

**PENGARUH KEBUTUHAN INDIVIDU DITINJAU DARI TEORI MASLOW TERHADAP  
KINERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT UMUM H. SAHUDDIN KUTACANE  
TAHUN 2018**

**Eliati**

Dosen Program Studi DIII Keperawatan

Akademi Keperawatan Pemerintah

Kabupaten Aceh Tenggara

[eliati1919@gmail.com](mailto:eliati1919@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kebutuhan individu adalah kebutuhan yang harus dipenuhi secara individu atau perorangan. Abraham Maslow menyampaikan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarki, bila suatu kebutuhan telah dapat dicapai oleh individu maka kebutuhan yang lebih tinggi segera menjadi kebutuhan baru yang harus dicapai tujuan penelitian ini untuk mencari pengaruh kebutuhan individu terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum H. Sahudin Kutacane. Penelitian ini bersifat deskriptif korelasi, dengan desain penelitian *crosssectional study*. Populasi adalah perawat di Rumah Sakit H. Sahudin Kutacane yang berjumlah 216 orang, jumlah Sampel dalam penelitian adalah 68 orang perawat (sampel acak). Analisa yang digunakan menggunakan Chi Square. Pada uji korelasi didapatkan ada pengaruh antara kebutuhan fisiologis dengan kinerja perawat dengan nilai  $p=0,025$ , ada pengaruh antara kebutuhan keamanan dengan kinerja perawat dengan nilai  $p=0,003$ , ada pengaruh antara kebutuhan rasa cinta dengan kinerja perawat dengan nilai  $p=0,034$ , tidak ada pengaruh antara kebutuhan harga diri dengan kinerja perawat dengan nilai  $p=0,835$ , tidak ada pengaruh antara kebutuhan aktualisasi dengan kinerja perawat dengan nilai  $p=0,093$ . Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kebutuhan individu dengan kinerja perawat di Rumah Sakit H. Sahudin Kutacane Tahun 2018 ( $p=0,030$ ). Rumah Sakit Umum Daerah H. Sahudin Kutacane harus mempertahankan kinerja perawat karena dengan memperhatikan kebutuhan terhadap perawat akan meningkatkan pelayanan rumah sakit kedepannya terutama memperhatikan indikator motivasi berdasarkan prioritas responden rumah sakit yaitu kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan keamanan, kemudian diikuti dengan kebutuhan penghargaan, kebutuhan social, kebutuhan fisiologis.

Kata Kunci: Kebutuhan Individu, Kinerja Perawat

**ABSTRACT**

Individual needs are needs that must be met in the individual or individuals. Abraham Maslow says that human needs are arranged in a hierarchy, when a requirement has been achievable by the individual then needs higher soon became a new requirement to be achieved the purpose of this research was to seek influence needs of the individual against the performance of nurses in public hospitals h. Sahudin Kutacane. The research is descriptive research by design correlation, cross sectional study. The population was nurse h. hospital Sahudin Kutacane totalling 216 orang, the number of Samples in the study is 68 people nurse (random sampling). The analysis uses Chi Square. On the test of correlation obtained there is influence between physiological needs with the nurse performance with value  $p = 0.025$ , there are influences between the security needs with the nurse performance with value  $p = 0.003$ , there are influences between the needs of a sense of love with performance nurses with a value of  $p = 0,034$ , no influence between self-esteem needs with the nurse performance with value  $p = 0,835$ , no influence between the needs of actualizing the nurse with the performance with a value of  $p = 0,093$ . From these results it can be concluded that there is influence between individual needs with the performance of the nurses in the hospital h. Sahudin Kutacane Year 2018 ( $p = 0.030$ ). General Hospital Area H. Sahudin Kutacane must retain the performance of nurses because of having regard to the need for nurses will increase in future hospital services mainly pay attention

to indicators of motivation based on priority the respondent hospitals namely self-actualization needs and security needs, followed by the award needs, social needs, physiological needs.

Key Words: Nurse, The Performance Of Individual Needs

## PENDAHULUAN

Kebutuhan adalah salah satu aspek psikologis yang menggerakkan makhluk hidup dalam aktivitas-aktivitasnya dan menjadi dasar (alasan) berusaha. Pada dasarnya manusia bekerja mempunyai tujuan tertentu, yaitu memenuhi kebutuhan. Kebutuhan tidak terlepas dari kehidupan sehari-hari. Selama hidup manusia membutuhkan bermacam-macam kebutuhan, seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, dan kesehatan. Kebutuhan dipengaruhi oleh kebudayaan suatu masyarakat, semakin tinggi/banyak pula macam kebutuhan yang harus dipenuhi (Anis, 2007).

