

## Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda

Amelia Sasmitha<sup>1\*</sup>, Maridi M. Dirdjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [asasmi5tha@gmail.com](mailto:asasmi5tha@gmail.com)

Diterima: 04/08/19

Revisi: 08/08/19

Diterbitkan: 31/08/20

### Abstrak

**Tujuan studi:** Menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, ruangan dan lama bekerja, menggambarkan kelebihan waktu kerja, menggambarkan motivasi kerja, menggambarkan disiplin kerja pada perawat di ruang intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda dan menganalisis hubungan kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja dan disiplin pada perawat di ruang intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda.

**Metodologi:** Desain penelitian ini adalah menggunakan rancangan korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian korelasional bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Jumlah sampel yang ditentukan adalah 103 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji validitas dan uji reliabilitas tidak diuji karena sudah baku.

**Hasil:** Hasil yang diperoleh frekuensi jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan persentase 77,7% (80 responden), ruangan terbanyak adalah ICU dengan 25 responden (24,3%), usia terbanyak adalah usia 25-35 tahun dengan 61 responden (59,2%) dan lama kerjanya adalah 1-7 tahun dengan responden sebanyak 49 (47,6%). Berdasarkan kelebihan waktu kerja didapatkan rata-rata nilai yaitu 44,18, motivasi dengan 133,55 dan disiplin kerja sebanyak 33,59. Hasil uji *Pearson Product Moment* diperoleh p value kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja yaitu  $0,596 > \alpha(0,05)$ , dan untuk kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja yaitu  $0,008 < \alpha(0,05)$ . Kesimpulannya tidak ada hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja, namun kelebihan waktu kerja ada hubungan dengan disiplin kerja.

**Manfaat:** Sebagai bahan atau sumber data bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan penelitian tentang hubungan kelebihan waktu kerja terhadap motivasi dan disiplin kerja

### Abstract

**Purpose of study:** Describe the characteristics of respondents based on gender, age, space and length of work, describe the overtime work, describe work motivation, describe work discipline in nurses in the intensive room of RSUD AW Sjahranie Samarinda and analyze the relationship between the overtime work with work motivation and discipline in nurses in the intensive room of RSUD AW Sjahranie Samarinda.

**Methodology:** The design of this study was to use a correlational design with a cross sectional approach. Corrective research aims to reveal correlative relationships between variables. This research uses probability sampling method with stratified proportional random sampling technique. The number of samples determined was 103 respondents. Data collection techniques in this study used a questionnaire. Validity and reliability tests are not tested because they are standard.

**Results:** The results obtained by the highest frequency of sex are women with a percentage of 77.7% (80 respondents), most rooms are ICU with 25 respondents (24.3%), the most age is 25-35 years with 61 respondents (59, 2%) and the length of work is 1-7 years with 49 respondents (47.6%). Based on the overtime work obtained an average value of 44.18, motivation with 133.55 and 33.59 work discipline. Pearson Product Moment test results obtained p value of the overtime work with work motivation is  $0.596 > \alpha(0.05)$ , and for the overtime work with work discipline is  $0.008 < \alpha(0.05)$ . In conclusion there is no relationship between the overtime work with work motivation, but the overtime work has a relationship with work discipline.

**Applications:** As material or data sources for further research in the development of research on the relationship of excess work time to motivation and work discipline.

**Kata kunci:** Kelebihan Waktu Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

### 1. PENDAHULUAN

RSUD AW Sjahranie Samarinda merupakan salah satu rumah sakit yang menjadi pusat rujukan terbesar di Provinsi Kalimantan Timur yang memberikan pelayanan 24 (dua puluh empat) jam dan tentunya melibatkan seluruh tenaga medis maupun paramedis diantaranya perawat. Peran perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan secara mandiri cenderung dilakukan di Instalasi Rawat Inap dan Ruang Perawatan Intensif karena perawat lebih intens berinteraksi 24 (dua puluh empat) jam dengan pasien. Kegiatan asuhan keperawatan yang dilaksanakan tergantung dari kualitas dan kuantitas tenaga perawat yang bertugas selama 24 (dua puluh empat) jam, sehingga kondisi ini menjadikan perawat berada dalam kondisi sistem kerja shift yang terkadang mengalami kelebihan waktu kerja (*overtime work*). Secara umum perawat di ruang perawatan intensif di Rumah Sakit memiliki tiga jadwal shift dengan upaya pembagian jadwal shift yang digunakan untuk memenuhi pelayanan 24 (dua puluh empat) jam sehari, 7 (tujuh) hari dalam seminggu untuk melakukan perawatan pada pasien. Apabila perawat bekerja *overtime*, mereka sering bekerja dalam jangka waktu yang lama perhari serta

