

HUBUNGAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KRATON KABUPATEN PEKALONGAN

Ahmad Ali Mufit

Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan
2019

Abstrak

Perawat sebagai tenaga profesional dituntut mempunyai kinerja yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat dapat dipengaruhi faktor dalam diri perawat seperti motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif korelatif dan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan sebanyak 97 orang dengan teknik *proportional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 59 orang (60,8%) mempunyai motivasi yang kurang, 51 orang (52,6%) mempunyai kepuasan kerja yang kurang dan 52 orang (53,6%) mempunyai kinerja yang kurang. Hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat (p value: 0,042, OR: 2,579, 1,116-5,959). Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat (p value: 0,004, OR: 3,732 (1,608-8,658). Rekomendasi untuk rumah sakit perlu meningkatkan supervisi terhadap pemberian asuhan keperawatan secara berkala dan berkesinambungan pada perawat pelaksana di ruang rawat inap sehingga dapat meningkat kinerja perawat.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Salah satu aspek dari fungsi rumah sakit adalah sifat pelayanan kesehatan yang berorientasi kepada konsumen penerima jasa pelayanan (*customer services*). Pelayanan kesehatan merupakan *public good* artinya merupakan alat untuk memuaskan kebutuhan manusia terhadap kesehatan yang pada umumnya disediakan oleh pemerintah dengan pertimbangan bahwa barang dan jasa tersebut dibutuhkan oleh orang banyak (Lubis 2009, h.13).

Tenaga kesehatan saat ini dituntut mempunyai kinerja yang baik. Menurut Ilyas (2012, h.54) suatu organisasi pelayanan kesehatan penting memiliki instrumen penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja profesional.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian

tujuan (Mangkunegara 2010, dalam Umam 2012, h.189).

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Individu yang lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Individu memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya (Robin & Judge 2008, h.232-231).

Kinerja individu juga dipengaruhi faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspeknya. Organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karena (1) manusia berhak diberlakukan adil dan hormat. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik, penting memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis; (2) perspektif pemanfaatan. Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi organisasi (Sedarmayati 2017, h.168).

Rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan?”

Tujuan umum penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif korelasi. Menurut Notoatmodjo (2012, h.35) deskriptif korelasi yaitu suatu desain penelitian untuk menelaah hubungan antara dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok objek. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan sebanyak 128 orang. Sampel penelitian adalah perawat pelaksana di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan sebanyak 97 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*

Instrumen pada penelitian yang peneliti lakukan adalah menggunakan kuesioner. Peneliti dalam melakukan pengumpulan data menggunakan teknik angket. Pengolahan data melalui langkah-langkah *editing, coding, processing dan cleaning* (Notoatmodjo, 2012).

Penelitian ini menggunakan analisa data univariat yang menghasilkan distribusi frekuensi dalam bentuk prosentase motivasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat. Analisa bivariat untuk mengetahui hubungan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Analisa

bivariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *chi square*. Hal ini sesuai dengan pendapat Dahlan (2012, h.19) yang menyatakan bahwa semua hipotesis untuk variabel kategorik tidak berpasangan menggunakan uji *chi square*.

HASIL PENELITIAN

Distribusi Motivasi Perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan

Motivasi Perawat	Frek (n)	(%)
Baik	38	39,2
Kurang	59	60,8
Total	97	100

Distribusi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan

Kepuasan Kerja Perawat	Frek (n)	(%)
Baik	46	46,4
Kurang	51	53,6
Total	97	100

Distribusi Kinerja Perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan

Kinerja Perawat	Frek (n)	(%)
Baik	45	46,4
Kurang	52	53,6
Total	97	100

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan

Motivasi	Kinerja						ρ value	OR 95% CI
	Baik		Kurang		Total			
	f	%	f	%	f	%		
Baik	23	60,5	15	39,5	38	100	0,042	2,579 (1,116 -5,959)
Kurang	22	37,3	37	62,7	59	100		
Total	45		52		97			

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan

Kepuasan Kerja	Kinerja						ρ value	OR 95% CI
	Baik		Kurang		Total			
	f	%	f	%	f	%		
Baik	29	63	17	37	46	100	0,004	3,732 (1,608 -8,658)
Kurang	16	31,4	35	27,3	51	100		
Total	45		52		97			

PEMBAHASAN

1. Gambaran Motivasi Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu 59 orang (60,8%) mempunyai motivasi yang kurang dan sebagian yaitu 38 orang (39,2%) mempunyai motivasi yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu 59 orang (60,8%) mempunyai motivasi yang kurang dan sebagian yaitu 38 orang (39,2%) mempunyai motivasi yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fitrianiingsih & Maeda (2016) yang menyebutkan bahwa lebih dari separoh (53,8%) perawat mempunyai motivasi kurang.

