

Pengaruh Sikap dan Motivasi Terhadap Kepatuhan Tenaga Kesehatan dalam Membuang Limbah Medis Padat sesuai dengan Klasifikasinya di Rumah Sakit X

Syifa Dias Fadhurrahman¹, Budi Kristanto², Ratna Indriati²,
Yovita Prabawati Tirta Dharma²

Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit Stikes Panti Kosala¹
Stikes Panti Kosala²

Correspondence*: Diasyifa0@gmail.com

Alamat: Jl. Raya Solo - Baki No.Km. 4, Dusun 2, Gedangan, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57556 | e-mail: stikespantikosala@gmail.com |
Nomor Telepon: [0271\) 621313](tel:0271-621313)

Kata kunci:

Kepatuhan petugas kesehatan; Klasifikasi limbah; Limbah medis padat; Pengelolaan limbah; Rumah sakit.

Abstrak

Latar Belakang: Limbah medis padat berisiko tinggi terhadap kesehatan dan lingkungan. Meskipun fasilitas dan prosedur telah tersedia, kepatuhan tenaga kesehatan dalam pembuangan limbah sesuai klasifikasinya masih rendah. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh sikap dan motivasi terhadap kepatuhan tenaga kesehatan penting dilakukan untuk mendukung pengelolaan limbah rumah sakit yang berkelanjutan.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Subjek Penelitian: Penelitian ini melibatkan 209 responden dari berbagai unit kerja yang berpotensi membuang limbah medis padat. Sampel ditentukan berdasarkan Simple Random Sampling.

Hasil: Analisis univariat menunjukkan mayoritas responden memiliki sikap baik (61,2%), motivasi tinggi (59,8%), dan tingkat kepatuhan yang baik/patuh (71,3%). Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan signifikan antara sikap ($p=0,004$; $OR=2,572$) dan motivasi ($p=0,000$; $OR=3,491$) terhadap kepatuhan. Namun, hasil analisis multivariat menegaskan bahwa motivasi merupakan variabel paling dominan yang memengaruhi kepatuhan ($p=0,010$; $OR=3,567$), sedangkan variabel sikap tidak menunjukkan pengaruh nyata secara simultan ($p=0,955$).

Saran: Manajemen Rumah Sakit X disarankan memprioritaskan strategi penguatan motivasi kerja pegawai dibandingkan sekadar edukasi kognitif. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) yang seimbang, penyelenggaraan pelatihan berkelanjutan (CPD), serta optimalisasi peran audit internal sebagai sarana konsultasi berkala di lapangan.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang bertanggung jawab untuk preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. Rumah sakit memainkan peran penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat karena merupakan salah satu sumber kesehatan rujukan. Rumah sakit pada dasarnya berfungsi sebagai tempat penyembuhan dan pemulihan kesehatan. Namun demikian, rumah sakit dapat menjadi sumber infeksi baru jika perawatan kesehatan dilakukan tidak sesuai dengan persyaratan kesehatan lingkungan. (Suhin, et al., 2022).

Keberadaan tenaga kesehatan sangat penting untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit. Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri pada bidang kesehatan dan memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan tertentu yang memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. (Hartono, et al., 2020).

Tenaga kesehatan adalah dasar sistem perawatan kesehatan dan menyediakan berbagai layanan penting, mulai dari perawatan pasien langsung hingga membantu menjalankan rumah sakit. Mereka bertanggung jawab atas tugas-tugas seperti

diagnostik, perawatan, edukasi pasien, dan dukungan logistik, yang semuanya penting untuk menjamin kualitas dan efisiensi layanan. Masing-masing berkontribusi secara khusus pada ketahanan sistem kesehatan, hasil pasien yang lebih baik, dan kesejahteraan masyarakat. Para profesional ini menghadapi masalah yang semakin sulit seiring peningkatan kompleksitas pelayanan kesehatan. Ini membutuhkan kemampuan untuk beradaptasi, tahan lama, dan bekerja sama dengan orang dari berbagai bidang. (Alzamanan, et al., 2024).

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan derajat kesehatan masyarakat. SDMK adalah komponen penting dalam meningkatkan daya saing sistem pelayanan kesehatan nasional selain menjadi ujung tombak dalam pelayanan kesehatan di seluruh jenjang preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. Ketersediaan dan kemampuan tenaga kesehatan yang memahami berbagai aspek kesehatan masyarakat, seperti pengelolaan lingkungan dan pemanfaatan sumber daya terkait pelayanan kesehatan, sangat penting untuk kualitas layanan kesehatan. Dalam hal ini, SDMK memiliki peran strategis untuk mengatasi masalah demografis seperti meningkatnya jumlah penduduk usia produktif dan lansia. (Chaerunnisa & Yuniar, 2023). Oleh karena itu, peningkatan keterampilan teknis, pengetahuan, dan kesadaran tentang pentingnya kelestarian lingkungan adalah langkah penting menuju penyediaan pelayanan kesehatan yang holistik dan berkelanjutan.

Pengelolaan limbah medis adalah salah satu masalah lingkungan yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan. Limbah medis adalah sisa dari aktivitas kesehatan yang dapat menyebabkan infeksi dan berbahaya. Rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya sering mengalami penumpukan limbah medis karena jumlah dan kapasitas perusahaan pengolah limbah medis yang memiliki izin terbatas, terutama di luar Pulau Jawa. (Permenkes, 2020). Situasi ini memerlukan perhatian serius karena pengelolaan limbah yang tidak memadai dapat menimbulkan masalah kesehatan bagi masyarakat dan mencemari lingkungan sekitar.

Untuk mencegah penularan penyakit kepada masyarakat sekitar dan staf medis di rumah sakit, limbah medis harus dikelola dengan benar karena merupakan bahan infeksius dan berbahaya. Limbah medis termasuk limbah infeksius, patologis, benda tajam, farmasi, sitotoksik, kimia, radioaktif, bertekanan, dan logam berat tinggi. (Suhin, et al., 2022).

Pengendalian limbah medis sangat bergantung pada pengetahuan dan kesadaran karyawan. Efektivitas pengelolaan limbah di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Untuk menurunkan risiko penyakit yang disebabkan oleh lingkungan, upaya berkelanjutan dilakukan untuk menciptakan lingkungan yang sehat secara fisik, biologis, dan sosial. (Permata, et al., 2024).

Rumah sakit, puskesmas, dan klinik tidak sama dengan limbah industri karena limbah medis biasanya memiliki potensi bahaya biologis karena mengandung bakteri, virus, dan mikroorganisme dari sisa prosedur medis, seperti operasi dan pemeriksaan laboratorium. Limbah medis terdiri dari 10 hingga 25 persen limbah dari fasilitas pelayanan kesehatan, dan limbah domestik terdiri dari 75 hingga 90 persen dari total limbah. (Annashr, et al., 2022).

Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tangerang, Puji, et al., (2024) meneliti kepatuhan perawat terhadap tindakan pembuangan limbah medis padat. Usia ($p =$

0,187), masa kerja ($p = 0,454$), dan tingkat pendidikan ($p = 0,203$) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepatuhan tersebut. Menurut penelitian ini, pengelolaan limbah medis yang tidak tepat dapat membahayakan kesehatan tenaga medis dan lingkungan secara signifikan. Akibatnya, pengetahuan dan perspektif perawat sangat penting untuk meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur pembuangan limbah medis padat.

