari paparan virus ini, salah satunya *social*

*distancing* dan menjaga jarak dengan orang lain. Masyarakat dan pekerja diminta untuk melakukan perubahan lingkungan kerja yaitu *social distancing* dan melakukan 3M (memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak).<sup>10</sup>

Dimasa pandemic saat ini sangatlah sulit untuk melakukan aktivitas kerja dimana adanya pembatasan terhadap aktivitas masyarakat, tentunya hal ini pun berpengaruh terhadap motivasi kerja para pekerja. Kurangnya motivasi kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja para pekerja, maka berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terkait hubungan motivasi kerja dengan kinerja pekerja di masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sentosa Bogor ”

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *study cross sectional*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat, pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan wawancara dan observasi menggunakan kuesioner sebanyak 165 orang dengan teknik *simple random sampling*.

### **Pengumpulan Data**

Menggunakan data sekunder dan data primer, dimana data sekunder didapat berdasarkan dokumen-dokumen yang diperoleh baik laporan, catatan dan sebagainya di rumah sakit Sentosa Bogor. Sedangkan data primer diperoleh melalui

kuesioner dan observasi lapangan.

### **Prosedur Penelitian**

Kuesioner dibuat menggunakan penilaian skala *likert* sebanyak 20 pertanyaan. Kemudian dilakukan uji validitas terhadap 30 responden, didapatkan nilai *r* table sebesar  $df = N-2$  yaitu  $30-2 = 28$  dan tingkat kemaknaan 0,05 sehingga pada *r* table didapatkan nilai sebesar 0,3601. Sehingga semua pertanyaan memiliki *r* hitung yang lebih besar dari *r* table maka semua pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Pada uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha coefficient*. Dari hasil pengukuran maka didapat nilai *Cronbach's Alpha* 0,962 (*Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$ ) maka semua pertanyaan tersebut dinyatakan reliable.

### **Hasil Dan Pembahasan**

Setelah dilakukan penelitian terkait hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk angket kepada 165 pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor pada tanggal 25 Juli sampai 28 Juli 2022. Maka didapatkan hasil analisis data secara univariat dan bivariate sebagai berikut:

Hasil analisis univariat dapat dilihat pada dapat dilihat pada Tabel 1. Dimana dari 165 responden dengan kinerja kurang baik yaitu sebanyak 21 (12.7%) responden sedangkan kinerja baik sebanyak 144 (87.3%) responden.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor tahun 2022

Kinerja	Frekuensi	
	n	%
Kurang Baik	21	12,7
Baik	144	87,3
<b>Jumlah</b>	<b>165</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer 2022

Sementara berdasarkan analisis bivariat hubungan antara gaji/upah terhadap kinerja pekerja diperoleh hasil yaitu pekerja yang memiliki gaji/upah rendah dengan kinerja kurang baik sebanyak 15 (20,5%) dan gaji/upah rendah dengan kinerja baik sebanyak 58 (79,3%) sedangkan pekerja yang memiliki gaji/upah tinggi dengan kinerja kurang baik sebanyak 6 (6,5%) dan yang memiliki gaji/upah tinggi dengan kinerja baik sebanyak 86 (93,5%). Hasil uji Chi Square diperoleh  $p$ -value 0,014 artinya  $p$  value < alpha (0,05) maka dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara gaji/upah terhadap kinerja pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor tahun 2022. Dari hasil analisis menunjukkan pula nilai OR (*odds rasio*) sebesar 3,707 (95% CI 1,35-10,11) artinya pekerja dengan gaji/upah tinggi 3,707 kali lebih tinggi mengalami kinerja yang baik dibandingkan dengan pekerja yang memiliki gaji/upah yang rendah.

Demikian juga hasil analisis hubungan antara kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki kondisi lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 15 (20,5%) dan kondisi lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja baik 58 (79,5%) sedangkan pekerja yang memiliki kondisi lingkungan kerja baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 6 (6,5%) sedangkan pekerja yang memiliki

kondisi lingkungan kerja baik dengan kinerja baik sebanyak 86 (93,5%). Hasil uji *Chi Square* diperoleh  $p$ -value 0,014 artinya  $p$ -value < alpha (0,05) maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor.

Hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki kepuasan kerja kurang baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 14 (20,3%) dan kepuasan kerja kurang baik dengan kinerja baik 55 (79,7%) sedangkan pekerja yang memiliki kepuasan kerja baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 7 (7,3%) sedangkan pekerja yang memiliki kepuasan kerja baik dengan kinerja baik sebanyak 89 (92,7%). Hasil uji *Chi Square* diperoleh  $p$ -value 0,025 artinya  $p$ -value < alpha (0,05) maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor.

