

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT MARGA HUSADA
KABUPATEN WONOGIRI**



Skripsi ini Disusun guna memenuhi Salah satu syarat untuk Melakukan
Penelitian Bidang Kesehatan Masyarakat

Di Susun Oleh :

MEDICHA PERDANA PUTRA

J410101006

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MARGA HUSADA KABUPATEN WONOGIRI

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh perawat karena apabila dalam pekerjaannya perawat merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam perawat maupun dalam suatu lingkungan tempat ia bekerja. Perawat sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada di dalam organisasi seperti rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Marga Husada Wonogiri. Penelitian mengambil sampel dengan *simple random sampling* dari jumlah perawat sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner untuk mengetahui motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat. Hasil pengumpulan data diuji dengan analisis *Chi square – Fisher exact*. Hasil penelitian secara statistik deskriptif diketahui bahwa motivasi perawat sebagian besar tinggi dengan jumlah 62,7% dan kepuasan kerja yang rendah sebanyak 52,2%. Berdasarkan hasil pengujian dengan *Fisher exact test* diketahui bahwa $\chi^2 = 25,271$ pada taraf $\alpha = 0,05$ didapatkan ($p < 0,000$), sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Perawat

CORRELATION BETWEEN MOTIVATION AND WORKING SATISFACTION OF NURSE IN MARGA HUSADA HOSPITAL OF WONOGIRI REGENCY

ABSTRACT

A working satisfaction is a very-expected element of nurse, because as a nurse feels satisfied in his or her job, then the working satisfaction is likely to provide benefits for himself/herself and environment he or she is working. A nurse is an executor, so satisfaction he/she feels is a motivation to make good performance as possible. Therefore, the working satisfaction is an element that must present in an organization such as a hospital. The research is a descriptive analytic one. Purpose of the research is to know correlation between working motivation and working satisfaction among nurses of Marga Husada, Wonogiri. Population of the research is all nurses working in Marga Husada Hospital. Sample of the research is taken by using simple random sampling from 67 nurses of the hospital. Data is collected by distributing questionnaire in order to know working motivation and working satisfaction of the nurses. The data is, then, analyzed by using statistical tests of chi-square and Fisher exact. Results of the research described statistically descriptive that most nurses had high motivation (62.7%) and low working satisfaction (52.2%). Based on Fisher exact test, it was known that $\chi^2 = 22.271$ at $\alpha = 0.05$ produced ($p < 0.000$), it means H_0 is rejected. Consequently, it can be concluded that correlation between working motivation and working satisfaction is found among the nurses.

Key words: Working motivation, satisfaction motivation, nurse

HALAMAN PENGESAHAN

Naskah Publikasi dengan judul:

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT MARGA HUSADA KABUPATEN
WONOGIRI**

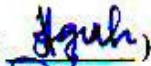
Disusun Oleh : Medicha Perdana Putra

NIM : J 410101006

Telah kami setuju untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Surakarta, 9 Juni 2014

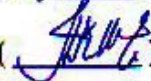
Ketua Penguji : Sri Sugiarsi, SKM, M.Kes

()

Anggota Penguji I : Sri Darnoto, SKM, MPH

()

Anggota Penguji II : Yuli Kusumawati, SKM, M.Kes (Epid)

()

Mengesahkan,
Dekan
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Surakarta



()
(Dr. Sawatji, M.Kes)

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan sebagai salah satu upaya pembangunan nasional diarahkan dalam rangka tercapainya kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan upaya pengelolaan berbagai sumber daya pemerintah maupun masyarakat sehingga dapat disediakan pelayanan kesehatan yang efisien, bermutu dan terjangkau.

Menurut Departemen Kesehatan RI Tahun 2007, jumlah sumber daya manusia kesehatan belum memadai. Rasio tenaga kesehatan dengan jumlah penduduk masih rendah. Produksi dokter setiap tahun sekitar 2500 dokter baru, sedangkan rasio dokter terhadap jumlah penduduk 1:5000. Produksi perawat setiap tahun sekitar 40.000 perawat baru dengan rasio, terhadap jumlah penduduk 1:2850. Sedangkan produksi bidan setiap tahun sekitar 600 bidan baru dengan rasio terhadap jumlah penduduk 1 : 2600. Namun daya serap tenaga kesehatan oleh

jaringan pelayanan kesehatan masih terbatas (Depkes RI, 2007).

