

**HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI DENGAN KINERJA
PERAWAT MENURUT PERSEPSI KEPALA RUANG
DI RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk meraih gelar Sarjana Keperawatan



Disusun Oleh:

RUSTAM PRASETYO WIBOWO
J 210 080 506

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit sebagai salah satu perusahaan jasa dituntut untuk selalu berkembang seiring pertumbuhan permintaan masyarakat terhadap jasa rumah sakit. Baik nya permintaan masyarakat terhadap jasa kesehatan nampak dari jumlah rumah sakit yang didirikan di wilayah Surakarta. Data dari dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) Surakarta menyebutkan bahwa sampai dengan tahun 2009 jumlah rumah sakit pemerintah dan swasta di kota Surakarta dan sekitarnya sebanyak 15 rumah sakit (Pemkot Surakarta, 2010). Keberadaan rumah sakit baik pemerintah maupun swasta tersebut akan saling berkompetisi menghasilkan produk pelayanan yang mampu memikat konsumen atau pelanggan. Hal ini mengakibatkan rumah sakit harus memperhatikan kualitas pelayanannya agar dapat bertahan dan senantiasa dicari oleh pasien (Sabarguna, 2003)

Rumah sakit adalah unit pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan perawatan kesehatan yang mencakup pelayanan medik dan penunjang medik. Sebagai salah satu unit pelaksanaan kesehatan yang *intregatif* dan *komprehensif*, rumah sakit mempunyai peranan yang sangat penting. Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai dalam kaitan sebagai sub sistem didalam pelayanan kesehatan. Sekarang ini kebutuhan rumah sakit

di Surakarta sudah merupakan kebutuhan primer bagi masyarakat, yaitu merupakan suatu fasilitas yang harus ada dan mencukupi kebutuhan masyarakat baik dilihat dari kuantitas maupun kualitas pelayanannya (Rusli, 2010).

Pelayanan keperawatan sebagai salah satu jenis pelayanan di rumah sakit yang memerlukan aspek penilaian yang berkualitas. Sangat tepat apabila pelayanan keperawatan tersebut menjadi pusat perhatian, untuk membantu menangani permasalahan-permasalahan pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan perawat terhadap pasien dan keluarganya akan dinilai baik apabila pasien atau keluarganya merasakan bahwa pelayanan keperawatan yang mereka terima sesuai dengan harapan dan keinginan mereka. Sebagaimana dikemukakan oleh Sabarguna (2003) bahwa kualitas suatu pelayanan kesehatan dinilai baik apabila pelayanan kesehatan tersebut dapat menimbulkan rasa puas pada diri setiap pasien yang sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata.

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang turut menentukan mutu pelayanan di rumah sakit. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional dan menjadi bagian integral dari

upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh (Roestam, 2002). Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan utama yang harus dilakukan untuk mencapai kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit. Dalam menunjang kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit peranan perawat sangat menentukan dalam memberikan pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan, memberikan pendidikan terhadap pasien tentang hal-hal yang menunjang kesehatan dan mempercepat penyembuhan penyakit (Handoko, 2000).

Kinerja perawat pada hakekatnya adalah terlaksananya asuhan keperawatan. Menurut Kaizer dalam Soeroso (2003), pendekatan asuhan keperawatan adalah dengan proses keperawatan berupa aktivitas yang dilakukan secara sistematis, melalui lima tahap yaitu pengkajian, diagnosa keperawatan, implentasi, dan evaluasi keperawat. Penilaian kinerja merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi. Kinerja organisasi yang baik harus mencerminkan peningkatan atau pertumbuhan dari suatu periode ke periode selanjutnya. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas (Swansburg dan Swansburg, 2001).

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Lande (2006) meneliti 'hubungan karakteristik individu dan organisasi dengan kinerja asuhan keperawatan perawat menurut persepsi perawat di rumah sakit Elim Rantepao Kabupaten

Tana Toraja' (2006). Penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, dan pendidikan) dan karakter organisasi dengan kinerja perawat. Penelitian lain dilakukan oleh Fakrudin (2001) tentang 'pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja perekam medis di Rumah Sakit Haji Medan' (2001). Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna motivasi dan kemampuan kerja dengan kinerja perekam medis di Rumah Sakit Haji Medan. Berdasarkan dua penelitian tersebut menunjukkan bahwa beberapa faktor yang terbukti signifikan mempengaruhi kinerja perawat antara lain koordinasi dan supervisi kepala ruang.