Model kebutuhan yang paling terkenal adalah model yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Menurut Abraham Maslow manusia mempunyai lima kebutuhan yang membentuk tingkatan yang dikenal dengan "Hirarki Maslow", lima kebutuhan dasar Maslow disusun berdasarkan kebutuhan yang paling krusial hingga yang tidak terlalu krusial, adapun kebutuhan yang dimaksud meliputi : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan cinta dan memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri (Asmadi, 2008 hal 23).

Bekerja pada dasarnya merupakan cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia terkait kebutuhan fisiologis Maslow sehingga kebutuhan keluarganya dapat terpenuhi. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan uang yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan hidup sehari-harinya. Ketika uang yang diterimanya lancar maka orang tersebut baru dapat berupaya untuk memenuhi kebutuhan lainnya (Prayoga, 2012).

Kebutuhan rasa aman akan terpenuhi dengan bekerja secara halal dan tidak melanggar peraturan yang ada, jika tidak perasaan bersalah akan terus menghantuinya setiap saat. Ketika seseorang telah merasa nyaman karena kebutuhan gaji bulannya terpenuhi dan lingkungan tempat kerjanya yang baik, maka ia mencintai pekerjaan itu. Sampai tahap ini menjadi langkah awal bagi seseorang untuk mulai loyal terhadap bidang pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja (Prayoga, 2012).

Maka tahap selanjutnya mulai timbul rasa bangga akan pekerjaan yang dijalannya sehingga ia tidak akan malu ketika orang lain bertanya tentang dimana ia tinggal. Tahapan yang paling tinggi adalah ketika ia mampu memberikan terobosan baru terhadap pekerjaan yang ia tekuni sehingga kebutuhan akan aktualisasi diri akan terpenuhi sehingga kemampuannya akan diakui oleh orang disekitarnya. Ketika tahapan ini berjalan dengan baik maka karier yang ia miliki pada pekerjaannya akan berjalan dengan baik dan jabatan akan dengan mudah ia raih (Sudrajat, 2008).

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Haryono, 2004 dalam Faizin, 2008). Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai lebih baik, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi.

Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa factor antara lain: "kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga dalam memberikan kebutuhan-kebutuhan kepada pegawai, dengan cara yang tepat dalam memotivasi pegawai untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitasnya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan" (Swasto, 2000 hal 32).

Hubungan interpersonal salah satu yang termasuk dalam kebutuhan rasa cinta. Hubungan interpersonal merupakan keadaan kerja yang menunjukkan sikap bersahabat untuk melaksanakan tugas-tugas dalam suatu organisasi (Gibson, 1996). Azwar (1996) dalam Launga, (2011) menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas dengan baik perlu dilakukan hubungan interpersonal, baik itu sesama teman dalam satu kantor maupun atasan dan bawahan tanpa adanya hubungan itu akan memicu yang dasyat terhadap penurunan kinerja yang dapat

dijadikan alasan yang tepat dan akurat untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas kinerja petugas dalam hal ini perawat.

Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosio-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Depkes RI, 2001 hal 35).

Berdasarkan pengalaman peneliti di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin Kutacane sebagian besar status kepegawaian perawat non PNS sehingga sebagian dari perawat yang non PNS berusaha untuk bekerja tambahan diluar lingkungan Rumah Sakit Umum H. Sahuddin aceh tenggara. Hal ini berdampak menurunnya kualitas pelayanan keperawatan. Disamping itu juga kinerja yang ditunjukkan oleh perawat sering tak sesuai harapan, misalnya jam kerja yang tidak tepat, kepedulian terhadap pasien berkurang karena pada perawat tersebut tidak terpenuhi kebutuhannya dengan taraf yang optimal.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan rancangan penelitian berupa deskriptif korelasi dengan penelitian cross sectional study. Cross sectional study adalah jenis penelitian yang menekankan suatu pengukuran pada waktu pengukuran atau observasi data, variabel independen dan dependen hanya satu kali pada waktu sesaat (Notoatmodjo, 2003 hal 23). Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh kebutuhan individu ditinjau dari teori Maslow (fisiologis, keamanan, rasa cinta dan memiliki, harga diri, dan aktualisasi diri) terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin tahun 2018. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2002 hal 31). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum H. Sahuddin sebanyak 216 orang dengan perincian sebagai berikut.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Perawat Di Rumah Sakit Umum H.Sahuddin Aceh Tenggara Tahun 2018

No	Nama Ruangan	Jumlah Perawat
1	Ruang Kelas Utama	16 orang
2	Ruang UGD	16 orang
3	Ruang THT	15 orang

4	Ruang VK	16 orang
5	Ruang Bersalin	16 orang
6	Ruang Perinatal	16 orang
7	Ruang Operasi	25 orang
8	Ruang Bedah	16 orang
9	Ruang Neorologi	13 orang
10	Ruang Paru	13 orang
11	Ruang ICU	13 orang
12	Ruang Penyakit Dalam	24 orang
13	Ruang Anak	17 orang
Jumlah		216 orang

**Sampel**

Sampel adalah bagian yang diambil dari keseluruhan objek yang di teliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Berdasarkan pertimbangan keterbatasan sumber dan waktu yang dimiliki peneliti, maka peneliti tidak melakukan pada semua perawat tetapi menggunakan teknik sampling secara acak sederhana (simple random sampling).

Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yang di kutip dari (Notoadmodjo, 2003 hal 31).

**Keterangan :**

N = Jumlah sampel yang disajikan

N = Jumlah populasi

d = Tingkat kemaknaan (0,1)

Adapun penentuan jumlah sampel perawat pada setiap ruangan dihitung dengan cara Sampel Random Sampling berdasarkan teknik proportional random sampling menurut Arikunto (2006, hal 139) dengan rumus.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Sampel Tiap Ruangan

No	Nama Ruangan	$n = \frac{\sum \text{perawat setiap ruangan}}{\sum \text{total perawat}} \times \text{sampel}$	Jumlah Perawat
1	Ruang Kelas Utama	$n = 16/216 \times 68$	5 orang
2	Ruang UGD	$n = 16/216 \times 68$	5 orang
3	Ruang THT	$n = 15/216 \times 68$	5 orang
4	Ruang VK	$n = 16/216 \times 68$	5 orang
5	Ruang Bersalin	$n = 16/216 \times 68$	5 orang
6	Ruang Perinatal	$n = 16/216 \times 68$	5 orang
7	Ruang	$n = 25/216 \times 68$	8 orang

	Operasi		
8	Ruang Bedah	$n = 16/216 \times 68$	5 orang
9	Ruang Neorologi	$n = 13/216 \times 68$	4 orang
10	Ruang Paru	$n = 13/216 \times 68$	4 orang
11	Ruang ICU	$n = 13/216 \times 68$	4 orang
12	Ruang Penyakit Dalam	$n = 24/216 \times 68$	8 orang
13	Ruang Anak	$n = 17/216 \times 68$	5 orang
<b>Jumlah</b>			<b>68 orang</b>

## HASIL PENELITIAN

### Analisa univariat

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari tanggal 24 sampai dengan 30 Agustus 2018 di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin terhadap 68 responden hasilnya sebagai berikut :

### Data Karakteristik Responden

Adapun data karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja, untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin Tahun 2018 (n=68).

No	Data Demografi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Umur:		
	a. 21-30 tahun	13	19,1
	b. 31-40 tahun	30	44,1
	c. 41-50 tahun	24	35,3
	d. > 51 tahun	1	1,5
	Jumlah	68	100
2	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	32	47,1
	b. Perempuan	38	52,9
	Jumlah	68	100
3	Pendidikan Terakhir:		
	a. SPK	16	23,5
	b. Akper Sarjana	45	10,3
	c. Keperawatan	7	66,2
	Jumlah	68	100
4	Masa Bekerja:		
	a. 0-10 tahun	23	33,8

b. 11-20 tahun	30	44,1
c. > 21 tahun	15	22,1
Jumlah	68	100

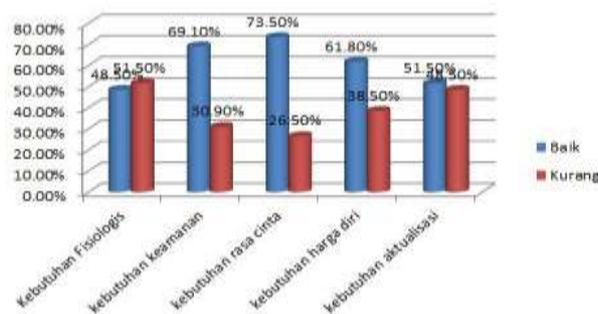
Berdasarkan tabel 3 maka diketahui umur responden yang terbanyak di ruang Rawat Rumah Sakit Umum H.Sahuddin tahun 2018 adalah sebanyak (31-40 tahun) yaitu sebanyak 44,1%. Jenis kelamin responden yang paling banyak adalah perempuan yaitu 52,9%, pendidikan terakhir responden yang paling banyak yaitu Akper sebanyak 10,3%. Responden yang masa bekerja paling lama yaitu 11-20 tahun sebanyak 44,1%.

### Data Kebutuhan Individu Responden Penelitian

Data tentang kebutuhan individu di Rumah Sakit Umum H.Sahuddin terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan rasa cinta, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi. Hasil penelitian mengenai hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini.