Studi yang dilakukan oleh Huda, et al., (2020) di Rumah Sakit Umum Haji Medan menunjukkan bahwa beberapa faktor, termasuk pengetahuan, sikap, ketersediaan fasilitas, ketersediaan informasi, dan kebijakan rumah sakit, memengaruhi perilaku perawat dalam memilah limbah medis infeksius dan non-infeksius. Dari kelima faktor tersebut, kebijakan adalah yang paling banyak memengaruhi perilaku perawat. Dengan nilai $\text{Exp}(B)$ sebesar 19,040, perawat yang memiliki dukungan kebijakan yang baik memiliki kemungkinan 19 kali lebih besar untuk berperilaku memilah limbah medis dengan benar dibandingkan dengan perawat yang tidak memiliki dukungan kebijakan. Namun, faktor-faktor seperti lama bekerja dan pendidikan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pemilahan limbah.

Sehubungan dengan topik pengelolaan limbah medis, peneliti memilih untuk melakukan penelitian di RUMAH SAKIT X yang terletak di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara, diketahui bahwa pengelolaan limbah medis padat di rumah sakit tersebut telah berjalan cukup baik. Tenaga kesehatan menunjukkan pemahaman terhadap pentingnya membuang limbah sesuai dengan klasifikasinya. Selain itu, tersedia fasilitas pembuangan yang sesuai, sistem pengawasan melalui logbook, serta pemantauan berjenjang. Budaya kerja yang mendukung pemilahan limbah, penggunaan APD, serta adanya label warna dan simbol yang jelas pada tempat sampah juga menunjang penerapan prosedur yang tepat. Temuan awal ini memberikan gambaran positif terhadap pengelolaan limbah padat di rumah sakit tersebut.

Meskipun demikian, masih terdapat kendala seperti belum terselenggaranya pelatihan formal terkait pengelolaan limbah medis padat. Hal ini penting untuk diperhatikan, mengingat efektivitas pengelolaan limbah tidak hanya bergantung pada ketersediaan fasilitas, tetapi juga pada pemahaman dan keterampilan petugas dalam menjalankannya. Pengelolaan limbah, khususnya limbah padat, tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan memiliki potensi menjadi sumber pencemaran lingkungan jika pengelolaan limbah medis padat tidak dilakukan dengan benar. Tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam proses ini, namun kepatuhan mereka dalam membuang limbah sesuai klasifikasi masih dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengetahuan, sikap, ketersediaan fasilitas, dan kebijakan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor non-demografis seperti kebijakan dan ketersediaan informasi lebih berpengaruh terhadap perilaku pengelolaan limbah dibandingkan dengan usia, pendidikan, atau lama kerja. Studi pendahuluan di Rumah Sakit X menunjukkan bahwa pengelolaan limbah medis padat telah berjalan cukup baik, didukung oleh fasilitas dan sistem pengawasan yang memadai, namun masih terdapat kendala berupa belum adanya pelatihan formal terkait pengelolaan limbah. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan limbah tidak hanya ditentukan oleh sarana prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh pemahaman dan keterampilan

petugas. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh sikap dan motivasi terhadap kepatuhan tenaga kesehatan dalam membuang limbah medis padat sesuai klasifikasinya, guna mendukung pengelolaan limbah rumah sakit yang aman dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional melalui pendekatan cross-sectional. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan RUMAH SAKIT X dengan melibatkan populasi staf dari berbagai unit kerja klinis yang berpotensi membuang limbah medis padat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan yang ada di RUMAH SAKIT X yang berjumlah 437 Karyawan terdiri dari perawat, bidan, radiografer, tenaga teknis kefarmasian, terapis dan analis yang berpotensi membuang limbah medis padat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 209 petugas kesehatan. Teknik pengambilan sampel ditentukan berdasarkan metode simple random sampling yang memenuhi seluruh kriteria inklusi (karakteristik sampel) yang telah ditetapkan. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang mengukur variabel sikap, motivasi kerja, serta tingkat kepatuhan responden. Pengolahan data kuantitatif dilakukan secara bertahap, meliputi analisis univariat untuk melihat distribusi frekuensi karakteristik responden, analisis bivariat dengan uji statistik Chi-Square, serta analisis multivariat menggunakan uji Regresi Logistik untuk menentukan variabel prediktor yang paling dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 – Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n (209)	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	11.5
	Perempuan	185	88.5
Usia	< 25 Tahun	9	4.3
	25 – 35 Tahun	93	44.5
	36 – 45 Tahun	75	35.9
	> 45 Tahun	32	15.3
Pendidikan	SMA	1	0.5
	D-III	201	96.2
	D-IV	1	0.5
	S-1	6	2.9
Masa Kerja	2 – 5 Tahun	20	9.6
	6 – 10 Tahun	39	18.7
	> 10 Tahun	150	71.8
Unit Kerja	Perawat	146	69.9
	Bidan	18	8.6
	Radiografer	4	1.9
	Tenaga Teknis	27	12.9
	Kefarmasian		
	Analisis	9	4.3
	Terapis	5	2.4
Total		209	100

Hasil penelitian Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 185 orang (88.5%). Mayoritas responden berada pada kelompok usia 25 – 35 tahun, yaitu sebanyak 93 orang (44.5%). Sebagian besar memiliki tingkat pendidikan D-III sebanyak 201 orang (96.2%). Mayoritas masa kerja responden lebih dari 10 tahun, yaitu sejumlah 150 orang (71.8%). Sebagian besar responden berada di bagian keperawatan yaitu sebanyak 146 orang (69.9%).

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Sikap Tenaga Kesehatan Terhadap Pembuangan
Limbah Medis Padat Sesuai Klasifikasinya

Sikap	Frekuensi	%
Kurang Baik	81	38.8
Baik	128	61.2
Total	209	100

Hasil penelitian tabel 2 yang dilakukan pada 209 tenaga Kesehatan di Rumah Sakit X, diperoleh bahwa sebanyak 128 responden (61.2%) memiliki sikap baik, dan 81 responden (38.8%) memiliki sikap kurang baik.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Motivasi Tenaga Kesehatan Terhadap
Pembuangan Limbah Medis Padat Sesuai Klasifikasinya

Motivasi	Frekuensi	%
Rendah	84	40.2
Tinggi	125	59.8
Total	209	100

Hasil penelitian tabel 3 yang dilakukan pada 209 tenaga Kesehatan di Rumah Sakit X, diperoleh bahwa sebanyak 125 responden (59.8%) memiliki motivasi tinggi, dan 84 responden (40.2%) memiliki motivasi rendah.

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Kepatuhan Tenaga Kesehatan Terhadap
Pembuangan Limbah Medis Padat Sesuai Klasifikasinya

Kepatuhan	Frekuensi	%
Tidak Patuh	60	28.7
Patuh	149	71.3
Total	209	100

Hasil penelitian tabel 4 yang dilakukan pada 209 tenaga Kesehatan di Rumah Sakit X, tingkat kepatuhan responden secara umum tergolong tinggi, di mana sebanyak 71,3% responden masuk dalam kategori patuh, meskipun masih ditemukan 28,7% responden yang masuk dalam kategori tidak patuh.

