



Gambaran Tingkat Kepuasan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Caregiver di Panti Tresna Werdha Budi Mulia I Cipayung Jakarta Timur Tahun 2018

Pramita Sari¹, Agustina²

Overview of Satisfaction Level, Motivation and Work Environment of Caregivers at Panti Tresna Werdha Budi Mulia I in Cipayung, East Jakarta in 2018

Abstrak

Terdapat sekitar 40% pekerja menyatakan bahwa pekerjaan mereka penuh dengan tekanan pada tingkat yang membahayakan dan menetapkan perawat sebagai profesi yang paling berisiko sangat tinggi mengalami stress. Di antaranya ada 80% pekerja merasakan stress dalam pekerjaannya dan mereka membutuhkan bantuan untuk mengatasi masalah tersebut. Hasil penelitian dari Haryanti dkk terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran beban kerja dengan stres kerja pada *caregiver* di Panti Werdha Budi Mulia 1 Cipayung Jakarta Timur tahun 2018. Penelitian ini menggunakan desain yang bersifat kualitatif dengan pendekatan *fenomenology*. Penelitian ini dilakukan di Panti Tresna Werdha Budi Mulia I Cipayung Jakarta Timur. Waktu pengumpulan data penelitian dilakukan pada 21 Juni s/d 21 Juli 2018. Teknik sampling yang dipilih yaitu *Purposive Sampling* sebanyak 6 informan. Data diambil dengan wawancara mendalam, telaah dokumen dan observasi. Analisis data menggunakan tri angulasi.

Hasil penelitian menunjukkan dari proses adaptasi dan mendekatkan diri kepada lansia dengan mengajak bicara sehingga membuat mereka merasa nyaman. Ada kepuasan kerja informan, merasa nyaman bekerja dengan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu adanya motivasi kerja hampir semua informan merasa senang karena mereka mencari pahala. Tugas yang diberikan kepada *caregiver* sudah sesuai dan semua menikmati pekerjaan mereka karena cukup waktu istirahat dan hubungan kerja untuk sesama rekan kerja saling mendukung.

Kata kunci : Kepuasan, Motivasi, *Caregiver*, Panti Werdha

Abstrak

There are about 40% of workers stated that their work is full of pressure at a dangerous level and defines nursing as the profession most at very high risk of experiencing stress. Among them there are 80% of workers feel stress in their work and they need help to overcome these problems. The results of research from Haryanti et al. There is a relationship between workload and work stress of nurses in Semarang District Hospital. This study aims to describe the workload with work stress on caregivers at Panti Werdha Budi Mulia 1 Cipayung, East Jakarta in 2018. This study uses a qualitative design with a phenomenological approach. This research was conducted at the Panti Tresna Werdha Budi Mulia I Cipayung, East Jakarta. The time for collecting research data was from June 21 to July 21 2018. The sampling technique chosen was Purposive Sampling with 6 informants. Data were taken by in-depth interviews, document review and observation. Data analysis using triangulation.

The results showed from the adaptation process and getting closer to the elderly by talking to them so that they felt comfortable. There is job satisfaction of the informant, feels comfortable working with a comfortable work environment. In addition, because of their work motivation, almost all of the informants feel happy because they are looking for a reward. The tasks given to caregivers are appropriate and everyone enjoys their work because there is enough rest time and work relationships for fellow co-workers to support each other.

The results showed from the adaptation process and getting closer to the elderly by talking to them so that they felt comfortable. There is job satisfaction of the informant, feels comfortable working with a comfortable work environment. In addition, because of their work motivation, almost all of the informants feel happy because they are looking for reward. The tasks given to caregivers are appropriate and everyone enjoys their work because there is enough rest time and work relationships for fellow co-workers to support each other.

Keywords: Satisfaction, Motivation, *Caregiver*, Nursing Home

¹ Alumni Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKes PHI

² Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKes PHI

Pendahuluan

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Setiap pekerjaan merupakan beban kerja pelakunya, beban dimaksud bisa fisik, mental, sosial. Semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki, semakin efisien beban, jiwa pekerja, sehingga beban kerja menjadi relatif (Budi, 2005). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Anwar, 2015).