perminggu dan menurut sensus Amerika Serikat tahun 2010 dalam Survei Sampel Nasional (2008), 54% dari responden perawat bekerja lebih dari 39 (tiga puluh sembilan) jam per minggu. Perawat sangat mungkin bekerja selama 12 (dua belas) jam menurut *American Nurses Association (ANA)* dalam Bae tahun 2014. Kondisi ini menggambarkan perawat sudah bekerja melebihi dari ketentuan waktu kerja, maka dianggap sebagai kelebihan waktu kerja (*overtime work*). Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, lama waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan dengan ketentuan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Kelebihan waktu kerja (*overtime work*) merupakan fenomena yang sudah sangat umum terjadi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam dunia kerja. Perawat merupakan pemberi asuhan keperawatan yang dalam kegiatan tersebut yang dilaksanakan tergantung dari kualitas dan kuantitas tenaga perawat yang bertugas selama 24 (dua puluh empat) jam, sehingga kondisi ini menjadikan perawat berada dalam kondisi sistem kerja shift yang terkadang mengalami kelebihan waktu kerja (Beckers, Debby G.J. 2004). Kelebihan waktu kerja (*overtime work*) merupakan fenomena yang sudah sangat umum terjadi pada setiap karyawan atau pegawai baik di Indonesia maupun di luar negeri. Kelebihan waktu kerja (*overtime work*) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam dunia kerja. Kelebihan waktu kerja (*overtime work*) secara harfiah atau bahasa dapat diartikan yang sama dengan lembur. Definisi tentang kelebihan waktu kerja atau lembur yang ada masih berbeda-beda dan tidak konsisten. Studi yang dilakukan oleh Merllie' dan Paoli dalam Becker tahun 2004, menunjukkan bahwa 20% dari karyawan bekerja, rata-rata jam bekerja dalam seminggu mencapai lebih dari 44 (empat puluh empat) jam.

Berdasarkan beberapa para peneliti dapat didefinisikan bahwa kelebihan waktu kerja atau lembur sebagai kelebihan waktu kerja karyawan baik karena kewajiban, sukarela, diperintahkan, baik didalam hari kerja maupun hari libur kerja atau jam kerja panggilan, baik dibayar, atau tidak dibayar yang dihitung dengan melihat kerja per shift atau perminggu. Dampak dari kelebihan waktu kerja ini bermacam-macam. Salah satunya dapat mempengaruhi kesehatan (seperti resiko hipertensi, penyakit kardiovaskuler, gangguan muskuloskeletal, infeksi kronis, diabetes, kelelahan, stress, depresi) yang menyebabkan seseorang mengalami absensi kerja atau ijin sakit (Dembe, et al 2004). Absensi ini merupakan bagian dari ketidaksiplinan yang perlu mendapat perhatian karna dapat menimbulkan kerugian baik dari segi materi maupun dari system manajemen yang berlaku. Ketidakhadiran perawat mengakibatkan hilangnya waktu kerja untuk menyelesaikan tugasnya dan menyebabkan tugas menjadi terbengkalai. Secara tidak langsung produktivitas pekerja untuk jangka waktu tertentu menjadi berkurang sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan kerugian bagi rekan kerja maupun rumah sakit tersebut. Namun di lain sisi, bekerja lembur atau *overtime works* juga bisa menjadi menyenangkan dengan berkerja lembur yang berkualitas tinggi dengan hasil positif termasuk kesehatan psikologinya, motivasi kerja yang tinggi serta kepuasan dalam bekerja (Beckers, 2004). Hasil pengamatan peneliti terhadap perawat di ruang perawatan intensif bahwa mereka sering pulang tidak tepat waktu, jam kerja dalam sehari bisa lebih dari 7 jam, dengan beberapa alasan seperti aplusan yang terlalu lama ataupun ada pasien gawat maupun baru di akhir jam kerja atau jam dinas. Disamping bekerja yang melebihi waktu kerja, semangat (motivasi) kerja mereka tetap tinggi, salah satunya karna bisa mendapatkan uang tambahan atau menggantikan teman seruangan. Sedangkan untuk kedisiplinan, perawat di ruang perawatan intensif banyak yang datang tepat waktu namun pulang belum tentu tepat waktu.