Tabel 5.
Tabulasi Silang Pengaruh Sikap Dengan Kepatuhan Tenaga Kesehatan Terhadap
Pembuangan Limbah Medis Padat Sesuai Klasifikasinya

Sikap	Kepatuhan		OR	CI 95%		P- Value*
	Tidak Patuh	Patuh		Lower	Upper	
Kurang baik	33	48				
Baik	27	101	2.572	1.392	4.751	0.004
Total	60	149				

Berdasarkan tabel 5 distribusi data, menunjukkan bahwa dari 81 responden yang memiliki sikap kurang baik, terdapat 33 responden (40,7%) yang tidak patuh dalam membuang limbah medis. Sedangkan dari 128 responden yang memiliki sikap baik, hanya terdapat 27 responden (21,1%) yang tidak patuh. Berdasarkan hasil uji Chi Square diatas, diperoleh nilai p-value = 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistic antara sikap dengan kepatuhan tenaga kesehatan dalam membuang limbah medis padat di Rumah Sakit X. hasil nilai Odds Ratio (OR) = 2,572. Hal ini berarti responden yang memiliki sikap kurang baik memiliki risiko 2,572 kali lebih besar untuk tidak patuh dalam membuang limbah medis padat dibandingkan dengan responden yang memiliki sikap baik.

Tabel 6.
Tabulasi Silang Pengaruh Motivasi Dengan Kepatuhan Tenaga Kesehatan Terhadap
Pembuangan Limbah Medis Padat Sesuai Klasifikasinya

Motivasi	Kepatuhan		OR	CI 95%		P- Value*
	Tidak Patuh	Patuh		Lower	Upper	
Rendah	37	47				
Tinggi	23	102	3.491	1.869	6.520	0.000
Total	60	149				

Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa kelompok tenaga kesehatan dengan motivasi rendah cenderung lebih banyak yang tidak patuh, yaitu sebanyak 37 orang (44,0%) dibandingkan dengan kelompok motivasi tinggi yang hanya 23 orang (18,4%). Melalui uji statistik Chi-Square (Continuity Correction), didapatkan nilai p = 0,000. Karena nilai p < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepatuhan tenaga kesehatan dalam membuang limbah medis padat di Rumah Sakit X. Analisis kekuatan hubungan menunjukkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 3,491. Hal ini mengindikasikan bahwa responden yang memiliki motivasi rendah mempunyai peluang 3,491 kali lebih besar untuk berperilaku tidak patuh dalam pembuangan limbah medis padat jika dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi tinggi. Rentang interval kepercayaan (95% CI: 1,869 – 6,520) yang tidak mencakup angka 1 memperkuat bahwa motivasi merupakan faktor risiko yang signifikan terhadap ketidakpatuhan tersebut.

Tabel 7.
Tabulasi Silang Pengaruh Sikap Dan Motivasi Dengan Kepatuhan Tenaga Kesehatan Terhadap Pembuangan Limbah Medis Padat Sesuai Klasifikasinya

Variabel Independen	B	SE	OR (Exp(B))	CI 95% (Lower-Upper)	p-value
Sikap	-0.028	0.495	0.973	0.368 – 2.568	0.955
Motivasi	1.272	0.496	3.567	1.350 – 9.421	0.010
Constant	0.244	0.233	1.276		0.296

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik multivariat, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan tenaga kesehatan dalam membuang limbah medis padat ($p = 0,010$), di mana responden dengan motivasi baik memiliki peluang patuh 3,567 kali lebih besar ($OR = 3,567$; $CI\ 95\% = 1,350 - 9,421$) dibandingkan mereka dengan motivasi kurang baik. Sebaliknya, variabel sikap tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik ($p = 0,955$) dengan nilai koefisien yang sangat kecil ($B = -0,028$) dan interval kepercayaan yang melewati angka satu ($CI\ 95\% = 0,368 - 2,568$), sehingga perubahan pada sikap tidak serta-merta diikuti oleh perubahan pada tingkat kepatuhan tenaga kesehatan di lapangan.

Pembahasan

Sikap merupakan kecenderungan mental yang terbentuk melalui proses belajar dan pengalaman, yang memengaruhi cara seseorang merespons individu lain, objek, maupun situasi tertentu. Sikap berkaitan erat dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi, sehingga menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku. Meskipun sikap positif tidak selalu langsung tercermin dalam tindakan, pengetahuan dan pemahaman yang memadai berperan dalam membentuk sikap yang lebih baik (Melia et al., 2024).

Hasil penelitian yang dilakukan pada 209 tenaga Kesehatan di Rumah Sakit X, diperoleh bahwa sebanyak 128 responden (61.2%) memiliki sikap baik, dan 81 responden (38.8%) memiliki sikap kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa Sebagian besar tenaga Kesehatan di Rumah Sakit X berada pada kategori sikap yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di Rumah Sakit X memiliki sikap yang baik dalam pengelolaan limbah medis padat, yaitu sebanyak 128 responden (61,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga medis telah memiliki kecenderungan yang positif, baik dalam hal kognitif, afektif, maupun konatif terhadap prosedur pembuangan limbah medis. Sikap yang baik ini merupakan modal penting dalam pembentukan perilaku patuh. Meskipun masih terdapat 81 responden (38,8%) yang memiliki sikap kurang baik, dominasi kategori sikap baik mencerminkan adanya kesadaran yang cukup tinggi dari tenaga kesehatan mengenai pentingnya penanganan limbah medis yang benar untuk mencegah infeksi nosokomial dan pencemaran lingkungan.

Sejalan dengan penelitian Merdeka et al. (2021), hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara sikap tenaga kesehatan dengan pengelolaan limbah medis padat di Puskesmas Konawe Utara tahun 2020. Nilai Odds Ratio menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki sikap patuh memiliki kecenderungan sebesar 11,624 kali lebih besar dalam melakukan pengelolaan limbah

medis padat dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang memiliki sikap tidak patuh. Temuan ini mengindikasikan bahwa sikap merupakan salah satu faktor pendukung yang berperan penting dalam pengelolaan limbah medis padat. Adanya hubungan tersebut diduga berkaitan dengan masih rendahnya kesadaran tenaga kesehatan dalam melaksanakan pengelolaan limbah medis padat, baik secara mandiri maupun melalui kerja sama dengan sesama tenaga kesehatan serta pihak lain yang menyediakan jasa pengelolaan limbah medis padat yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan pemerintah. Hal ini tercermin dari persentase tenaga kesehatan yang memiliki sikap patuh yang masih lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang memiliki sikap tidak patuh.