Kejadian stres merupakan kejadian epidemi dunia pada abad ke-21. Dalam laporan yang dinyatakan oleh *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH) bahwa sekitar 40% pekerja menyatakan bahwa pekerjaan mereka penuh dengan tekanan pada tingkat yang membahayakan dan menetapkan perawat sebagai profesi yang paling berisiko sangat tinggi mengalami stres, sebab perawat memiliki tugas dan tanggung jawab kepada keselamatan nyawa manusia. Laporan lainnya yang bersumber dari *Attitude in American Workplace VII* menyebutkan bahwa sekitar 80% pekerja merasakan stres dalam pekerjaannya dan mereka membutuhkan bantuan untuk mengatasi masalah tersebut (WHO, 1996; Herqutanto, et al 2017). Meningkatnya stres kerja dipacu karena harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Dengan semakin bertambahnya tuntutan pekerjaan tersebut maka semakin besar kemungkinan perawat akan mengalami stres kerja. Oleh sebab itu perawat memerlukan satu cara untuk menyelesaikan atau menyesuaikan kondisi terhadap masalah tersebut yang biasanya disebut dengan *coping* sehingga dapat menjalankan profesi keperawatannya (Ratri & Parmitasari, 2014).

Hasil penelitian dkk (2013), didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi

yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value = 0.000 ($\alpha=0,05$). Menurut Okoye dan Asa (2011), sebagai seorang *caregiver*, memberikan perawatan terutama untuk orang tua, menuntut pengorbanan yang besar, baik secara fisik dan emosional. Sehingga peningkatan stres yang signifikan pada *cargiver* yang merawat lansia dengan *demensi* banyak sekali ditemukan.

Seorang *caregiver* juga termasuk dalam kategori pekerja sosial. Pekerja sosial adalah seseorang yang dibayar dalam suatu kemampuan profesional untuk mengadakan tugas konseling maupun perencanaan perawatan dan perlindungan sosial (Berry dalam Handayani, 2004). *Caregiver* adalah orang yang bertugas untuk merawat orang sakit maupun lansia dan dibekali pelatihan singkat (Nugroho, 2000). *Caregiver* di panti werdha merasa beban psikologis ketika merawat lansia, beban psikologis tersebut diantaranya rasa malu, marah, tegangan, lelah, tertekan, dan ketidakpastian. *Caregiver* berada pada risiko kesehatan yang lebih besar daripada penerima perawatan, karena ketika *caregiver* mengabdikan diri dengan kebutuhan orang lain, mereka cenderung mengabaikan kebutuhan mereka sendiri. Mereka mungkin tidak mengenali atau mungkin mengabaikan tanda-tanda penyakit, kelelahan atau depresi yang mereka alami. Stres negatif dapat berdampak pada kesehatan fisik *caregiver* atau menyebabkan *caregiver* secara fisik atau verbal agresif terhadap klien atau lansia. Studi juga menunjukkan bahwa salah satu alasan untuk penelantaran dan kekerasan pada lansia adalah stres pada *caregiver* (Gupta R, Chaudhuri A, 2008 dalam Okoye 2011).

Studi menunjukkan bahwa 30% sampai 40% dari *caregiver* lansia dengan *demensi* menderita depresi dan stres (Covinsky et all, 2003). Zarit (2006), mengemukakan antara 40% sampai 70% dari *caregiver* memiliki gejala klinis yang signifikan dari depresi, dengan

sekitar seperempat hingga setengah dari *caregiver* yang mengalami depresi sangat mungkin untuk mendapatkan gangguan kecemasan, penyalahgunaan atau ketergantungan zat psikotropika, dan penyakit kronis.

Panti Sosial Tresna Werdha adalah sebuah bangunan tempat tinggal bersama, berupa asrama dimana terdapat staf medik yang bertugas menjaga dan membantu lansia untuk melakukan aktivitas sehari-hari, di dalamnya juga terdapat sebuah program yang dirancang untuk lansia berkegiatan dan dikontrol oleh staf yang bertugas. Para *caregiver* di panti tersebut merawat dan melayani para lansia, ada yang masih sehat ada juga yang dalam kondisi sakit bahkan *demensi*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran beban kerja dengan stres kerja pada *caregiver* di Panti Werdha Budi Mulia 1 Cipayung Jakarta Timur tahun 2018.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain yang bersifat kualitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah *fenomenology*. Penelitian ini dilakukan di Panti Tresna Werdha Budi Mulia I Cipayung Jakarta Timur. Untuk waktu penelitian akan dilakukan pada 21 Juni 2018 s/d 21 Juli 2018. teknik yang dipilih yaitu *purposive sampling* sebanyak 6 informan. Data diambil dengan wawancara mendalam, telaah dokumen dan observasi. Data selain karakteristik informan, difokuskan pada proses adaptasi kerja dan perasaan senang dalam bekerja, serta kepuasan kerja (merasa betah dan adanya *reward*), lingkungan kerja dan motivasi kerja. Analisis data menggunakan triangulasi.