Motivasi yang kurang dapat diketahui dari distribusi frekuensi pertanyaan dalam kuesioner yaitu terdapat 46 orang (47,4%) yang melakukan tugas bukan untuk mendapatkan kesempatan untuk diikutkan dalam pelatihan-pelatihan. Bagi perawat profesional pelatihan

merupakan media untuk meningkatkan keilmuan mengenai keperawatan dan meningkatkan *skill* sehingga dapat diaplikasikan dalam pemberian asuhan keperawatan sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

Perawat yang mempunyai motivasi kurang berdampak pada kualitas pemberian asuhan keperawatan pada pasien rawat inap. Perawat tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya dalam memberikan pelayanan keperawatan pada pasien dengan baik, sehingga menimbulkan ketidakpuasan pasien yang menjalani rawat inap.

Rumah sakit melalui bagian personalia perlu meningkatkan motivasi berprestasi perawat dengan memberikan *reward* bagi perawat yang berprestasi dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang digunakan sebagai point atau pertimbangan dalam penilaian kinerja rumah sakit.

2. Gambaran Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh yaitu 51 orang (52,6%) mempunyai kepuasan kerja yang kurang dan kurang dari separuh yaitu 46 orang (47,4%) mempunyai kepuasan kerja yang baik.

Kepuasan kerja perawat yang kurang dapat dilihat dari distribusi frekuensi pertanyaan dalam kepuasan kerja yaitu terdapat 18 orang (17,5%) menyatakan manajemen tidak bersikap adil pada semua perawat. Hal ini sesuai dengan teori kepuasan kerja yaitu teori keadilan (*the equity theory*) yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, bergantung pada ada tidaknya keadilan (*equity*) dalam situasi, khususnya situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan (Sedarmayanti 2017, h.166).

Perawat yang mempunyai kepuasan kerja kurang diketahui sebagian besar (72,9%) berstatus BLUD, lebih besar dibandingkan yang berstatus PNS yaitu (27,1%). Status kepegawaian perawat berimplikasi pada gaji atau pendapatan yang diterima tiap bulannya. Perawat yang memperoleh gaji lebih besar akan puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan Sedarmayanti (2017, h.168) yang menyatakan bahwa faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja salah satunya adalah gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan

tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Perawat yang mempunyai kepuasan kerja yang kurang dapat menimbulkan kekecewaan pada pekerjaan dan pihak manajemen rumah sakit. Kepuasan kerja yang kurang ini berdampak pada pemberian pelayanan keperawatan yang tidak baik dan tidak sesuai harapan pasien, sehingga pasien yang menjalani rawat inap tidak puas terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan.

Kepuasan kerja perawat yang kurang dapat diatasi dengan meningkatkan kualitas manajemen rumah sakit terutama azas keadilan agar setiap perawat yang berprestasi mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh kesempatan dalam peningkatan prestasi seperti mengikuti pelatihan dan mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh promosi kerja. Hal ini sesuai dengan Woworuntu (2016, h.216) yang menyatakan bahwa ketidakadilan dan ketidakpuasan dalam bekerja saling melemahkan dan menghancurkan usaha organisasi. Pihak manajemen agar menjaga rasa adil dan kian sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak pada kebenaran, berpegangan pada yang benar, sepatutnya dan tidak sewenang-wenang dalam melaksanakan tugas organisasi.

3. Gambaran Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh yaitu 52 orang (53,6%) mempunyai kinerja yang kurang dan kurang dari separuh yaitu 45 orang (46,4%) mempunyai kinerja yang baik

Kinerja perawat dapat dipengaruhi dari tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perawat yang mempunyai kinerja kurang terdapat 55,8% yang berpendidikan D3, lebih besar dibandingkan yang berpendidikan S1 yaitu sebesar 44,2%. Hal ini sesuai dengan Ilyas (2012, hh.54-55) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah variabel psikologik seperti belajar. Belajar merupakan proses perubahan tingkah laku yang potensial terhadap situasi tertentu, yang diperoleh dari pengalaman yang dilakukan secara berulang-ulang.