Berbanding terbalik dengan penelitian Fahriyah et al. (2022) yang diketahui bahwa seluruh responden yang memiliki sikap negatif (100%) menunjukkan perilaku negatif dalam pemilahan dan pewadahan limbah medis padat, dan tidak terdapat responden dengan perilaku positif (0%) pada kelompok tersebut. Sebaliknya, pada responden yang memiliki sikap positif, sebagian besar responden (54,9%) menunjukkan perilaku positif dalam pemilahan dan pewadahan limbah medis padat, sedangkan 45,1% lainnya masih menunjukkan perilaku negatif. Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square menunjukkan nilai p-value sebesar 0,021 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan perilaku perawat dalam pemilahan dan pewadahan limbah medis padat di RSUD Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Kuala Kapuas. Temuan tersebut diduga berkaitan dengan masih rendahnya tingkat kesadaran perawat dalam melakukan pemilahan dan pewadahan limbah medis padat, serta belum adanya dorongan yang kuat untuk membentuk perilaku positif, baik dari kepala ruangan maupun perawat senior. Kurangnya pengawasan dan teguran apabila terjadi kesalahan dalam penempatan limbah medis menyebabkan sebagian perawat beranggapan bahwa limbah tersebut akan dipilah kembali oleh petugas kebersihan. Kondisi ini mengakibatkan sikap yang belum sepenuhnya terwujud dalam bentuk tindakan nyata. Meskipun fasilitas berupa plastik limbah medis berwarna kuning dan plastik limbah nonmedis berwarna hitam telah disediakan, dalam praktiknya masih ditemukan limbah medis yang dimasukkan ke dalam plastik nonmedis. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perawat telah memiliki pengetahuan, beberapa faktor seperti keyakinan bahwa limbah akan dipilah kembali oleh petugas kebersihan turut memengaruhi munculnya perilaku negatif. Namun demikian, terdapat sebanyak 84 perawat (54,9%) yang memiliki sikap positif dan menunjukkan perilaku positif, yang tidak terlepas dari aspek pengetahuan (kognitif) serta kecenderungan untuk bertindak (konatif) terhadap apa yang dipahami dan dikerjakan. Selain itu, sikap juga berkaitan erat dengan tingkat pendidikan formal, di mana sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan.

Hasil penelitian Wulandari & Dewi (2023) menunjukkan bahwa variabel sikap hidup sehat (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap pengelolaan limbah (Y) di Puskesmas Selayo. Berdasarkan hasil uji statistik t (uji parsial), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa sikap hidup sehat memiliki pengaruh yang bermakna terhadap pengelolaan limbah. Dengan demikian, hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa sikap hidup sehat (X_2) berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan limbah (Y) dinyatakan diterima.

Sejalan dengan hasil penelitian ini dan didukung oleh temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa sikap berperan penting dalam memengaruhi perilaku perawat atau tenaga kesehatan dalam pengelolaan dan pembuangan limbah medis. Sikap yang baik akan mendorong terbentuknya perilaku yang lebih bertanggung jawab dalam pengelolaan limbah, khususnya apabila didukung oleh pengawasan, pemberian teguran terhadap kesalahan, serta adanya petugas yang melakukan pengecekan kondisi tempat sampah di setiap ruangan untuk mencegah terjadinya penumpukan limbah. Dengan demikian, sikap yang positif diharapkan dapat memberikan dampak yang konstruktif terhadap perilaku tenaga kesehatan, sehingga sikap yang baik akan tercermin dalam praktik pengelolaan limbah yang lebih baik pula.

Motivasi dapat diartikan sebagai pengaruh kebutuhan dan keinginan terhadap intensitas serta arah perilaku seseorang yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya dorongan afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan, sehingga berperan sebagai kekuatan internal yang menjadi penggerak utama dalam melakukan suatu tindakan (Andeka et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 209 responden di Rumah Sakit X, mayoritas tenaga kesehatan memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan data bahwa sebanyak 125 responden (59,8%) masuk dalam kategori motivasi tinggi, sementara 84 responden (40,2%) berada pada kategori motivasi rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di rumah sakit tersebut memiliki dorongan kerja yang positif.

Berdasarkan hasil analisis univariat terhadap pernyataan "Saya akan berusaha mencari informasi tambahan jika merasa ragu dalam membuang limbah medis", diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (57,9%) dan sangat setuju (41,6%). Namun masih terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan tidak setuju (0,5%), serta tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Meskipun mayoritas responden menunjukkan sikap positif, keberadaan responden yang tidak setuju menunjukkan bahwa masih terdapat motivasi yang kurang optimal pada sebagian kecil petugas dalam hal inisiatif mencari informasi tambahan ketika menghadapi keraguan dalam pembuangan limbah medis. Kondisi ini berpotensi menimbulkan risiko kesalahan dalam klasifikasi dan pembuangan limbah medis padat apabila tidak disertai dengan upaya klarifikasi atau pencarian informasi yang tepat. Oleh karena itu, perlu adanya penguatan motivasi melalui supervisi, penyediaan SOP yang mudah diakses, serta edukasi berkelanjutan guna memastikan seluruh petugas memiliki dorongan internal yang baik dalam menjaga keselamatan dan kepatuhan terhadap prosedur pengelolaan limbah medis.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Pemahaman dan pemberian motivasi yang tepat dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Peran pimpinan sangat dibutuhkan dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif melalui pemberian motivasi kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja dan peningkatan kinerja. Pemberian motivasi perlu disesuaikan dengan prioritas dan kondisi karyawan, serta disampaikan dalam berbagai bentuk agar dapat diterima dan berdampak optimal (Bahtiar et al., 2025).

Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup aspek fisiologis dan psikologis, di mana faktor fisiologis meliputi kondisi fisik dan fungsi indera, sedangkan faktor psikologis meliputi kemampuan, minat, perhatian, kecakapan dalam bekerja, motivasi, serta kemampuan kognitif. Faktor eksternal meliputi faktor sosial dan non-sosial, seperti dukungan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, kebijakan organisasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung. Selain itu, pendekatan kerja yang meliputi strategi dan metode pelaksanaan tugas juga turut memengaruhi motivasi tenaga kesehatan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang mendorong tenaga kesehatan untuk melakukan aktivitas secara optimal dalam rangka mencapai kinerja yang baik, sehingga motivasi yang tinggi akan mendorong upaya kerja yang lebih maksimal dan kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku (Andeka et al., 2021).

Rendahnya motivasi pada tenaga kesehatan dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja dan kualitas pelayanan. Ketika tenaga kesehatan bekerja tanpa dorongan dan motivasi yang memadai, mereka cenderung mengalami kejenuhan dan penurunan semangat kerja. Kurangnya stimulasi, tantangan, serta variasi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan menurunnya minat dan keterlibatan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kondisi kerja yang kurang mendukung partisipasi aktif dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan tenaga kesehatan dapat menghambat terbentuknya motivasi intrinsik. Tenaga kesehatan yang tidak merasa dilibatkan dan dihargai berpotensi kehilangan dorongan untuk bekerja secara optimal dan mematuhi prosedur kerja. Akibatnya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja, kepatuhan terhadap standar pelayanan, serta kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Sani et al., 2024).

Pembuangan limbah secara langsung tanpa melalui proses pengolahan terlebih dahulu dapat menyebabkan penurunan kualitas lingkungan serta menimbulkan berbagai masalah kesehatan, yang dalam jangka panjang berpotensi mengancam keberlanjutan permukiman. Air limbah khususnya dapat menjadi sumber penularan penyakit bagi manusia, seperti diare, polio, tifus, dan gangguan kulit, karena mengandung berbagai mikroorganisme patogen. Kandungan tersebut meliputi virus, bakteri, dan parasit penyebab penyakit, sehingga pengelolaan air limbah yang tidak memadai dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan dan pencemaran lingkungan (Samosir et al., 2022).