Mutu sumber daya kesehatan masih membutuhkan pembenahan. Hal ini tersebut tercermin dari kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang belum optimal. Menurut Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2006-2007 ditemukan 23,2% masyarakat yang bertempat tinggal di Pulau Jawa dan Bali menyatakan tidak atau kurang puas terhadap pelayanan rawat jalan yang diselenggarakan oleh Puskesmas dan Rumah Sakit pemerintah di kedua pulau tersebut (Aisyah, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia bekerjasama dengan *World Health Organization* (WHO) Tahun 2007 di Provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta menemukan bahwa 70% perawat dan bidan selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 39,8% masih

melakukan tugas-tugas kebersihan, 47,4% perawat dan bidan tidak memiliki uraian tugas dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja perawat dan bidan khususnya mengenai keterampilan, sikap, kedisiplinan dan motivasi kerjanya (Aisyah, 2008).

Rumah Sakit Marga Husada Wonogiri merupakan salah satu instansi pemberi jasa kesehatan di wilayah Wonogiri yang mempunyai kapasitas tempat tidur pasien berjumlah 305 tempat tidur, dengan jumlah hunian pasien rata-rata 180 pasien setiap harinya. Dengan banyaknya hunian pasien tersebut tentu dibutuhkan tenaga pemberi layanan kesehatan yang memadai, termasuk jumlah tenaga keperawatan. Karena tenaga perawat merupakan garis depan pemberi pelayanan yang harus berada di samping pasien selama 24 jam. Sedangkan jumlah tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Marga Husada saat ini berjumlah 143 perawat. Adapun perincian perawat di RSU Marga Husada adalah sebagai berikut: 140 perawat

pelaksana dan 3 perawat di tingkat manajerial.

Pra survey yang dilakukan pada 18-9-2013 di RS Marga Husada terhadap 15 orang perawat pelaksana tentang motivasi, menunjukkan motivasi rendah sebanyak 26%, dan motivasi tinggi 74%.

Salah satu bagian pokok dari suatu organisasi rumah sakit adalah bagian keperawatan. Bagian ini merupakan ujung tombak pelayanan yang berhubungan langsung dengan entitas eksternal, dalam hal ini adalah pasien. Sehingga baik buruknya citra suatu organisasi rumah sakit sangat tergantung pada kinerja individu yang menjadi anggotanya. Hal ini dikarenakan pelayanan keperawatan suatu rumah sakit akan dinilai langsung oleh konsumen.

METODE PENELITIAN

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota

(unsur) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Marga Husada Kabupaten Wonogiri dengan perkiraan waktu pelaksanaan penelitian bulan Pebruari 2014.

Teknik analisis data digunakan dengan menggunakan:

a. Analisis Univariat

Analisa yang dilakukan dengan tujuan menggambarkan distribusi karakteristik perawat, motivasi, kepuasan dalam bentuk jumlah dan presentase.

b. Analisis Bivariat

Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja dengan menggunakan uji *chi-square*. Menurut Sugiyono, (2010), uji *chi-square* digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel kecil independen bila datanya berbentuk nominal. Hipotesis nol ditolak apabila nilai *continuity correction* memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* kurang dari nilai taraf penelitian (α), dan hipotesis nol diterima apabila nilai *continuity correction* memiliki

nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* lebih dari nilai taraf penelitian.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 67 responden dalam penelitian ini, yaitu perawat yang bekerja di RS Marga Husada dilakukan analisis berdasarkan karakteristiknya sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

1. Karakteristik Umur Responden

Hasil pengujian deskriptif statistik distribusi frekuensi responden berdasarkan umur yang digolongkan atas dasar rentang interval 10 tahun tampak sebagaimana ditunjukkan pada tabel dan gambar berikut:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Umur Responden

Rata-rata	SD	Min	Max
27 tahun	1,23	25	29
34,39 tahun	2,57	30	40
44,77 tahun	2,13	41	48

Sumber: Data primer

Seperti tampak pada tabel 1, diketahui bahwa umur responden untuk golongan kurang dari 30 tahun merupakan bagian yang paling banyak, yaitu sebesar 38,8% dengan rata-rata umur 27 tahun. Sedangkan paling sedikit adalah umur golongan

lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 26,9% dengan rata-rata usia 44,77 tahun. Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar merupakan golongan usia muda.