Hasil

Karakteristik informan

Sebagian besar usia informan dalam penelitian ini merupakan dewasa (23-54 tahun), usia termuda dalam penelitian ini adalah usia 23 tahun dan usia tertua adalah 54 tahun. Jenis kelamin informan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu jenis kelamin laki-laki 1 orang dan jenis kelamin perempuan 3 orang. Masa

kerja informan ini sangat bervariasi, masa kerja terendah yaitu 3 bulan masa kerja dan masa kerja terlama yaitu 4 tahun masa kerja. Informasi mengenai pendidikan dalam penelitian ini sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap wawasan dan pengetahuan informan. Pendidikan informan dalam penelitian ini ada 1 orang yang berpendidikan tinggi lulusan S1 (S.Sos), 1 orang lulusan D3 Kebidanan, 1 orang lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan 1 orang lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Jabatan dari informan yaitu ada jabatan sebagai pelayanan dan petugas *caregiver* dalam mengurus dan merawat lansia.

Proses Adaptasi Kerja

Proses awal kerja informan perlu beradaptasi dengan lansianya ada yang merasa tidak terlalu sulit, ada yang merasa senang, dan juga ada yang merasa untuk adaptasinya biasa saja. Dapat disimak pernyataan informan 2 “M” berikut ini :

“Adaptasinya biasa aja ya kak, kita ngikutin kayak misalnya kita ke lansianya ke kakek neneknya kita ngikutin mereka dalam hal misalnya untuk hal-hal yang eee untuk makan mereka segala macam ya kita ngedekatin diri ke mereka tanya-tanya apa segala macam. Kalau untuk ke petugas ya tetep kita ngikutin namanya kita masih baru itungannya dibanding ama yang lama otomatis kita ngedekatin kerjaan disini seperti apa kitanya ngapain jobdesk kita yang ini misalnya kayak perawat, perawat jobdesknya apa, nah kayak misalnya bagiin obat, kita tanya kak bagiin obat disini seperti apa, jam berapa, terus eee kalau misalnya neneknya yang ini gimana jadi kita banyak koordinasinya ke orang-orang yang ini ke staf-stafnya.”

Hasil observasi, *caregiver* melakukan proses adaptasi bersama lansia dengan cara mengajak para lansia untuk berbicara atau menyapa para lansia.

Perasaan Senang Bekerja

Dari pernyataan tentang yang dirasakan selama bekerja di panti, informan merasa bahwa seperti merawat orang tua sendiri, merasa senang dan juga merasa bahwa selain bekerja juga sebagai ibadah, seperti kutipan dari informan 4 “A” berikut:

“Ya senengnya ya kita mungkin ngerasanya kerjaan kita tu kita ngerasa sebagai mungkin bisa jadi ibadahlah istilahnya, selain itu juga kita misalnya kerja buat nyari duit tapi ngambil dari sisi positifnya juga.”

Dari hasil observasi terlihat *caregiver* menunjukkan wajah ceria karena merasa senang selama bekerja.

Kepuasan Kerja (Merasa Betah)

Kepuasan kerja yang membuat *caregiver* betah dalam bekerja di panti. Ada yang mengatakan sudah merasa seperti merawat orang tua sendiri, dan sebagai pengalaman untuk kedepannya, kerja sambil ibadah, dan juga karena gajinya lumayan. Seperti informan 3 “N” menuturkan sebagai berikut:

“Nyaman, karna kerja sambil ibadah juga ngerawat orang tua kan.”

Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa petugas *caregiver* dalam melakukan kegiatan pekerjaannya mereka terlihat tenang dan fokus.

Reward

Hasil observasi menunjukkan seorang *caregiver* sedang melakukan perawatan kepada lansia yang sudah tidak bisa berjalan dan harus menggunakan kursi roda, informan menikmati pekerjaannya dan ikhlas melakukannya, menganggap itu adalah pengalaman untuk mereka nantinya.

Jika dilihat dari matriks hasil wawancara peneliti dengan *caregiver*, tentang mendapatkan *reward* ketika bekerja dengan baik. Ada beberapa jawaban yang dituturkan oleh informan yang mengiyakan *reward* nya sudah ada digaji,

ada juga yang dalam bentuk pujian saja. Seperti informan 1 “P” menuturkan sebagai berikut :

“Ya itu ya iniiii ini kita mbak, reward kita udah digaji ya ibaratnya.”