Rendahnya motivasi tenaga kesehatan dalam melaksanakan pengelolaan limbah medis, khususnya limbah benda tajam, dapat menyebabkan ketidaksesuaian dengan prosedur yang telah ditetapkan. Kondisi ini berisiko menimbulkan pembuangan limbah tajam yang tidak tepat, sehingga jarum dapat menembus kantong plastik dan cairan medis seperti darah atau cairan infus berceceran. Situasi tersebut meningkatkan risiko terjadinya cedera, seperti luka tusukan jarum, serta paparan penyakit, terutama bagi petugas kebersihan yang menangani pengangkutan limbah medis.

Kepatuhan tenaga kesehatan dalam pemilahan limbah medis dan non medis merupakan perilaku tenaga kesehatan dalam melaksanakan pemisahan dan pembuangan limbah sesuai dengan standar operasional prosedur serta ketentuan

yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, sebagai bentuk tanggung jawab profesional dalam menjaga keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja (Wati et al., 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di Rumah Sakit X memiliki tingkat kepatuhan yang baik. Hal ini terbukti dari data yang menunjukkan bahwa 71,3% responden masuk dalam kategori patuh, sementara 28,7% sisanya dikategorikan tidak patuh. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepatuhan tenaga kesehatan di Rumah Sakit X tergolong tinggi, di mana sebanyak 149 dari 209 responden (71,3%) telah memenuhi kriteria patuh dalam pelaksanaan prosedur penelitian ini.

Kepatuhan tenaga kesehatan dalam membuang limbah medis dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah perilaku tenaga kesehatan itu sendiri. Perilaku tersebut pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tingkat pendidikan, sistem penghargaan, tingkat stres kerja, serta kenyamanan lingkungan kerja. Adanya faktor-faktor tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepatuhan tenaga kesehatan terhadap prosedur pengelolaan limbah medis yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Penghargaan dari atasan merupakan bentuk apresiasi terhadap kinerja tenaga kesehatan, yang dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Sebaliknya, stres kerja yang dirasakan akibat tekanan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan motivasi, sehingga tenaga kesehatan cenderung menghindari tugas tertentu dan berpotensi tidak patuh dalam membuang limbah medis sesuai prosedur (Kristianto et al., 2022).

Hasil penelitian Puji et al. (2024) menunjukkan bahwa pengetahuan dan sikap perawat memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat kepatuhan dalam pembuangan limbah medis padat. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa sikap yang baik, didukung oleh motivasi petugas, berperan penting dalam mendorong keteraturan dan ketepatan tindakan pengelolaan limbah medis sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Temuan Wati et al. (2024) menunjukkan bahwa kepatuhan perawat dalam pemilahan limbah medis dan non-medis merupakan bagian integral dari perilaku pengelolaan limbah medis padat, yang berkontribusi terhadap keamanan dan efektivitas pengelolaan limbah di fasilitas kesehatan.

Temuan ini berbanding terbalik dengan penelitian Arikhman et al. (2025) yang melaporkan bahwa sekitar 70% perawat belum melaksanakan pengelolaan limbah medis padat dengan baik, yang menunjukkan bahwa masalah ketidakpatuhan masih menjadi isu yang cukup serius di fasilitas pelayanan kesehatan.

Ketidakpatuhan tenaga kesehatan dalam pengelolaan limbah medis, khususnya limbah benda tajam, dapat meningkatkan risiko terjadinya penularan penyakit infeksi seperti Hepatitis B, Hepatitis C, dan HIV.

Pemilahan limbah medis yang tidak sesuai prosedur berpotensi menyebabkan pencemaran lingkungan kerja serta membahayakan keselamatan pasien dan tenaga kesehatan. Oleh karena itu, perawat memiliki peran yang sangat penting dalam melakukan pemilahan limbah medis secara tepat guna meminimalkan risiko kesehatan dan menjaga keselamatan di lingkungan rumah sakit (Melia et al., 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan kepatuhan tenaga Kesehatan dalam membuang limbah medis padat di Rumah Sakit X. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi Square menunjukkan

nilai p -value = 0,004 ($p < 0,05$), dengan nilai Odds Ratio (OR) = 2,572 dan Confidence Interval (CI 95%) = 1.392 - 4.751. Temuan ini menunjukkan bahwa responden dengan sikap yang kurang baik terbukti memiliki risiko 2,572 kali lebih besar untuk tidak patuh dibandingkan mereka yang bersikap baik. Dengan demikian, semakin baik sikap tenaga kesehatan, semakin patuh untuk membuang limbah medis padat sesuai dengan klasifikasinya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji et al. (2024) yang juga menemukan hubungan bermakna antara sikap dengan kepatuhan ($p=0,001$), di mana sikap yang tidak mendukung meningkatkan peluang ketidakpatuhan hingga 5,2 kali lipat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Widjayanti & Zulaika (2023) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan kepatuhan dengan nilai p -value sebesar 0,000 ($<0,05$). Perawat bersikap positif berpeluang lebih patuh dibandingkan dengan perawat yang memiliki sikap negatif.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Pradnyana & Mahayana (2020) dengan p -value sebesar 0,000 ($<0,05$) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan kepatuhan perawat dalam memilah limbah medis.

Selain itu, Melia et al. (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa mayoritas responden (94,3%) memiliki sikap yang mendukung terhadap pemilahan sampah medis, yang berkontribusi langsung pada perilaku kepatuhan mereka.

Secara teoretis, hal ini memperkuat teori Lawrence Green yang dikutip oleh Erviana & Azinar (2022) bahwa sikap merupakan faktor predisposisi yang melandasi perilaku seseorang, di mana tenaga kesehatan yang memiliki persepsi positif terhadap prosedur pengelolaan limbah akan cenderung lebih waspada terhadap risiko infeksi dan keselamatan kerja sehingga lebih patuh dalam membuang limbah medis sesuai klasifikasinya. Sikap yang baik juga mencerminkan tingkat kesadaran dan penerimaan terhadap pentingnya pengelolaan limbah medis sebagai bagian dari upaya pencegahan infeksi dan perlindungan keselamatan kerja. Sebaliknya, sikap yang kurang baik dapat menyebabkan tenaga kesehatan memandang pemilahan limbah sebagai beban tambahan, sehingga meningkatkan risiko terjadinya ketidakpatuhan. Selain itu, sikap tenaga kesehatan tidak terbentuk secara mandiri, tetapi dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman kerja, serta penguatan dari lingkungan kerja, seperti supervisi, kebijakan, dan budaya keselamatan di rumah sakit. Oleh karena itu, meskipun SOP telah tersedia, upaya peningkatan kepatuhan perlu diarahkan pada pembentukan dan penguatan sikap positif melalui edukasi dan pelatihan berkelanjutan, supervisi yang konsisten, serta dukungan manajemen, sehingga kepatuhan tenaga kesehatan dalam membuang limbah medis padat sesuai klasifikasinya dapat terus ditingkatkan.