Data tentang kebutuhan individu di Rumah Sakit Umum H.Sahuddin terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan rasa cinta, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi. Hasil penelitian mengenai hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 5.1 berikut ini.

Gambar 1 Distribusi Frekuensi Kebutuhan Individu Ditinjau Dari Teori Maslow di Rumah Sakit Umum H.Sahuddin Tahun 2018.



Berdasarkan Gambar 1 distribusi frekuensi kebutuhan individu ditinjau dari kebutuhan fisiologis tertinggi berada pada kategori kurang sebanyak 35 orang responden (51,5%), kebutuhan keamanan berada pada kategori baik sebanyak 47 orang responden (69,1%),

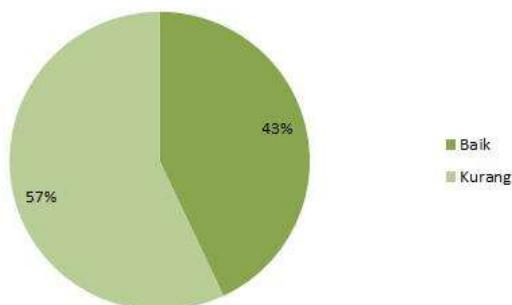
kebutuhan rasa cinta tertinggi pada kategori baik sebanyak 50 orang responden (73,5%), kebutuhan harga diri tertinggi berada pada kategori baik sebanyak 42 orang responden (61,8%) dan kebutuhan aktualisasi tertinggi berada pada kategori baik sebanyak 35 orang responden (51,5%).

Dari hasil pengolahan data mengenai kebutuhan individu diperoleh nilai  $\bar{x} = 53,4$ . Berdasarkan nilai tersebut, kebutuhan individu dikategorikan baik jika nilai  $x \geq 53,4$  dan dikategorikan kurang jika nilainya  $x < 53,4$ .

#### Data Kinerja Perawat

Data kinerja perawat di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin, berdasarkan penelitian tentang hal tersebut didapatkan hasil sebagai berikut :

Gambar 2 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum H.Sahuddin Tahun 2018.



Gambar 2 menunjukkan hasil penelitian tentang distribusi frekuensi kinerja perawat pada kategori baik sebanyak 39 responden (57%) pada kategori kurang yaitu sebanyak 29 (43%). Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat paling banyak berada pada kategori baik.

#### Analisa Bivariant

Analisa ini dilakukan untuk melihat pengaruh antara kebutuhan individu ditinjau dari teori Maslow dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum H.Sahuddin Uji statistik yang dilakukan dalam analisa ini adalah *Chi-square* ( $\chi^2$ ) dengan tingkat kemaknaa ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%).

Tabel 5 Pengaruh Fisiologis Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum H.Sahuddin Tahun 2018 (n=68).

Kebutuhan Fisiologis	Kinerja Perawat				Total	OR (95% CI)	P Value
	Baik		Kurang				
	N	%	n	%			
Baik	24	61,5	9	31,0	33	3.556 (1/2-9.8)	0,025
Kurang	15	38,5	20	69,0	25		
Total	39	100	29	100	68		

Hasil analisis pengaruh kebutuhan fisiologis dengan kinerja perawat diperoleh ada banyak 24 (61,5%) responden yang kebutuhan fisiologis perawat baik dan berkinerja baik. Sedangkan kebutuhan fisiologis kurang ada 15 (38,5%) responden yang berkinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,025$  maka dapat disimpulkan adaperbedaan proporsi kinerja perawat antara kebutuhan fisiologis yang baik dengan kinerja perawat (ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan fisiologis dengan kinerja perawat). Berdasarkan hasil analisis nilai  $OR = 3.55$ , artinya dengan adanya tercukupi kebutuhan fisiologis yang baik mempunyai peluang 3.5 kali lebih baik untuk peningkatan kinerja perawat dibandingkan dengan kebutuhan fisiologis kurang tercukupi.

Tabel 6 Pengaruh Kebutuhan Keamanan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin Tahun 2018 (n=68)

Kebutuhan Keamanan	Kinerja Perawat				Total	OR (95% CI)	P Value
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%			
Baik	33	84,6	14	48,3	47	5.893 (1.8-18.3)	0.003
Kurang	6	15,4	15	51,7	21		
Total	39	100	29	100	68		

Hasil analisis pengaruh kebutuhan keamanan dengan kinerja perawat diperoleh ada sebanyak 33 (84.6%) responden yang kebutuhan keamanan perawat baik dan berkinerja baik. Sedangkan kebutuhan keamanan kurang ada 6

(15.4%) responden yang berkinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,003$  maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi kinerja perawat antara kebutuhan keamanan yang baik dengan kinerja perawat (ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan keamanan dengan kinerja perawat). Berdasarkan hasil analisis nilai  $OR = 5.893$ , artinya dengan adanya tercukupi kebutuhan keamanan yang baik mempunyai peluang 5.8 kali lebih baik untuk peningkatan kinerja perawat dibandingkan dengan kebutuhan keamanan kurang.