Berbeda dengan pernyataan di atas informan 2 “M” menyatakan sebagai berikut :

“Ehh kalau untuk reward palingan kita reward nya pujian doang kak, kalau untuk reward pribadi kek hal bentuk piala gitu hadiah atau segala macam kayaknya belum pernah sayanya, paling pujian doang kek ya udah kerjaannya bagus gitu doang sih kak, dan kalau misalnya dalam hal untuk ke panti ini atau untuk reward dari dinas sosialnya belum pernah.”

Lingkungan Kerja

Mengenai gambaran kondisi lingkungan panti. Berikut pernyataan informan 2 “M” :

“Seperti yang kakak liat seperti gimana saya bilang bersih padahal kakak ngeliatnya juga ada kotor apa segala macemkan kadangkala nyatuin pendapat juga. Menurut saya selama saya disini ya seperti ini kak asri, adem, bersih, cuman ada memang sih ada jam-jamnya dalam hal mungkin paling agak sorean agak kurang-kurang ini yak, agak sorekan semua pekerja juga udah pada pulang gitu. Tapi tetep sebelum pulang kita pasti bersihin ee kamar kekek dan neneknya dulu gitu.”

Suasana di Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia I menurut jawaban dari informan sudah merasa cukup nyaman seperti pernyataan informan 3 “N” berikut ini :

“Nyaman, soalnya kita disini bukan kayak teman tapi kayak saudara sendiri kak.”

Untuk pernyataan tentang lingkungan fisik seperti pencahayaan dan kebisingan di panti informan mengatakan ada yang bising dan ada yang mengatakan suasananya sudah nyaman, hal ini dapat dilihat dari pernyataan informan 3 “N” berikut :

“Udah, paling bising kayak gini, di sebelah kan karna dia panti orang gila kan panti jiwa kalau di panti jiwa itu kan mereka sering ngadakan kegiatan nggak boleh nggak ada kegiatan ya paling disini kayak gini jam-jam istirahat harusnya kakek nenek tidur siang mereka musiknya nonstop dari pagi sampai sore, nggak ke petugasnya ke kakek neneknya juga tidurnya jadi nggak maksimal.”

Berbeda dengan pernyataan di atas informan 4 “A” menyatakan sebagai berikut :

“Kalau di dalam kan misalnya tu setiap ruangan ada jendela kiri kanan ada jendela, udah gitu juga ada exhaus juga buat narik dari dalam buat dibuang keluar jadi udaranya juga mungkin lebih baik lah, kalau berisiknya sih misalnya nggak ada sih mbak, cuman soalnya kan jalan ama wismanya sendiri agak lumayan jauh, jadi nggak terlalu kedengeran misalnya ada kendaraan.”

Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa lingkungan tempat kerja di Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia I sudah lumayan bersih dikarenakan semua petugas *caregiver* membersihkan lingkungan serta tempat tinggal di sekitar panti.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja bagi masing-masing informan bervariasi ada yang mengatakan akan mengalami masa tua, ada yang niatnya mencari pahala dan ada yang ingin menjadi lebih baik. Seperti pernyataan informan 3 “N” berikut :

“Ya saya jadi lebih menghargai orang tua saya sama orang tua yang ini.”

Untuk pertanyaan tentang manfaat yang dirasakan dalam motivasi kerja ini informan mengatakan merasa senang, mengetahui pribadi orang, menjadi lebih bisa menghargai orang yang lebih tua, dan lebih ngerti cara mengurus orang tua. Seperti pernyataan informan 2 “M” berikut ini :

“Manfaatnya eeee kita, kita salah satunya kita tau pribadi setiap orang itu seperti apa. Pasti dari sekian banyak kakek nenek 210 ini otomatisasi setiap pribadikan berbeda-beda, kita bakalan tau pribadi yang satu ini seperti ini pribadi yang satu ini seperti apa dan cara menanggulangi mereka itu cara ngatasinya seperti apa.”

Hal ini dapat dilihat juga dari pernyataan informan 4 “A” berikut ini :

“Manfaatnya saya jadi ngerti cara ngurus orang tua lebih tau karakter orang tua lebih banyak lagi bisa lebih menghargai orang tua jadi misalnya di luar pun saya kalau udah ketemu orang tua tu udah jadi lebih sopan dari sebelumnya, lebih ngerti keadaan mereka.”