Hasil uji statistik terhadap variabel motivasi juga menunjukkan hubungan yang sangat signifikan dengan kepatuhan ($p=0,000$). Tenaga kesehatan dengan motivasi rendah ditemukan memiliki risiko 3,491 kali lebih besar untuk berperilaku tidak patuh dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi tinggi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainaro et al. (2020) di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo, yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan perilaku perawat dalam pembuangan sampah medis ($p=0,001$). Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk berperilaku. Perawat dengan motivasi yang baik

cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap keamanan lingkungan rumah sakit. Sebaliknya, tenaga medis dengan motivasi rendah cenderung kurang peduli terhadap dampak kontaminasi patogen dari limbah medis.

Hasil ini kembali diperkuat oleh temuan penelitian Puji et al. (2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kepatuhan pembuangan limbah medis ($p=0,001$), di mana responden bermotivasi rendah berisiko 5,3 kali lebih besar untuk tidak patuh. Pembahasan dalam penelitian tersebut menekankan bahwa motivasi yang kuat, baik yang berasal dari dorongan internal untuk bekerja aman maupun dukungan eksternal seperti supervisi, menjadi faktor kunci yang menentukan konsistensi tenaga medis dalam menjalankan standar prosedur operasional di rumah sakit.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Samosir et al. (2022) pada masyarakat di Desa Tanjungberlian Barat yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden (56,8%) masih memiliki sikap negatif dalam pengelolaan limbah rumah tangga. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa tingkat literasi kesehatan dan lingkungan kerja profesional seperti di Rumah Sakit X sangat memengaruhi pembentukan sikap positif dibandingkan pada lingkungan masyarakat umum. Sebagaimana dijelaskan dalam jurnal tersebut, sikap yang kurang baik sering kali disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai dampak buruk limbah terhadap kesehatan lingkungan, yang dalam penelitian ini telah diminimalisir melalui edukasi profesional bagi tenaga medis.

Oleh karena itu, tingginya angka ketidakpatuhan pada kelompok motivasi rendah dalam penelitian ini (44,0%) menegaskan bahwa motivasi adalah penggerak utama dalam keberhasilan manajemen limbah medis.

Penelitian oleh Hasibuan et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi sikap dan perilaku kerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Motivasi juga dipahami sebagai kekuatan yang menyebabkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja. Menurut Oktafiani et al. (2024) dalam literature review menyimpulkan bahwa motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti rasa tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan, serta faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, supervisi, dan kebijakan organisasi. Motivasi yang baik akan mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal dan memberikan pelayanan yang berkualitas.

Selain itu, penelitian Arin et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kesehatan berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan dasar, keamanan kerja, serta penghargaan dari pimpinan. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong tenaga kesehatan untuk melaksanakan tugas dengan lebih bertanggung jawab. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara kebutuhan individu dan dukungan organisasi.

Lebih lanjut, meta-analisis oleh Nirwana (2025) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelayanan di rumah sakit. Motivasi yang tinggi terbukti dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas

pelayanan kesehatan. Hal ini menegaskan bahwa motivasi merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia di fasilitas pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik multivariat, diketahui bahwa variabel sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan tenaga kesehatan dalam membuang limbah medis padat sesuai klasifikasinya. Hal ini terlihat dari nilai p sebesar 0,955 ($p > 0,05$) serta rentang CI 95% yang melewati angka 1. Artinya, meskipun responden memiliki sikap yang baik terhadap pengelolaan limbah medis, hal tersebut belum tentu diikuti dengan perilaku patuh dalam praktik di lapangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sikap yang baik saja tidak cukup untuk menjamin kepatuhan. Kemungkinan terdapat faktor lain seperti pengawasan, ketersediaan sarana, kebijakan rumah sakit, atau budaya kerja yang lebih berperan dalam membentuk perilaku nyata tenaga kesehatan.

Sebaliknya, variabel motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan, dengan nilai p sebesar 0,010 ($p < 0,05$) dan OR sebesar 3,567. Hal ini berarti tenaga kesehatan yang memiliki motivasi baik memiliki peluang sekitar 3,5 kali lebih besar untuk patuh dalam membuang limbah medis sesuai klasifikasinya dibandingkan dengan yang motivasinya kurang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal, kesadaran akan tanggung jawab, serta keinginan untuk bekerja sesuai standar memiliki peran penting dalam membentuk perilaku patuh. Motivasi yang baik dapat mendorong tenaga kesehatan untuk tetap menjalankan prosedur dengan benar meskipun dalam kondisi kerja yang sibuk atau tekanan pekerjaan yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sari et al. (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepatuhan tenaga kesehatan. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa motivasi kerja yang kuat merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk menunjukkan kinerja optimal, termasuk dalam aspek kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan pengelolaan limbah. Kesamaan temuan ini memperkuat asumsi bahwa motivasi, baik yang bersifat intrinsik seperti tanggung jawab profesional maupun ekstrinsik seperti pengawasan pimpinan, merupakan pendorong utama (driving force) bagi tenaga medis dalam menjalankan kewajibannya sesuai standar operasional prosedur yang berlaku di rumah sakit.

Selain itu, tidak signifikannya variabel sikap dalam penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian Cahyani & Tjiptodjojo (2025), yang menyatakan bahwa sikap individu bukan merupakan prediktor utama kepatuhan dalam pengelolaan limbah medis. Hal ini memperkuat argumen bahwa kepatuhan tenaga kesehatan lebih digerakkan oleh faktor pendorong eksternal maupun internal. Sebagaimana hasil multivariat menunjukkan motivasi sebagai variabel dominan ($p = 0,010$), hal ini didukung oleh teori dan penelitian Huda et al. (2020), yang menegaskan bahwa dorongan motivasi dan pengawasan memiliki dampak yang lebih nyata terhadap perilaku patuh di lingkungan rumah sakit dibandingkan sekadar disposisi mental atau sikap petugas.

Motivasi kerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan organisasi. Berbagai temuan penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi tidak semata-mata bersumber dari dorongan internal individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh sistem manajemen, kebijakan organisasi, serta lingkungan kerja tempat tenaga kesehatan menjalankan perannya. Kondisi tersebut menegaskan bahwa upaya

peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan secara komprehensif dengan melibatkan aspek struktural dan psikososial dalam organisasi pelayanan kesehatan.

Salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan adalah kompensasi dan penghargaan. Pemberian imbalan yang adil, proporsional, dan sesuai dengan beban kerja terbukti mampu meningkatkan semangat dan dorongan kerja. Penelitian Wulandari et al. (2023) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja tenaga kesehatan, di mana sistem penghargaan yang transparan dan layak dapat memperkuat rasa keadilan serta meningkatkan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi profesional tenaga kesehatan.

Selain kompensasi, tanggung jawab kerja dan kesempatan untuk berkembang turut memainkan peran penting dalam membentuk motivasi. Tenaga kesehatan yang diberikan kepercayaan, peran yang jelas, serta peluang untuk mengembangkan kapasitas profesionalnya cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Wulandari et al. (2023) yang menyatakan bahwa tanggung jawab memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan. Pemberian tanggung jawab yang proporsional dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi serta meningkatkan makna kerja yang dirasakan oleh individu.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pelatihan dan peningkatan kompetensi. Pelatihan yang berkelanjutan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga berkontribusi terhadap rasa percaya diri dan profesionalisme tenaga kesehatan. Septiani et al. (2024) menegaskan bahwa pelatihan dan kompetensi berhubungan erat dengan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan. Ketika individu merasa kompeten dan mampu menjalankan tugas secara optimal, dorongan intrinsik untuk bekerja dengan lebih baik akan semakin kuat.

Motivasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh kualitas supervisi dan dukungan manajemen. Dukungan pimpinan yang bersifat konstruktif, komunikatif, dan partisipatif dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Penelitian Burhan et al. (2024) menunjukkan bahwa supervisi dan dukungan manajerial memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan. Pengawasan yang tidak semata-mata bersifat kontrol, melainkan juga memberikan arahan, umpan balik, dan apresiasi, mampu meningkatkan rasa aman dan kepercayaan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya, lingkungan dan kondisi kerja menjadi faktor kontekstual yang turut menentukan tingkat motivasi. Hasil literature review oleh Oktafiani et al. (2024) menyimpulkan bahwa kondisi kerja, hubungan interpersonal, serta beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi profesional yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor psikologis berupa motivasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan sikap dalam menentukan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap prosedur pembuangan limbah medis padat. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepatuhan sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan dan pembentukan sikap, tetapi juga pada strategi peningkatan motivasi seperti pemberian apresiasi, penguatan supervisi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari 209 tenaga kesehatan di Rumah Sakit X, sebanyak 128 responden (61,2%) memiliki sikap baik terhadap pengelolaan limbah medis padat sesuai klasifikasinya, sedangkan 81 responden (38,8%) memiliki sikap kurang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan telah memiliki kecenderungan sikap yang positif dalam pengelolaan limbah medis padat.
2. Sebagian besar tenaga kesehatan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Sebanyak 125 responden (59,8%) berada pada kategori motivasi tinggi, sementara 84 responden (40,2%) berada pada kategori motivasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kesehatan secara umum berada pada kategori baik.
3. Tingkat kepatuhan tenaga kesehatan dalam pemilahan dan pembuangan limbah medis padat di Rumah Sakit X tergolong baik, dengan 149 responden (71,3%) berada pada kategori patuh dan 60 responden (28,7%) pada kategori tidak patuh. Meskipun demikian, masih terdapat tenaga kesehatan yang belum sepenuhnya patuh terhadap prosedur yang ditetapkan.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi logistik multivariat, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dan paling dominan yang memengaruhi kepatuhan tenaga kesehatan dalam membuang limbah medis padat, di mana mereka yang memiliki motivasi baik berpeluang 3,5 kali lipat lebih patuh dibandingkan mereka yang motivasinya rendah. Sebaliknya, faktor sikap ternyata tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap perilaku kepatuhan di lapangan. Artinya, sekadar memiliki pandangan yang positif terhadap aturan tidak menjamin seorang tenaga kesehatan akan benar-benar patuh jika tidak didorong oleh motivasi yang kuat. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepatuhan di Rumah Sakit X sebaiknya lebih difokuskan pada penguatan motivasi kerja dan pemberian dorongan nyata kepada staf, daripada sekadar memberikan edukasi untuk mengubah pola pikir atau sikap mereka.

Saran

1. Bagi Rumah Sakit X (Manajemen Rumah Sakit)
 - a. Penerapan sistem reward dan punishment yang seimbang
Untuk meningkatkan motivasi tenaga kesehatan, rumah sakit perlu memberikan apresiasi (reward) bagi tenaga kesehatan yang proaktif mencari informasi demi ketepatan pembuangan limbah, namun juga harus menetapkan sanksi (punishment) yang tegas bagi pelanggaran standar yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong semangat kerja sekaligus menjaga kedisiplinan agar tujuan organisasi dalam pengelolaan risiko limbah dapat tercapai.
 - b. Penguatan kompetensi melalui Continuing Professional Development (CPD)
Pihak manajemen rumah sakit harus menyelenggarakan program pengembangan profesional berkelanjutan yang fokus pada pembaruan pengetahuan dan keterampilan teknis pengelolaan limbah. Selain meningkatkan profesionalisme, kegiatan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sehingga mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk terus belajar dalam melayani pasien.

- c. Optimalisasi audit internal sebagai sarana konsultasi
Audit internal tidak hanya digunakan untuk pengawasan, tetapi juga harus dirancang sebagai wadah konsultasi yang objektif dan sistematis bagi tenaga kesehatan. Melalui evaluasi berkala ini, rumah sakit dapat membantu staf mengidentifikasi risiko kesalahan pembuangan limbah secara dini dan memberikan solusi praktis atas keraguan yang mereka hadapi di lapangan.
2. Bagi Tenaga Kesehatan
Tenaga kesehatan diharapkan dapat menumbuhkan dan mempertahankan motivasi intrinsik melalui peningkatan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja, pencegahan infeksi, dan dampak limbah medis terhadap kesehatan lingkungan. Kepatuhan dalam pengelolaan limbah medis hendaknya dipahami sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dan etika kerja, bukan semata-mata sebagai kewajiban administratif.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti ketersediaan sarana prasarana, beban kerja, budaya keselamatan, serta kebijakan organisasi, yang kemungkinan berinteraksi dengan motivasi dan sikap dalam memengaruhi kepatuhan tenaga kesehatan. Penelitian kualitatif perlu dilakukan untuk mendalami alasan mengapa variabel sikap tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk perilaku tenaga kesehatan dalam pengelolaan limbah medis padat.

Acknowledgment

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Direktur dan manajemen Rumah Sakit X atas izin dan bantuan fasilitas penunjang yang diberikan selama proses pengumpulan data penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh tenaga kesehatan yang telah meluangkan waktu menjadi responden, serta jajaran civitas akademika STIKES Panti Kosala, khususnya para dosen pembimbing dan penguji, atas bimbingan, arahan, dan ilmu yang diberikan hingga naskah skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzamanan, A. M., Almareh, N. F., Alyami, A. A. M., Al-Yami, A. A. M., Alghamdi, B. S., Theban, S. K. A. Al, Alyami, N. M. H., Alsaiari, A. A. S., Motared, A. M. S. A., & Alsawatt, M. E. M. (2024). The Role of Healthcare Workers in Modern Medicine: A Comprehensive Review of Challenges, Contributions, and Future Directions. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 2670–2681. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4666>
- Andeka, W., Darniyanti, Y., & Saputra, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi. *CONSILIUM Journal: Journal Education and Counseling*, 1(2), 193–205. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/consilium/article/view/1179>
- Annashr, N. N., Mustikawati, I. M., & Budiman, I. (2022). Perilaku Petugas Kesehatan