2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	22	32,8
2	Perempuan	45	67,2
	Total	67	100

Sumber: Data primer

Seperti tampak pada tabel 2, diketahui bahwa jenis kelamin responden perempuan merupakan bagian yang paling banyak yaitu sebesar 45 responden atau 67,2% merupakan responden perempuan. Sedangkan paling sedikit adalah responden laki-laki yaitu sebanyak 22 responden atau 32,8% dari total sampel. Dari tabel tersebut dapat

Hasil pengujian deskriptif statistik distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin tampak sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 dan gambar pada gambar 2 berikut ini.

disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak adalah perempuan.

3. Karakteristik Pendidikan Responden

Hasil pengujian deskriptif statistik distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan tampak sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	DIII	19	28,4
2	S1	48	71,6
	Total	67	100

Sumber: Data primer

Seperti tampak pada tabel 3, dapat diketahui bahwa jumlah

responden dengan tingkat pendidikan sarjana (S1) merupakan bagian yang paling banyak, yaitu sebesar 48

responden atau dengan prosentase 71,6% dari total sampel penelitian. Sedangkan paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan Diploma III yaitu sebanyak 19 responden atau dengan prosentase 28,4% dari total sampel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

tingkat pendidikan responden terbanyak adalah sarjana (S1).

4. Karakteristik Lama Bekerja Responden

Hasil pengujian deskriptif statistik distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja tampak sebagaimana pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden

Rata-rata	SD	Min	Max
2,37 tahun	1,20	1	4
8,10 tahun	2,11	5	10
15,34 tahun	2,60	11	20

Sumber: Data primer

Seperti tampak pada tabel 4, diketahui bahwa lama bekerja responden antara 5 hingga 10 tahun merupakan bagian yang paling banyak dengan lama bekerja rata-rata 8,1 tahun, yaitu sebesar 28 responden atau dengan prosentase 41,8% dari total sampel penelitian. Sedangkan paling sedikit adalah responden dengan lama kerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 16

responden dengan rata-rata lama bekerja 1 tahun atau dengan prosentase 23,9% dari total sampel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden RS Marga Husada memiliki lama bekerja yang lebih dari 5 tahun.

5. Tingkat Motivasi (X)

Dari hasil pengujian deskriptif statistik tentang motivasi responden berdasarkan tampak sebagaimana pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Tingkat Motivasi Responden

No	Motivasi	Jumlah	%	Rata-rata	SD	Min	Max
1	Rendah	25	37,31	65,87	7,85	45	75
2	Tinggi	42	62,7				
Total		67	100				

Sumber: Data primer

Seperti tampak pada tabel 5, diketahui bahwa tingkat motivasi responden rendah sebanyak 25 (37,31%), sedangkan dengan motivasi tinggi sebanyak 47 (70,14%) dari total sampel. Berdasarkan rata-rata skor sebesar 65,87, hal ini menunjukkan bahwa

responden di RS Marga Husada memiliki tingkat motivasi yang cukup tinggi terhadap pekerjaannya.

6. Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian deskriptif statistik tentang motivasi responden berdasarkan tampak sebagaimana pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja Responden

No	Kepuasan Kerja	Jumlah	%
1	Rendah	35	52,2
2	Tinggi	32	47,8
	Total	67	100

Sumber: Data primer

Seperti tampak pada tabel 6, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja responden rendah sebanyak 35 (52,2%), sedangkan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 32 (47,8%) dari total sampel. Berdasarkan rata-rata skor sebesar 66,01. Hal ini menunjukkan bahwa

responden di RS Marga Husada memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya.

7. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja

Faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi dapat ditunjukkan oleh tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja

No	Motivasi	Kepuasan Kerja				Total	
		Rendah		Tinggi			
		N	%	N	%	N	%
1	Tinggi	12	17,9	30	44,8	42	62,7
2	Rendah	23	34,3	2	3,0	25	37,3
	Total	35	52,2	32	47,8	67	100

χ^2 hitung = 22,792

p-value = 0,000

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa responden

yang mempunyai motivasi kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 30 (44,8%). Sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja rendah dengan kepuasan kerja rendah sebanyak 23 (34,3%).

Berdasarkan hasil pengujian dengan *chi square* diketahui bahwa $\chi^2 = 22,792$ pada taraf $\alpha = 0,05$ didapatkan ($p < 0,000$), sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Berdasarkan karakteristik motivasi perawat diketahui sebagian besar memiliki motivasi yang tinggi.
2. Berdasarkan karakteristik kepuasan kerja perawat diketahui sebagian besar perawat memiliki kepuasan kerja yang rendah.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerjanya.