Dari hasil observasi terlihat motivasi *caregiver* untuk bekerja sangat baik karena mereka merasa senang.

Pembahasan

Proses Adaptasi (Masa Kerja)

Proses adaptasi informan merasa tidak begitu sulit dan juga tidak membutuhkan waktu yang begitu lama untuk adaptasinya mulai dari mendekatkan diri kepada lansianya mengajak bicara membuat mereka merasa nyaman sehingga para informan merasa seperti sudah merawat orang tuanya sendiri selain itu mereka juga menganggap pekerjaan mereka sebagai ibadah. Super dan Knasel (dalam Johnston, 2016) mendefinisikan kemampuan adaptasi karir sebagai kesiapan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang berubah dan perubahan dalam kondisi-kondisi pekerjaan. Di sisi lain, kemampuan adaptasi karir juga disebut sebagai kontrak psikososial yang menekankan kesiapan individu dan sumber-sumber koping dengan kondisi perkembangan tugas-tugas vokasional saat ini, transisi okupasional, dan trauma personal (Savickas dalam Johnston, 2016).

Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan semua informan tentang kepuasan kerja informan merasa nyaman bekerja di panti, bekerja sambil mencari pahala dengan merawat orang tua informan sudah merasa senang. Menurut Edy Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak (Yohanes).

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terhadap beberapa informan yaitu *caregiver* di panti sosial mereka menyatakan untuk pencahayaan di tempat kerja sudah terang, mulai dari cahaya sinar matahari yang masuk maupun cahaya penerangan dari lampu. Jika dilihat lingkungan tempat informan bekerja sudah sangat bersih,

suasana di sekitar panti juga sudah sangat nyaman dan tidak terlalu berisik karena lumayan jauh dari jalan raya.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayati, bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik. lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi

Berdasarkan wawancara mendalam peneliti dengan semua informan tentang motivasi kerja, hampir semua informan merasa senang karena tujuan mereka mencari pahala dan ibadah, dengan bekerja seperti itu mereka

merasa lebih bisa menghargai orang tua dan lebih banyak tahu lagi tentang sifat-sifat masing-masing lansia.

Robbins (2008), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah: intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2008).

Tugas-tugas

Tugas-tugas *caregiver* yang diberikan kepada para informan menyatakan mereka merasa sudah sesuai dengan *jobdesk* pekerjaannya, walaupun ada beberapa yang masih menggunakan sistem *shift* kerja. Mereka juga menikmati pekerjaannya walaupun ada beberapa kesulitan yang dihadapi namun masih dapat mereka tangani.

Sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi, hal tersebut menurut Nawawi (2011:42). Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas

dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

Intrinsik Pekerjaan

Intrinsik pekerjaan menurut para informan dengan ruangan yang cukup bagi mereka dan mereka menganggap kerja mereka sudah sesuai porsi masing-masing dengan lingkungan yang sudah mencukupi dengan jam kerja mereka yang bisa dikatakan cukup karna istirahat untuk *caregiver* nya lebih banyak jadi mereka bisa memanfaatkan itu untuk beristirahat.

Menurut Setiawan (2014:147), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: 1). Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan; 2). Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran; 3). Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. 4). Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Wirawan (2009:7) mengenai faktor internal pegawai yaitu; faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Hubungan Kerja

Hubungan kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja informan mengatakan baik-baik saja, walaupun pimpinan mereka jarang berada

di tempat karena memiliki dua panti (satunya lagi di Ciracas). Sedangkan untuk hubungan sesama rekan kerja mereka mengatakan saling mendukung karena mereka tahu mereka adalah satu tim jadi saling membantu satu sama lainya.

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka didalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Siwi Ultima Kadarmo dkk, 2001:10). Hubungan kerja dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.

Pendekatan hubungan kerja dikembangkan oleh Kurt Lewin, yang kemudian dikembangkan lagi oleh William. E. Smith dalam buku Siwi Ultima Kadarmo (2001:46), pengaruh interaksi hubungan kerja dengan motivasi kerja ternyata tidak signifikan, karena $p > 0,05$. Hal ini berarti motivasi kerja tidak memiliki pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

Proses Adaptasi (Masa Kerja)

Proses adaptasi informan merasa tidak begitu sulit dan juga tidak membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi, mulai dari mendekatkan diri kepada lansia, mengajak bicara, membuat mereka merasa nyaman, sehingga para informan merasa seperti sudah merawat orang tuanya sendiri. Selain itu mereka juga menganggap pekerjaan mereka sebagai ibadah.