- dalam Mengelola Limbah Medis di Puskesmas X Kabupaten Kuningan. *Jurnal Kesehatan Komunitas Indonesia*, 18(2).
- Arikhman, N., Sari, F. W., Oktarina, S., Antoni, A., Budiman, H., Mindayani, S., Maywita, E., & Huvaidd, S. U. (2025). Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Pengelolaan Limbah Medis Padat Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Mercusuar*, 8(1), 68–77. https://jurnal.mercubaktijaya.ac.id/index.php/mercusuar/id/article/view/575?utm_source=chatgpt.com
- Arin, B., Indar, Aripa, L., & Haris, H. (2023). Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Panambungan Kota Makassar. *Jurnal Promotif Preventif*, 4(1), 17–28. <https://doi.org/10.47650/jpp.v4i1.248>
- Bahtiar, Sariatmi, A., & Nurjazuli. (2025). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas dalam Penanganan Limbah Medis RS di Kabupaten Pemalang. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(10), 8547–8565. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i10.4823>
- Burhan, F., Musiana, & Surasno, D. M. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Jailolo. *Jurnal Serambi Sehat*, 15(1).
- Cahyani, I. P., & Tjiptodjojo, K. I. (2025). *Pengaruh Pengetahuan , Sikap , dan Ketersediaan Sarana terhadap Kepatuhan Pengelolaan Limbah Medis*. 06(12).
- Chaerunnisa, A. R., & Yuniar, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan* (A. H. Zein (ed.)). CV BUDI UTAMA.
- Erviana, D., & Azinar, M. (2022). Determinan Perilaku Pencegahan Covid-19 pada Ibu Hamil Trimester III. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 6(3), 362–374.
- Fahriyah, L., Husaini, & Fadillah, N. A. (2022). Pengetahuan Dan Sikap Dengan Perilaku Perawat Dalam Pemilahan Dan Pewadahan Limbah Medis Padat. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(3), 94–99. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JPKMI/article/view/2756>
- Hartono, M. D., Ayunda, Z. M., Riyadi, E., Kristianti, D. R., Douren, E., Nike, D., Salim, R. P., Rosdianti, Y., Limbong, R. J., Ramadhan, A., Farikhati, N., Aziz, D. A. N., & Abdillah, B. (2020). *Standar Norma dan Peraturan Nomor 4 Tentang Hak Atas Kesehatan* (S. Trisila, A. Sasongko, & S. P. Santoso (eds.)). Komnas HAM RI.
- Hasibuan, I. D., Harahap, J. W., Rahmawati, N., Hasibuan, I. S. M., & Laoli, A. N. (2024). MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS PADANG BULAN KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*, 11(01), 37–48.
- Huda, M. S., Simanjorang, A., & Megawati. (2020). *Faktor Yang Memengaruhi Perilaku*

Perawat dalam Pemilahan Limbah Infeksius dan Non Infeksius di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Umum Haji Medan.

- Kristianto, P., Damar, P., Wljayanti, L. E., & Wawan, S. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Terhadap Pengendalian Intern. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 9(3), 15–28. <https://doi.org/10.55963/jraa.v9i3.485>
- Melia, S., Sinaga, A., & Yulianti, F. (2024). Gambaran Perilaku Perawat dalam Melakukan Kepatuhan Pemilahan Sampah Medis. *Jurnal ILKES (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 15(1), 27–35.
- Merdeka, E. K. P., Tosepu, R., & Salma, W. O. (2021). Analisis Pengetahuan, Sikap dan Tindakan Tenaga Kesehatan terhadap Pengelolaan Limbah Medis Padat di Puskesmas Kabupaten Konawe Utara. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 4(2), 193–200. <https://doi.org/10.56338/mparki.v4i2.1495>
- Nirwana, A. C. (2025). *MOTIVASI KERJA TENAGA KESEHATAN TERHADAP KINERJA PELAYANAN DI RUMAH SAKIT: META-ANALISIS*. 4(9), 6945–6954.
- Oktafiani, D. E., Kholifah, S., A'in, A., & Mukaromah, S. (2024). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Wiyata*, 2.
- Permata, M., Nasution, K. H., Hasibuan, N., Cahyani, R., Shabrina, R., Bara, B., Nurhidayah, L. M., & Agustina, D. (2024). Kepatuhan pemakaian apd pada pembuangan limbah medis oleh petugas ipal di rsu. 8, 6582–6590.
- Permenkes. (2020). *Permenkes Tentang Pengelolaan Limbah Medis Fasilitas Pelayanan Kesehatan Berbasis Wilayah (Permenkes No 18 Tahun 2020)*.
- Puji, L. K. R., Listiana, I., Kasumawati, F., Ratnaningtyas, T. O., & Pungkyastuti, C. W. (2024). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Tindakan Pembuangan Limbah Medis Padat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tangerang. *Edu Dharma Journal: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 08(01). <http://openjournal.wdh.ac.id/index.php/edudharma>
- Samosir, K., Wulansari, A., & Yuhesti, M. (2022). PENGETAHUAN DAN SIKAP MASYARAKAT MEMBUANG AIR LIMBAH RUMAH TANGGA DAN KETERSEDIAAN SALURAN PEMBUANGAN AIR LIMBAH (SPAL) DI DESA TANJUNGBERLIAN BARAT, KARIMUN KEPULAUAN RIAU: Description of Knowledge and Attitude of People to Dispose of Household Waste Wat. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan Terpadu*, 2(1 SE-Articles), 55–63. <https://ejurnal.poltekkes-tanjungpinang.ac.id/index.php/jkstl/article/view/32>
- Sani, S., Fitrah, A., Intan, M. A., Mey, W. A., & Tania, A. (2024). Dampak Negatif Metode Pengajaran Monoton Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *PEDAGOGIK Jurnal Pendidikan Dan Riset*, 2(2), 86–93.
- Sari, I. K., Hamdiah, D., & Sari, R. (2022). *HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT*

DENGAN TINGKAT KEPATUHAN DALAM MELAKUKAN FIVE MOMENT HAND HYGIENE DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. ADJIDARMO RANGKASBITUNG. 4(1).

<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jik/article/view/28491>

- Septiani, R. I., Kartawan, & Abdullah, Y. (2024). Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi Sebagai Faktor Penentu Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(3), 370–383. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i3.1236>
- Suhin, N. T. H., Chrismilasari, L. A., & RosaPeni, S. M. (2022). gambaran kepatuhan perawat dalam membuang dan memisahkan sampah infeksius dan non onfeksius di rumah sakit suaka insan banjarmasin TA 2022Jurnal Keperawatan Suaka Insan (JKSI) Vol. x, No. Y, Juli 2022 1. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan*, x, 1–16.
- Wati, N. M., Rupiwardani, I., & Wahyuni, I. D. (2024). *Kepatuhan Perawat dalam Pemilahan Limbah Medis dan Non Medis di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam 'Aisyiyah Nganjuk*.
- Widjayanti, T. B., & Zulaika. (2023). *DETERMINAN KEPATUHAN PERAWAT TERHADAP PENGELOLAHAN LIMBAH MEDIS RUMAH SAKIT DI MASA PANDEMI COVID-19*.
- Wulandari, A. C., Kolibu, F. K., & Wowor, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Paniki Bawah Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 12(1), 6–12. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/46299>
- Wulandari, K., & Dewi, Y. S. (2023). Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Tenaga Kesehatan Terhadap Pengelolaan Limbah Medis Di Puskesmas Selayo, Sumatera Barat. *Jurnal Techlink*, 6(02), 8–16. <https://doi.org/10.59134/jtnk.v6i02.170>
- Zainaro, M. A., Ricko Gunawan, M., & Saputra, R. (2020). *HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PERILAKU PERAWAT DALAM PEMBUANGAN SAMPAH MEDIS BENDA TAJAM DI RSUD DR.A.DADI TJOKRODIPO KOTA BANDAR LAMPUNG*. 2, 354–365.