Tabel 7 Pengaruh Kebutuhan Rasa Cinta Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum H. Sahuddin Tahun 2018 (n=68).

Kebutuhan rasa cinta	Kinerja Perawat				Total	OR (95% CI)	P Value
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%			
Baik	33	84,6	17	58,6	50	3.88 2 (1.2-12.1)	0.034
Kurang	6	15,4	12	41,4	18		
Total	39	100	29	100	86		

Hasil analisis pengaruh kebutuhan rasa cinta dengan kinerja perawat diperoleh ada sebanyak 33 (84.6%) responden yang kebutuhan rasa cinta perawat baik dan berkinerja baik. Sedangkan kebutuhan rasacinta kurang ada 6 (15.4%) responden yang berkinerja baik. Hasil uji statistik baik diperoleh nilai  $p = 0,034$  maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi kinerja perawat antara kebutuhan rasa cinta yang baik dengan kinerja perawat (ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan rasa cinta dengan kinerja perawat). Berdasarkan hasil analisis nilai  $OR = 3.822$ , artinya dengan adanya tercukupi kebutuhan rasa cinta yang baik mempunyai peluang 3.8 kali lebih baik untuk peningkatan kinerja perawat dibandingkan dengan kebutuhan fisiologis kurang tercukupi.

Tabel 8 Pengaruh Kebutuhan Harga Diri Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum H. Sahuddin Tahun 2018 (n=68).

Kebutuhan rasa cinta	Kinerja Perawat				Total	OR (95% CI)	P Value
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%			
Baik	25	64,1	17	58,6	42	1.261 (470-3.3)	0.835
Kurang	14	35,9	12	41,4	26		
Total	39	100	27	100	68		

Hasil analisis pengaruh kebutuhan harga diri dengan kinerja perawat diperoleh ada sebanyak 25 (64.1%) responden yang kebutuhan harga diri perawat baik dan berkinerja baik. Sedangkan kebutuhan harga diri kurang ada 14 (35.9%) responden yang berkinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,835$  maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi kinerja perawat antara kebutuhan harga diri yang baik dengan kinerja perawat (tidak ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan harga diri dengan kinerja perawat).

Tabel 9 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum H. Sahuddin Tahun 2018 (n=68).

Kebutuhan Aktualisasi	Kinerja Perawat				Total	OR (95% CI)	P Value
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%			
Baik	24	61,5	11	37,9	35	2.617 (973-7.0)	0.093
Kurang	15	38,5	18	62,1	33		
Total	39	100	29	100	68		

Hasil analisis pengaruh kebutuhan aktualisasi dengan kinerja perawat diperoleh ada sebanyak 24 (61.5%) responden yang kebutuhan aktualisasi perawat baik dan berkinerja baik. Sedangkan kebutuhan fisiologis kurang ada 15 (38.5%) responden yang berkinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,093$  maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi kinerja perawat antara kebutuhan aktualisasi yang baik dengan kinerja perawat (tidak ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan individu dengan kinerja perawat).

Tabel 10 Pengaruh Individu Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin Tahun 2018 (n=68).

Kebutuhan Aktualisasi	Kinerja Perawat				Total	OR (95% CI)	P value
	Baik		Kurang				
	n	%	n	%			
Baik	24	61,5	11	37,9	35	2.617 (973-7.0)	0.093
Kurang	15	38,5	18	62,1	33		
Total	39	100	29	100	68		

### Pembahasan

Hasil analisis pengaruh kebutuhan individu dengan kinerja perawat diperoleh ada sebanyak 25 (64.1%) responden yang kebutuhan individu perawat baik dan berkinerja baik. Sedangkan kebutuhan individu kurang ada 14 (35.9%) responden yang berkinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,030$  maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi kinerja perawat antara kebutuhan individu yang baik dengan kinerja perawat (ada pengaruh yang signifikan antara kebutuhan individu dengan kinerja perawat). Berdasarkan hasil analisis nilai  $OR = 3.393$ , artinya dengan adanya tercukupi kebutuhan individu yang baik mempunyai peluang 3.3 kali lebih baik untuk peningkatan kinerja perawat dibandingkan dengan kebutuhan individu kurang tercukupi.

### Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan fisiologis dari 68 perawat 35 (51,5%) dengan kebutuhan fisiologis kurang 33 (48.5%) dengan kebutuhan individu fisiologis. Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p \text{ value } 0,025 < \alpha : 0,05$  ini menunjukkan ada pengaruh yang bermakna antara kebutuhan fisiologis perawat dengan kinerja perawat.