Sementara itu terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi baik kurangnya kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di rumah sakit. Faktor-faktor tersebut antara lain konflik, pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, supervisi, dan motivasi kerja. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk mendeskripsikan baik kondisi-kondisi ekstrinsik yang merangsang timbulnya suatu perilaku tertentu maupun respon-respon intrinsik yang menunjukkan perilaku seorang manusia. Respon intrinsik didukung oleh sumber-sumber energi, yang dinamai motif. Motivasi sering kali digambarkan sebagai kebutuhan, keinginan, atau tuntutan. Semua manusia yang hidup pasti mempunyai motivasi untuk mencari dan memenuhi kebutuhan hidupnya (Swansburg dan Swansburg, 2001).

Teori motivasi menurut Herzberg dalam Robins (2006) membagi motivasi menjadi dua kategori, yaitu motivasi yang bersifat intrinsik yaitu motivasi yang memuaskan dalam diri karyawan dan lebih mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Sedangkan motivasi yang bersifat ekstrinsik yaitu faktor luar yang menyehatkan orang. Motivasi ekstrinsik ini timbul karena adanya rangsangan dari luar antara lain gaji, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, prosedur perusahaan, kondisi pekerjaan, kualitas pengawasan teknik, dan kualitas hubungan interpersonal rekan-rekan kerja dengan pengawas dan dengan anak buah.

Hestiyana (2009) melakukan penelitian tentang hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Dalam penelitian ini motivasi intrinsik yang termasuk dalam variabel penelitian meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk maju, kemungkinan untuk berkembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat, yaitu semakin baik motivasi intrinsik perawat, maka semakin baik kinerja perawat. Berdasarkan uraian diatas dapat dinyatakan bahwa faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja perawat.

Rumah Sakit Islam Surakarta (RSIS) adalah rumah sakit swasta tipe C plus dengan kapasitas 240 tempat tidur. Saat ini RSI melayani pasien rawat inap dengan didukung oleh 73 dokter. Standar pelayanan RSIS saat ini telah

mulai diakui oleh komunitas internasional, diantaranya dengan bergabungnya RSIS dalam jaringan rumah sakit dengan standar pelayanan internasional (*a member of the international TEMOS Network*) yang berpusat di Cologne Jerman.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “hubungan faktor-faktor motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut: “bagaimana hubungan faktor-faktor motivasi yang meliputi kebijakan institusi, penghargaan, dan kesempatan berkembang dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan faktor-faktor motivasi yang meliputi kebijakan institusi, penghargaan, dan kesempatan berkembang dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta.

2. Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui hubungan kebijakan institusi dengan kinerja

perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta.

- b. Untuk mengetahui hubungan penghargaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta.
- c. Untuk mengetahui hubungan kesempatan berkembang dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta.
- d. Untuk mengetahui faktor apakah yang memiliki hubungan paling dominan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan wahana peneliti untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan yang telah diterima selama kuliah.

2. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan masukan untuk dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perawat serta mutu pelayanan kepada pasien.

E. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu yang akan menjadi acuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Penelitian Sukismiwati 'hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat di RSUI Kustati Surakarta' (2007).

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode dengan cara penyebaran angket. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

- b. Penelitian Hestiyana ‘hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Moewardi Surakarta’ (2009). Dalam penelitian ini motivasi intrinsik yang termasuk dalam variabel penelitian meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk maju, kemungkinan untuk berkembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat, yaitu semakin baik motivasi intrinsik perawat, maka semakin baik kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian yang sejauh ini menurut pengamatan peneliti belum pernah dilakukan oleh peneliti yang lain, sehingga penelitian berjudul hubungan “Faktor-faktor motivasi yang meliputi kebijakan institusi, penghargaan dan kesempatan berkembang terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta” ini memiliki keaslian dan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.