B. Saran

Dari hasil penelitian dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perawat, berdasarkan karakteristik yaitu: usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja perawat lebih memiliki motivasi yang tinggi. Disarankan agar karyawan yang memiliki motivasi rendah dapat meningkatkan motivasinya.
2. Bagi penelitian selanjutnya dalam penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan acuan maupun referensi dengan tidak mengabaikan hasil temuan dengan hasil temuan selanjutnya supaya hasil penelitian menjadi lebih baik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

As.ad. 2007, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta: Liberty.

Aisyah S, 2008. *Penyusunan Strategi Peningkatan Mutu Pelayanan Keperawatan Berdasarkan Analisa Posisi Asuhan Keperawatan dengan Jendela Pelanggan di RSI Nashrul Ummah lamongan*. Dibuka

- pada website
<http://www.adln.lib.unair.ac.id/go.php?id=gdlhub-gdl-S2-2007-aisyahsiti-3736&node=441&start=26&PHPSESSID=a1c47e79ss04b4d0ce4ddfd4ef1f7acb> pada tanggal 20 Oktober 2008.
- Cushway, Barry. 2002, *Human Resource Management*, Jakarta: Gramedia
- Departemen Kesehatan RI. 2007. *Pedoman Penerapan proses keperawatan di RS*. Jakarta: Depkes RI
- Djojodibroto D., 1999, *Respirologi*, Jakarta: EGC.
- Fahriadi, 2008. *Upaya peningkatan mutu dan pelayanan di RS: diantara tuntutan social dan industry bisnis*. Dibuka pada website
http://rsudraza.banjarkab.go.id/?page_id=11. Pada tanggal 16 februari 2009.
- Gillies D, 1996. *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan System*. Terjemahan edisi II. Philadelphia: WB. Saunders
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Headler, M & Hanni, G 2001. *Penjamin kualitas dalam keperawatan*. Jakarta: Persi
- Hidayat, A. Azis Alimul. 2003. *Riset keperawatan dan teknik penulisan ilmiah edisi pertama*. Jakarta: salemba medika.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, and John H, Jackson. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Notoadmojdo S 2003. *Ilmu kesehatan masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurachmah, E. 2001. Asuhan keperawatan bermutu di RS. Dibuka pada tanggal 18 juni 2008 dalam
<http://www.pdpersi.co.id/?show=detailnews&kode=786&tbl=artikel>.
- Nursalam, 2002. *Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktik keperawatan professional*. edisi kedua. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, 2003. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. edisi Pertama. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2007. *Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktik keperawatan professional*. edisi kedua. Jakarta: Salemba Medika.

- Paramitasari A. 2007. *Upaya peningkatan mutu dan pelayanan Rumah Sakit : diantara tuntutan social dan industry bisnis*. Dibuka pada tanggal 20 Mei 2009 dari <http://dpublichealth.blog.com/1932845/>
- Potter & Perry. 2005. *Buku ajar fundamental keperawatan; konsep, proses & praktik*, Ed. 4. Jakarta: EGC.
- Purwanto S. 2007 *kepuasan pasien terhadap pelayanan Rumah Sakit* dibuka pada tanggal 5 April 2009 dari <http://klinis.wordpress.com/2007/12/28/kepuasan-pasien-terhadap-pelayanan-rumah-sakit>
- Purwanto S. 2007 *kualitas pelayanan keperawatan* dibuka pada tanggal 5 April 2009 dari <http://klinis.wordpress.com/2007/12/28/kualitas-pelayanan-keperawatan>
- Rivai, V. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi bahasa indonesia, Jilid 1, Jakarta: Prehallindo.
- Ruky Achmad S, 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Gramedia,
- Sastroasmoro S, Ismael S, 2011, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*, Edisi 4, Jakarta: Sagung Seto.
- Stevens, P. J, Borjui, F, et al 1999. *Ilmu keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryani, 2005. *Komunikasi terapeutik :teori dan praktik*. Jakarta : ECG
- Tjiptono, 2001. *Mengukur kepuasan pelanggan*. Dibuka pada tanggal 5 juni 2008 dari <http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/eman/2001/jiunkpers-s1-2001-31497078-57-promosi-chapters2.pdf>.
- Widayatun, Tri Rusmi. 1999. *Ilmu Perilaku*. Jakarta: Sagung Seto
- Yani, A 2000. *Peran PPNI dalam pemberlakuan PERMENKES NO.674 dan standart praktik keperawatan serta implikasinya terhadap perkembangan keperawatan terkini*. Medan: Harian Mediator.