## 2. METODOLOGI

Desain penelitian ini adalah menggunakan rancangan korelasional (hubungan) yaitu penelitian korelasional bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel (Nursalam, 2011). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Yang artinya peneliti mempelajari dinamika korelasi hubungan antara variable dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Artinya tiap subjek hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variable subkel pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti bahwa semua subjek penelitian diamati pada waktu yang sama (Notoatmodjo, 2005) Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *stratified proportional random samplings* serta sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Sampel diambil secara acak menggunakan undian dari daftar nama perawat hingga memenuhi jumlah sampel. Jumlah sampel yang ditentukan adalah 103 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Untuk pengujian hipotesis menggunakan *Pearson Product Moment*, sedangkan uji validitas dan uji reliabilitas tidak diuji karena sudah baku

## 3. HASIL DAN DISKUSI

### 3.1 Analisa univariat

Tabel 1 distribusi frekuensi karakteristik responden (n=103)

No	Variabel	Frekuensi	(%)
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	23	22.3
	Perempuan	80	77.7

<b>2</b>	<b>Ruang Bekerja</b>		
	ICU	25	24,3
	ICCU	22	21,4
	PICU	24	23,3
	NICU	18	17,5
	HCU	14	13,6
<b>3</b>	<b>Usia</b>		
	17-25 tahun	5	4,9
	26-35 tahun	61	59,2
	36-45 tahun	34	33,0
	46-55 tahun	3	2,9
<b>4</b>	<b>Lama bekerja</b>		
	1-7 tahun	49	47,6
	8-16 tahun	46	44,7
	17-25 tahun	4	3,9
	26-34 tahun	4	3,9
	Jumlah	103	100%

Sumber: Data Primer 2019

### Jenis kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 80 responden (77,7%). Sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyebutkan perawat berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding perawat berjenis kelamin laki-laki (Sukma, Mawar Septiani (2014) Fahrurrazi(2012) Sutrisnoputri, Alessandra Lourdes dkk, (2018). Menurut asumsi peneliti, adanya stereotip yang menyatakan perawat merupakan profesi dengan stereotip gender. Stereotip feminis atau perempuan ini dianggap lebih fleksibel dalam melakukan tugas keperawatan sehingga dalam dunia kerja profesi perawat identik dengan perempuan. Hal ini didukung oleh penelitian Roatib, Ali (2007) dan Permana, Dini Rahmawati (2019) yang menyebutkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan motivasi kerja maupun disiplin.

### Ruang kerja

Berdasarkan ruang kerja dengan persentase terbanyak adalah dari ruang ICU sebanyak 25 responden (24,3%). Ruang asuhan keperawatan sehingga mungkin saja tingkat lembur atau kelebihan waktu kerja meningkat di ruangan ini.

### Usia

Pada penelitian ini didapatkan usia responden terbanyak pada rentang usia 26-35 tahun. Usia 26-35 tahun termasuk kategori usia dewasa awal (Yhantiaritra, 2015), sejalan dengan penelitian Fitriyanti, Lia & Suryati, Sri (2016) yang menyebutkan usia 33 tahun termasuk ke dalam rentang usia produktif, yang mana usia dari 22-53 tahun dengan rata-rata 31 tahun merupakan usia produktif. Menurut asumsi peneliti bahwa usia sekitar 25-35 tahun merupakan usia ideal. Dimana tenaga, tingkat konsentrasi, pengalaman dan emosional seseorang lebih matang sehingga motivasi serta disiplin dalam bekerja juga baik. Sejalan dengan penelitian Mutiah, Nur (2018) dan Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio (2015) sebelumnya dengan usia responden terbanyak adalah sekitar 30 tahunan.