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, seks, tidur,

istirahat, dan udara. Seorang yang mengalami kekurangan makanan, harga diri dan rasa cinta, pertama-tama akan mencari makanan terlebih dahulu (Asmadi, 2008 hal 39).

Berkaitan dengan hasil penelitian di Rumah Sakit H.Sahuddin kebutuhan akan fisiologis sudah baik dimana 33 perawat dengan kebutuhan fisiologis baik 61,5% perawat dengan kinerja baik, disini perawat mendapat (91,2%) mendapat waktu istirahat yang cukup sehingga perawat dalam bekerja sangat baik dan fasilitas yang diberikan oleh Rumah Sakit sudah baik antara lain gaji, toilet khusus dan tunjangan yang diberikan. Namun 69,0% masih ada kebutuhan dengan fisiologis kurang menurut peneliti disini terjadinya perbedaan antara status yaitu PNS dan Non PNS sehingga (55,9%) menjawab perbedaan gaji yang didapat dan (27,9%) tunjangan kebutuhan pokok yang berbeda.

Pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam penelitian ini terbukti secara parsial mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya terdapat kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerja. Dari tahun ke tahun penghasilan pegawai selalu meningkat sebagai salah satu bentuk *reward* akibat bertambahnya beban kerja dan tanggung jawab sehingga secara keseluruhan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja perawat.

### Pengaruh Kebutuhan Keamanan Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan keamanan dari 68 perawat 47 (69,1%) dengan kebutuhan keamanan baik dan 21 (30,9%) dengan kebutuhan keamanan kurang. Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p \text{ value } 0,003 < \alpha : 0,05$  ini menunjukkan ada pengaruh yang bermakna antara kebutuhan keamanan dengan kinerja perawat.

Kebutuhan keamanan menampilkan diri dalam perilaku preferensi individu akan dunia kerja yang adem-ayem, aman, tertib, teramalkan, taat-hukum, teratur, dapat diandalkan, dan dimana tidak terjadi hal-hal yang tak disangka-sangka, kacau, kalut, atau berbahaya. Untuk dapat memotivasi karyawannya, seorang manajer harus memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawannya dahulu (Asmadi, 2008 hal 45).

Berkaitan dengan hasil penelitian peneliti yang didapat 47 (69,1%) perawat di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin mendapat kebutuhan keamanan yang baik 33 (84,65) disini (58,8%) perawat menjawab suasana kerja yang tercipta di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin sangat nyaman bagi perawat dan diikuti (58,2%) Rumah Sakit Umum H. Sahuddin telah memberikan tempat kerja yang aman bagi perawat.

Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja dalam hasil penelitian ini terbukti secara parsial mampu memberikan kerjaperawat dalam meningkatkan kinerja perawat. Hal ini berarti faktor pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja yang meliputi ketenangan dalam bekerja, jaminan kesehatan, kelengkapan fasilitas kerja, dan kenyamanan dalam bekerja mampu memotivasi perawat untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Kebutuhan Rasa Cinta Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan rasa cinta dari 68 perawat (73,5%) dengan kebutuhan rasa cinta baik dan 18 (26,5%) dengan kebutuhan rasa cinta kurang. Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p$  value  $0,034 < \alpha : 0,05$  ini menunjukkan ada pengaruh yang bermakna antara kebutuhan rasa cinta perawat dengan kinerja perawat.

Setelah terpuaskan kebutuhan keamanan, maka kebutuhan rasa cinta yang mencakup kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, cinta, dan kasih sayang akan menjadi motivator penting bagi perilaku. Pada tingkat kebutuhan ini, dan belum pernah sebelumnya, orang akan merasakan tiadanya sahabatnya, kekasih, isteri, suami, atau anak-anak. Ia haus akan relasi yang penuh arti dan penuh kasih dengan orang lain pada umumnya. Ia membutuhkan terutama tempat (peranan) di tengah kelompok atau lingkungannya, dan akan berusaha keras untuk mencapai dan mempertahankannya. Berkaitan dengan hasil peneliti 33 (84,6%) perawat mendapat kebutuhan rasa cinta yang baik di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin dimana (67,6%) terjalin hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan (61,8%) terjalin hubungan sangat baik antara atasan dan bawahan

sehingga menumbuhkan kinerja perawat sangat baik.

Namun terdapat 17 (58,6%) kebutuhan rasa cinta yang baik terhadap kinerja yang kurang, menurut peneliti masih terdapat hubungan yang tidak harmonis antar sesama di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin, 22,1% perawat menjawab terjadi hubungan interaksi yang tidak baik di luar Rumah Sakit.