Pada hasil analisis hubungan antara keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki keselamatan kerja kurang baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 14 (20,0%) dan keselamatan kerja kurang baik dengan kinerja baik 56 (80,0%) sedangkan pekerja yang memiliki keselamatan kerja

baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 7 (7,4%) sedangkan pekerja yang memiliki keselamatan kerja baik dengan kinerja baik sebanyak 88 (92,6%). Hasil uji *Chi Square* diperoleh *p-value* 0,030 artinya *p-value* < *alpha* (0,05) maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada hubungan antara

keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor. Hasil analisis bivariat terkait hubungan gaji/upah, kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada table.2,3,4 dan 5.

Tabel 2. Hubungan Gaji/Upah terhadap Kinerja Pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor tahun 2022

<i>Gaji/Upah</i>	<b>Kinerja Pekerja</b>				<b>Jumlah</b>		<b>OR</b>	<b>P Value</b>
	<b>Kurang baik</b>		<b>Baik</b>		<b>n</b>	<b>%</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>				
Rendah	15	20,5	58	79,3	73	100,0	3,707 (1,35-10,11)	0,014
Tinggi	6	6,5	86	93,5	92	100,0		
Jumlah	21	12,7	144	87,3	165	100,0		

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 3. Hubungan Konsidi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor tahun 2022

<i>Kondisi Lingkungan Kerja</i>	<b>Kinerja Pekerja</b>				<b>Jumlah</b>		<b>OR</b>	<b>P Value</b>
	<b>Kurang baik</b>		<b>Baik</b>		<b>n</b>	<b>%</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>				
Kurang Baik	15	20,5	58	79,3	73	100,0	3,707 (1,35-10,11)	0,014
Baik	6	6,5	86	93,5	92	100,0		
Jumlah	21	12,7	144	87,3	165	100,0		

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 4. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor tahun 2022

<i>Kepuasan Kerja</i>	<b>Kinerja Pekerja</b>				<b>Jumlah</b>		<b>OR</b>	<b>P Value</b>
	<b>Kurang baik</b>		<b>Baik</b>		<b>n</b>	<b>%</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>				
Tidak Puas	14	20,3	55	79,7	69	100,0	3,236 (1,23-8,51)	0,025
Puas	7	7,3	89	92,7	96	100,0		
Jumlah	21	12,7	144	87,3	165	100,0		

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 5. Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor tahun 2022

Keselamatan Kerja	Kinerja Pekerja				Jumlah		OR	P Value
	Kurang baik		Baik		n	%		
	n	%	N	%				
Tidak Aman	14	20,0	56	80,0	70	100,0	3,143 (1,19-8,26)	0,030
Aman	7	7,4	88	92,6	95	100,0		
Jumlah	21	12,7	144	87,3	165	100,0		

Sumber: Data Primer 2022

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 165 responden mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pekerja pada masa pandemic Covid-19 di Rumah Sakit Sentosa Bogor, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji/upah, kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja di Rumah Sakit Sentosa Bogor pada tahun 2022.

### Saran

Rumah Sakit Sentosa Bogor diharapkan meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memberikan kepercayaan, keamanan serta kenyamanan bagi pasien maupun pengunjung di Rumah Sakit Sentosa Bogor melalui system pengawasan. Selain itu pekerja juga meningkatkan kualitas pekerjaan yang lebih baik melalui peningkatan keterampilan, sikap dan pengetahuan yang sesuai dengan kompetensi pekerja sehingga menjadi pekerja yang professional dan memiliki kinerja yang baik.

### Daftar Pustaka

- Putri, H. R. (2018) 'Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018', *Kesehatan Masyarakat*.
- Darma Yanti, N. P. E., Susiladewi, I. A. M. V. and Pradiksa, H. (2020) 'Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali', *Coping: Community of Publishing in Nursing*, 8(2), p. 155. doi: 10.24843/coping.2020.v08.i02.p07.
- Umpung, F. D. et al. (2020) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19', *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, pp. 18–27.
- Nesmi Seo, Joost L Rumampuk and J.N., M. P. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon', *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), pp. 52–58. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414>.
- Kerja, P. S. and Kerja, K. (2022) 'Pengaruh stres kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat', pp. 134–141.
- Nurasia, J. (2022) 'Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)', *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(01), pp. 77–90. Available at: <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/17278>.
- Rusmitasari, H. and Mudayana, A. A. (2020)

‘Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta’, *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), p. 47. doi: 10.26714/jkmi.15.1.2020.47-51.

8. Nesmi Seo, Joost L Rumampuk and J.N., M. P. (2020) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon’, *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), pp. 52–58. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414>.
9. Saputra, A. J. and Chia, F. (2021) ‘Analisa Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi di Kota Batam’, *Jurnal Teknik (Jurnal Fakultas Teknik Universitas Islam Lamongan)*, 13(1), pp. 1–8. doi: 10.30736/jt.v13i1.543.
10. Restin Meilina, R. S. (2020) ‘Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri’, *Gastronomía ecuatoriana y turismo local.*, 1(69), pp. 5–24.