### Lama kerja

Berdasarkan lama bekerja dapat disimpulkan rentang waktu terlama adalah 26-35 tahun, dan terbanyak adalah 1-7 tahun sebanyak 49 responden. Lama kerja merupakan rentang waktu sejak seseorang menekuni ataupun memulai bekerja. Rentang ini dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menekuni suatu bidangnya (Ranupendoyo & Saud, 2005). Penelitian oleh Rau, Muh. Jusman dkk (2015) menyebutkan bahwa seorang pegawai dikatakan baik jika pelaksanaan kerja didukung oleh kemampuan serta pengalaman yang baik juga. Sejalan dengan penelitian Handoko, Hani, 2010, dengan rata-rata masa kerja diatas 3 tahun dan menyebutkan masa kerja lebih dari 3 tahun termasuk dalam kategori lama. Menurut asumsi peneliti, dengan masa kerja yang lama dapat meningkatkan motivasi kerja dalam pengembangan kemampuan diri maupun karir.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel (n=103)

No	Variable	Mean	median	modus	max	min	SE	SD
1	Kelebihan waktu kerja	44,18	45	45	3	2	,506	,133
2	Motivasi Kerja	133,55	134	134	70	5	,114	1,302
3	Disiplin Kerja	33,59	32	32	0	7	,301	,060

Sumber: Data Primer 2019

### Kelebihan Waktu Kerja

Dengan rata-rata kelebihan waktu kerja adalah 44,18 yang lebih besar dari standar deviasi yaitu 5,133 dengan standar error 0,506 dimana *confidence interval* nya sebesar 43,18 yang menunjukkan nilai mean dapat digunakan sebagai representasi keseluruhan data. Dan didapatkan nilai tengah sebesar 45,00 dengan kisaran 32 – 53 poin. Nilai tengah tersebut digunakan sebagai *cut off point* penentuan ada tidaknya kelebihan waktu kerja pada responden. Dapat disimpulkan bahwa kelebihan waktu kerja termasuk kategori cukup tinggi. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor (KEP.102/MEN/VI/2004), kelebihan waktu kerja (*overtime work*) merupakan jumlah jam kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dengan satu hari libur atau 8 (delapan) dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 hari kerja. Dalam penelitian oleh Beckers, Debby G.J. (2004) bahwa bekerja lembur merupakan hal biasa yang dilakukan. Disebutkan juga kelebihan waktu kerja mencapai 1 hingga 8 jam perminggu. Asumsi peneliti bahwa perawat-perawat di ruang intensif kurang setuju untuk bekerja melebihi waktu kerjanya namun bisa karena adanya beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab kelebihan waktu kerja misalnya, kedisiplinan datang aplusan, waktu dokter visit serta faktor - faktor lain yang tidak dapat diduga.

### Motivasi kerja

Dengan rata-rata nilai motivasi kerja 133,55 yang lebih besar dari standar deviasi yaitu 11,302 dengan standar error 1,114 dimana *confidence interval* nya sebesar 131,34 yang menunjukkan nilai mean dapat digunakan sebagai representasi keseluruhan data. Dan didapatkan nilai tengah sebesar 143 dengan kisaran 95 - 170 poin. Nilai tengah tersebut digunakan sebagai *cut off point* penentuan ada tidaknya kelebihan waktu kerja pada responden. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja termasuk kategori cukup tinggi. Sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyebutkan motivasi kerja yang baik atau tinggi (Setiyaningsih, Yuli (2013); Pongajow, Lini Abligif Cheren et al(2015); Triyanto, Endang & Kamalludin, Ridwan (2008)). Dalam teori Herzberg, beberapa yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang tinggi adalah prestasi, kesempatan bekarir dan berkembang, pengakuan, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan dan teknik pengawasan. Asumsi peneliti bahwa perawat-perawat ruang intensif telah cukup mendapat dukungan, kerjasama dan feedback sehingga dalam bekerja menjadi lebih baik dan semakin termotivasi lebih baik lagi.

### Disiplin kerja

Dengan rata-rata nilai disiplin kerja 33,59 yang lebih besar dari standar deviasi yaitu 3,060 dengan standar error 0,301 dimana *confidence interval* nya sebesar 32,99 yang menunjukkan nilai mean dapat digunakan sebagai representasi keseluruhan data. Dan didapatkan nilai tengah sebesar 32 dengan kisaran 27 - 40 poin. Nilai tengah tersebut digunakan sebagai *cut off point* penentuan ada tidaknya kelebihan waktu kerja pada responden. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja termasuk kategori cukup tinggi. Berbeda halnya dengan penelitian Fahrurrazi, (2012) yang menyebutkan sebagian besar perawat kurang disiplin dalam bekerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seseorang, yaitu pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri, lokasi tempat tinggal atau tempat kerja, konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan. Asumsi peneliti bahwa perawat-perawat di ruang perawatan intensif mempunyai manajemen waktu yang baik sehingga dalam bekerja mampu memanfaatkan waktu yang tersedia secara efisien dan mendapatkan pengawasan atau aturan yang cukup ketat sehingga meminimalisirkan ketidakdisiplinan dalam bekerja.