Saling membantu akan meringankan setiap pekerjaan sekalipun pekerjaan itu sulit, berdasarkan hasil pengolahan data kebutuhan keamanan, hal ini juga salah satu yang memotivasi perawat. Saling membantu sesama rekan kerja akan menghasilkan hubungan social kerja yang baik pula sehingga setiap pegawai akan merasa senang bekerja dengan rekan kerjanya dan dengan adanya kondisi tersebut akan tercipta kenyamanan dan suasana kerja yang menyenangkan.

### **Pengaruh Kebutuhan Harga Diri Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan harga diri dari 68 perawat 42 (61,8%) dengan kebutuhan harga diri baik dan 26 (38,2%) dengan kebutuhan harga diri kurang. Hasil uji statistik didapatkan nilai  $p$  value  $0,835 > \alpha : 0,05$  ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang bermakna antara kebutuhan harga diri perawat dengan kinerja perawat.

Menurut Maslow, semua orang dalam masyarakat (kecuali beberapa kasus yang patologis) mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri. Karenanya, Maslow membedakan kebutuhan ini menjadi kebutuhan akan penghargaan secara internal dan eksternal (Prayoga, 2012). Berkaitan dengan hasil peneliti bertolak belakang dengan teori dimana (58,6%) kebutuhan akan harga diri di Rumah Sakit Umum Daerah dengan kinerja kurang. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh Rumah Sakit terhadap perawat. Menurut peneliti penilaian terhadap kinerja perawat dalam kebutuhan harga diri lebih diprioritaskan kepada PNS dibandingkan Non PNS. Di sini 19,1% perawat status PNS diikuti sertakan dalam pengambilan

keputusan dan 17,6% penghargaan diberikan yang berprestasi.

Dari hasil pengolahan data variabel kebutuhan harga diri, kinerja perawat tertinggi PNS adalah kebijaksanaan pemimpin dalam menghadapi pegawai memberikan dorongan untuk lebih giat bekerja, sedangkan Non PNS mempunyai faktor kinerja tertinggi pada gaya kepemimpinan atasan yang sudah ideal. Beberapa tugas dari seorang pimpinan adalah memberikan arahan, bimbingan, bantuan, dan pujian bagi pegawai dari hal tersebut akan memberikan motivasi bagi perawat karena perawat akan merasa diperhatikan dan dibutuhkan. Secara keseluruhan kebutuhan harga diri sudah memberikan motivasi kinerja bagi perawat PNS dan Non PNS.

### **Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan aktualisasi diri dari 68 perawat 35 (51,5%) dengan kebutuhan aktualisasi baik dan 33 (48,5%) dengan kebutuhan aktualisasi kurang. Nilai p value yang diperoleh adalah  $0,093 > \alpha : 0,05$  menunjukkan tidak ada hubungan aktualisasi diri terhadap kinerja perawat.

Menurut Maslow setiap orang harus berkembang sepenuh kemampuannya. Kebutuhan manusia untuk bertumbuh, berkembang, dan menggunakan kemampuannya disebut Maslow sebagai aktualisasi diri. Maslow juga menyebut aktualisasi diri sebagai hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuan sendiri, menjadi apa menurut kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan akan penghargaan terpuaskan secara memadai (Prayoga, 2012). Berkaitan dengan hasil penelitian bertolak belakang dengan teori dimana 61,5% kebutuhan aktualisasi diri baik dengan kinerja yang baik. Menurut peneliti 50,0% perawat di Rumah Sakit Umum H.Sahuddin diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri baik mereka dari PNS maupun Non PNS.

Kebutuhan aktualisasi diri pada kinerja perawat tertinggi PNS adalah diberi wewenang oleh pemimpin untuk membuat keputusan sendiri dan merasa bangga jika diberikan tanggung

jawab pekerjaan yang lebih besar dari yang dikerjakan saat ini sedangkan Non PNS mempunyai faktor motivasi kerja tertinggi pada pengembangan diri dan karirnya dapat terjamin. Pemberian tanggung jawab yang besar seperti kenaikan jabatan atau pangkat merupakan hal yang selalu diharapkan oleh setiap pegawai. Pemberian tanggung yang besar seperti itu merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap pegawai atas pengabdianya terhadap Rumah Sakit sehingga hal tersebut memberikan motivasi kerja untuk pegawai PNS.

### **Pengaruh Kebutuhan Individu Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis dari kebutuhan individu dari 68 perawat 35 (51%) dengan kebutuhan individu baik 33 (49%) dengan kebutuhan individu kurang. Setelah dilakukan uji statistik dengan chi square tabel 54 dari 35 (51,5%) kebutuhan individu baik yaitu 25 (64,1%) kinerja perawat baik, 10 (34,5%) kinerja perawat kurang. Dan dari 33 (48,5%) kebutuhan individu kurang 14 (35,9%) kinerja perawat baik, 19 (65,5%) kinerja perawat kurang. Nilai p value yang diperoleh adalah  $0,030 < \alpha : 0,05$  menunjukkan ada hubungan kebutuhan individu terhadap kinerja perawat.