Kepuasan Kerja

Dari hasil wawancara penelitian ini dengan semua informan tentang kepuasan kerja informan merasa puas bekerja di panti. Karena

bekerja sambil mencari pahala dengan merawat orang tua merupakan kepuasan bagi informan.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa informan yaitu *caregiver* di panti sosial mereka menyatakan untuk pencahayaan di tempat kerja sudah terang, mulai dari cahaya sinar matahari yang masuk maupun cahaya penerangan dari lampu. Menurut informan lingkungan tempat mereka bekerja sudah sangat bersih dan suasana di sekitar panti juga nyaman dan tidak terlalu berisik karena berada lumayan jauh dari jalan raya.

Motivasi

Berdasarkan wawancara mendalam peneliti dengan semua informan tentang motivasi kerja hampir semua informan merasa senang karena tujuan mereka mencari pahala sambil ibadah, dengan bekerja seperti itu mereka merasa lebih bisa menghargai orang tua, dan lebih banyak tahu lagi tentang sifat-sifat masing-masing lansia.

Tugas-tugas

Tugas-tugas *caregiver* yang diberikan kepada para informan menyatakan mereka merasa sudah sesuai dengan *jobdesk* pekerjaannya, walaupun ada beberapa yang masih menggunakan sistem *shift* kerja. Mereka juga menikmati pekerjaannya walaupun ada beberapa kesulitan yang dihadapi namun masih dapat mereka tangani.

Intrinsik Pekerjaan

Intrinsik pekerjaan menurut para informan dengan ruangan yang cukup bagi mereka dan mereka menganggap kerjaan mereka sudah sesuai porsi masing-masing dengan lingkungan yang sudah mencukupi dengan jam kerja mereka yang bisa dikatakan cukup karena istirahat untuk *caregiver* nya lebih banyak jadi mereka bisa memanfaatkan itu untuk beristirahat.

Hubungan Kerja

Hubungan kerja bersama dengan pimpinan dan rekan kerja informan mengatakan baik-baik saja walaupun pimpinan mereka jarang berada di tempat karena memiliki dua panti (satunya lagi di Ciracas). Sedangkan untuk hubungan sesama rekan kerjanya mereka mengatakan saling mendukung karena mereka tahu mereka adalah satu tim jadi saling membantu satu sama lainnya.

Daftar Pustaka

- Alek, S. Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Depsos RI. (2006). *Modul Pengasuhan dan Perlindungan Anak dan Lansia*. Depsos RI : Jakarta.
- Ernawati, Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.10, No.2, Oktober 2010:100-112.
- Fitri Musliha Azizah, (2013). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. UNDIP : Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara:
- Hawari, D. (2007). *Manajemen Stres, Cemas, dan Depresi*. Jakarta: Erlangga.
- Herqutanto, Harsono, H., Damayanti, M., & Setiawati, E. P. (2017). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer. *eJournal Kedokteran Indonesia*, 5(1). <https://doi.org/10.23886/ejki.5.7444.12-7>
- Johnston, C. S. (2016). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. doi: 10.1177/1069072716679921
- Maulidia, Sefi. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Pengajar Pada SMKN 1 Jember. *Fakultas. Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Maya Andriani, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sisirau. *Jurnal STINDO Profesional* Volume V | Nomor 1 | Januari 2019 ISSN: 2443 – 0536.
- Nugroho, (2008). *Perawatan Lanjut Usia*, Buku Kedokteran. Yogyakarta.
- Novianita, (2008). Gambaran Tingkat Stres Kerja di PT (X). *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*: Depok
- Profil Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia I Cipayung 2018.
- Praptini, (2000). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap. *Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga : Surabaya*
- Rina Hardiyanti, dan Iman Permana, Strategi Coping Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Edisi Khusus 2019*.
- Rodah dan Manuaba. (2007). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sarwendah, Endah. (2013). Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/1234456789/25716/1/Endah%20Sarwendah-FKKIK.pdf>. Pada tanggal 15 April 2018 pukul 19.00 WIB.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rafika Aditama
- _____. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju

- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugerah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siwi Ultima Kadarmo dkk, (2001). Koordinasi dan Hubungan Kerja, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia. Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group
- Tarwaka, Solichul Bakri, Lilik Sudiajeng. (2004). Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja. Surakarta: UNIBA
- Yohanes Doni Untarji Suhaji, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Marketing PT. Indosat, Tbk Semarang).
<https://media.neliti.com/media/publications/103154-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan.pdf>
- Robbins dan Judge. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.