## 3.2 Analisa Bivariat

Tabel 3 Analisa Bivariat Berdasarkan Korelasi Variabel (n=103)

No	Variable	r	P value
1	Kelebihan waktu kerja dengan Motivasi Kerja	-0,053	0,596
2	Kelebihan waktu kerja dengan Disiplin Kerja	-0,259	0,008

Sumber: Data Primer 2019

### Hasil Analisa Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas ditemukan hasil penelitian menemukan bahwa ada korelasi yang negatif dan tidak signifikan antara kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja dimana hubungannya adalah negatif yang berarti semakin banyak kelebihan waktu bekerja maka motivasi kerja perawat semakin menurun. Secara teoritis, hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja adalah positif. Positif artinya kelebihan waktu kerja menyebabkan bertambahnya jam kerja diatas waktu normal kerja. Kondisi ini menyebabkan motivasi perawat seharusnya meningkat dengan mempertimbangan beberapa faktor dalam hygiene faktor seperti besarnya upah lembur. Sejalan dengan hasil penelitian Beckers, Debby G.J. (2004) yang menyebutkan adanya hubungan signifikan antara kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja. Namun hasil penelitian menemukan kelebihan waktu kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Menurut asumsi peneliti, hal ini bisa dikarenakan kurangnya hygiene faktor seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi serta supervisi.

### Hasil Analisa Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas ditemukan hasil penelitian menemukan bahwa ada hubungan signifikan antara kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja dengan pola negatif. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja dimana hubungannya adalah negatif yang berarti semakin banyak kelebihan waktu bekerja maka disiplin kerja perawat semakin menurun. Menurut definisi dari Hasibuan dalam Mutiah, Nur (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan serta norma yang berlaku. Salah satu faktor dalam penilaian disiplin kerja ialah datang dan pulang tepat waktu. Sehingga dapat dikatakan hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja adalah negatif. Negatif artinya kelebihan waktu kerja menyebabkan bertambahnya jam kerja perawat di atas waktu normal kerja. Hasil penelitian menemukan adanya hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja perawat di ruang intensif care RSUD AW Sjahranie Samarinda. Asumsi peneliti hal ini bisa terkait dengan waktu datang atau waktu pulang yang tidak sesuai. Ketidakterdisiplinan waktu datang maupun terlambat pulang karena menunggu teman aplusan, waktu aplusan yang panjang, visite dokter maupun adanya tindakan darurat di jam-jam peralihan.

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan mengenai hubungan kelebihan waktu kerja dengan motivasi dadisiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai Perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda dapat dijelaskan sesuai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah perawat berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 77,7% (80 responden), karakteristik responden berdasarkan ruang kerja adalah ruangan ICU dengan persentase sebesar 24,3% (25 responden), karakteristik responden berdasarkan usia adalah 26-35 tahun sebanyak 61 responden (59,2%), karakteristik responden berdasarkan lama kerjanya adalah 1-7 tahun sebanyak 49 responden (47,6%). Data hasil penelitian menunjukkan bahwa kelebihan waktu kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda memiliki nilai rata-rata sebesar 44,18 jam dengan nilai median serta modusnya 45 jam. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda memiliki nilai rata-rata sebesar 133,55 dengan nilai median serta modusnya 134. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda memiliki nilai rata-rata sebesar 33,59 dengan nilai median serta modusnya 32 jam. Analisis hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan motivasi kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda dilakukan dengan uji *Pearson Product moment* dengan nilai  $r = -0,053$  dan nilai  $p\text{ value} = 0,596$ . Analisis hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja pada perawat di ruang perawatan intensif RSUD AW Sjahranie Samarinda dilakukan dengan uji *Pearson Product moment* dengan nilai  $r = -0,259$  nilai  $p\text{ value} = 0,008$ . Adanya hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan disiplin kerja. Namun dengan motivasi tidak ada hubungannya.