Kebutuhan dasar individu menurut Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima kebutuhan bertingkat. Motivasi manusia dipengaruhi oleh kebutuhan yang mendesak untuk dipenuhi. Kebutuhan manusia bersifat hierarkis, artinya pemenuhannya dilakukan secara bertingkat, kebutuhan fisiologis, berupa sandang, pangan, papan, dan kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman, misalnya terbebas dari rasa sakit, ancaman PHK, kebutuhan sosial, kepemilikan, dan cinta, misalnya kebutuhan untuk berteman, kebutuhan psikologis, misalnya berupa pujian, aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk bertindak sesuai dengan kemauan dan bakatnya (Prayoga, 2012).

Menurut hasil peneliti ini menunjukkan bahwa jika kebutuhan individu perawat semakin baik maka kinerja perawat dalam memberi asuhan keperawatan juga akan meningkat pula, hal ini berarti Rumah Sakit lebih memperhatikan lagi terhadap kebutuhan perawat sehingga perawat dapat melakukan tugasnya dapat sesuai

dengan standar yang ditetapkan dan dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Ada pengaruh antara kebutuhan fisiologis terhadap kinerja perawat dimana di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin dimana  $p \text{ value } (0,025) < \alpha (0,05)$ . Ada pengaruh antara kebutuhan keamanan terhadap kinerja perawat dimana di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin dimana  $p \text{ value } (0,003) < \alpha (0,05)$ , Ada pengaruh antara kebutuhan rasa cinta terhadap kinerja perawat dimana di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin dimana  $p \text{ value } (0,034) < \alpha (0,05)$ , Tidak ada pengaruh antara kebutuhan harga diri terhadap kinerja perawat dimana di Rumah Sakit Umum H. Sahuddin dimana  $p \text{ value } (0,835) < \alpha (0,05)$ . Tidak ada pengaruh antara kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja perawat dimana di Rumah Sakit

Umum H. Sahuddin dimana  $p \text{ value } (0,093) < \alpha (0,05)$ .

### Saran

Pihak Rumah Sakit Umum H. Sahuddin harus mempertahankan kinerja perawat karena persaingan antara rumah sakit akan terus meningkat kedepannya dengan memperhatikan indikator motivasi berdasarkan prioritas responden Rumah Sakit yaitu kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan keamanan, kemudian diikuti dengan kebutuhan penghargaan, kebutuhan social, kebutuhan fisiologis. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat meneliti dengan menggunakan indikator-indikator lainnya yang dapat mewakili dan mempengaruhi kebutuhan individu dan kinerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoga,P.(2001).Psikologi Kerja.Jakarta:PT Rikena Cipta.
- Arikunto.(2010).Metode Penelitian Keperawatan.Jakarta : EGC
- Helwiyah.(2005).Profesionalisme Perawat dalam Praktek Keperawatan (Majalah Keperawatan vol.6).Bandung: PSIK Universitas Padjajaran.
- Hidayat, A. A. A.(2006).Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia: Aplikasi Konsep dan Proses Keperawatan.Jakarta: Salemba Medika.
- Jason.(2010).Penilaian Kinerja Perawat.www.jasonblog-spot.com Diakses pada tanggal 12 Juni 2012
- Kasimus.(2007).Manajemen Pengelolaan Rumah Sakit.Jakarta:EGC
- Kuntoro.Agus.2010.Buku Ajar Manajemen Keperawatan.Yogyakarta:Nuha Medika
- Losyk,Bob.2005.Kenali Stress Anda.Jakarta:PT Gramedia Pustaka Ulama
- Mahmudi.2005.Manajemen Kinerja Sektor Publik.Yogyakarta:Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Notoatmodjo,S.(2005).Metodologi Penelitian Kesehatan.Jakarta:PT Rineka Cipta.

Potter & Perry.(2005).Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik.Jakarta:EGC

Priharjo.(2005).Praktik Keperawatan Profesional: Konsep Dasar dan Hukum.Jakarta:EGC

Riyadi.(2007).Distant Learning Resouce Center Magister KMPK UGM.<http://lrc-kmpk.ugm.ac.id>.Dibuka 4 Juni 2008

Simanjuntak,P.(2005).Manajemen dan Evaluasi Kinerja.Jakarta: FKUI.

Suliswati,dkk.(2005).Konsep Dasar Keperawatan Kesehatan Jiwa.Jakarta:EGC.

Zan,Herri.2010.Pengantar Psikologi Dalam Keperawatan.Jakarta:Prenada Media