Kinerja perawat yang kurang dapat diketahui dari distribusi frekuensi pertanyaan kinerja perawat yaitu terdapat 27 orang (27,8%) yang menyatakan bahwa perawat jarang bersama dengan tim untuk merumuskan masalah berdasarkan pengelompokan diagnosis keperawatan untuk pasien. Merumuskan masalah yang mengacu pada pengelompokan diagnosis keperawatan sangat penting untuk merencanakan keperawatan pada pasien,

sehingga perlu dibicarakan dengan tim untuk memvalidasi data dan keakuratan interpretasi data.

Kinerja perawat yang kurang dapat berdampak pada pemberian asuhan keperawatan pada pasien rawat inap yang kurang berkualitas atau tidak sesuai dengan kebutuhan pasien sehingga pasien tidak puas terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan karena tidak sesuai dengan harapan pasien.

Managemen rumah sakit perlu meningkatkan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan dengan melakukan supervisi yang berkesinambungan dan terorganisir, terutama dalam penerapan proses keperawatan sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam proses keperawatan pada pasien rawat inap.

4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat

Hasil uji *chi square* antara motivasi dengan kinerja perawat diperoleh *p value* sebesar $0,042 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang signifikan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Nilai *Odd Ratio* (OR) diperoleh 2,579 (1,116-5,959) yang berarti perawat yang mempunyai motivasi kurang berpeluang

sebesar 2,5 kali lebih besar untuk mempunyai kinerja yang kurang dibandingkan perawat yang mempunyai motivasi baik.

Perawat yang mempunyai motivasi yang baik dalam berprestasi dapat mendorong pemberian asuhan keperawatan yang baik bagi pasien rawat inap sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat. Perawat yang mempunyai motivasi baik dapat menentukan arah dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi dirinya dan sesuai tujuan atau visi misi rumah sakit.

5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil uji *chi square* antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat diperoleh *p value* sebesar $0,004 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak, sehingga ada hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Nilai *Odd Ratio* (OR) diperoleh 3,732 (1,608-8,658) yang berarti perawat dengan kepuasan kerja kurang berpeluang sebesar 3,7 kali lebih besar untuk mempunyai kinerja yang kurang dibandingkan perawat dengan kepuasan kerja yang baik.

Perawat yang mempunyai kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja sebagai perawat profesional dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien rawat inap. Kepuasan kerja terhadap dirinya atau rumah sakit meningkatkan produktivitas seperti melakukan proses keperawatan sesuai dengan standar operasional prosedur, disiplin, mampu bekerja secara tim dengan baik.

SIMPULAN

1. Sebagian besar perawat pelaksana sebesar 59 orang (60,8%) mempunyai motivasi yang kurang.
2. Lebih dari separuh perawat pelaksana sebesar 51 orang (52,6%) mempunyai kepuasan kerja yang kurang
3. Lebih dari separuh perawat pelaksana sebesar 52 orang (53,6%) mempunyai kinerja yang kurang
4. Ada hubungan yang signifikan motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan dengan p value: 0,042. Nilai *Odd Ratio* (OR) diperoleh 2,579 (1,116-5,959).
5. Ada hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan dengan p value: 0,004. Nilai *Odd Ratio* (OR) diperoleh 3,373 (1,608-8,658).

SARAN

1. Bagi Rumah Sakit

Rumah sakit perlu melakukan supervisi terhadap pemberian asuhan keperawatan secara berkala dan berkesinambungan pada perawat pelaksana di ruang rawat inap sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

2. Bagi Perawat Pelaksana

Perawat sebaiknya meningkatkan kerja sama dengan tim dalam melakukan asuhan keperawatan untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien dan meningkatkan kepuasan pasien.

3. Bagi Perawat Pelaksana

Hasil penelitian ini dapat dijadikan data dasar bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema sejenis yaitu kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan. S. (2012). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Penerbit Salemba Medika: Jakarta
- Fitrianingsih & Maeda. (2016). Hubungan Antara Motivasi Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap di RSUD Kraton Pekalongan. STIKES Pekajangan Muhammadiyah: Pekalongan
- Ilyas. Y. (2012). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Penerbit Fakultas Kesehatan Masyarakat: Universitas Indonesia: Jakarta

Lubis. AF. (2009). *Ekonomi Kesehatan*.
Penerbit Universitas Sumatera Utara:
Medan.

Notoatmodjo. S. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta

Robin & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*.
Penerbit Salemba Empat: Jakarta

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Penerbit Refika Aditama: Bandung

Umam. K. (2012). *Perilaku Organisasi*.
Penerbit Pustaka Setia: Bandung

Woworunto. B. (2016). *Perilaku Organisasi: Beberapa Model dan Submodel*. Penerbit
Yayasan Obor Indonesia. Jakarta