### SARAN DAN REKOMENDASI

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah Bagi Rumah Sakit diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor utama yang menjadi penyebab terjadinya kelebihan waktu kerja, seperti pendisiplinan waktu visite dan waktu aplusan dll. untuk bisa mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja dengan cara mengadakan rapat rutin bulanan yang bertujuan untuk mengevaluasi serta memberi motivasi terhadap sesama rekan perawat. Dapat pula dengan cara memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, merenovasi desain interior ruangan kerja, penambahan ruangan, penyediaan sarana dan prasarana penunjang aktifitas kerja di kantor, terutama fasilitas penunjang (mobil dan motor dinas, perlengkapan lapangan, dan lain-lain) serta terus berusaha menciptakan hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan, dan sesama pegawai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Bagi HRD atau KepalaRuangan, diharapkan dalam karir seorang perawat sebaiknya tidak memandang jenis kelamin, karena baik laki-laki maupun perempuan memiliki tanggung jawab yang sama dalam melaksanakan asuhan keperawatan, sebaiknya tidak memandang usia (senioritas). Karena dalam usia muda pun terdapat potensi-potensi yang bisa dikembangkan, misalnya dengan mengikuti seminar dan pelatihan, diperlukannya jenjang karir perawat dalam sebuah ruangan dengan rentang waktu yang lebih spesifik. Sehingga perawat merasa betah dalam masa kerja yang lama. untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja. Misalnya dengan diadakannya seminar maupun pelatihan tentang pentiingnya kedisiplinan dalam bekerja, pemberian reward maupun punishment, sistem pengawasan dan supervisi serta arahan yang jelas dari atasan. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat mencari sumber informasi lebih lanjut untuk menambah wawasan dalam memahami lebih mendalam, misalnya dengan wawancara mendalam terhadap responden terkait.

### REFERENSI

- Bae, Sung-Heui (2014). *Journal Impact of states' Nurses Work Hour Regulation on Overtime Practice and Work Hours among Registered Nurses*
- Beckers, Debby G.J. 2004. *Journal Working Overtime Hours: relation with Fatigue, Work Motivation, and the Quality of Work*,
- Fahrurrazi, (2012). *Penelitian Faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja tenaga kesehatan Puskesmas Mesjid Raya Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar*
- Fitriyanti, lia & Suryati, sri (2016). Hubungan karakteristik perawat dengan motivasi kerja dalam pelaksanaan terapi aktivitas kelompok di rs khusus daerah duren sawit jaktim
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM

- <https://yhantiaritra.wordpress.com/2015/06/03/kategori-umur-menurut-depkas.html> diakses pada tanggal 3 Juli 2019  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor (KEP.102/MEN/VI/2004)
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Murti, B. 2009. Mendesak: Kebutuhan untuk Memperbaiki Pelayanan Intensif Bayi dan Anak. *Jurnal Kedokteran Indonesia*. 1(1): 1–3
- Mutiah, Nur (2018). Tesis *Pengaruh Jam Kerja Lembur dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan Tetap dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada PT XXX Kabupaten Padang Lawas*. Univ Sumatra Utara
- Nursalam, 2011. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba medika, Jakarta.
- Permana, Dini Rahmawati (2019). Hubungan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi Tahun 2018
- Pongajow, Lini Abligif Cheren et al(2015). Gambaran Motivasi kerja dan pelayanan prima perawat di RSUD Bethesda GMIM Tomohon
- Ranupendoyo & Saud. (2005). Manajemen personalia, ED. 4. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE-UGMik, S.
- Rau, Muh. Jusman dkk (2015). Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kec. Palu barat
- Roatib, Ali (2007), Hubungan Antara Karakteristik Perawat dengan Motivasi Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Komunikasi Terapeutik Pada Fase Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio (2015). Penelitian Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Ros In Yogyakarta
- Setyaningsih, Yuli (2013). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran
- Sukma, Mawar Septiani (2014). Penelitian Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja Perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Pasar Rebo
- Sutrisnoputri, Alessandra Lourdes dkk, (2018). Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tugu Rejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* Vol 6 No. 1
- Triyanto, Endang & Kamalludin, Ridlwan (2008). Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Dokumentasi Keperawatan di RSUD Prof. Dr. MARGONO SOEKARJO PURWOKERTO
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003