

SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RSUD KABUPATEN KARANGANYAR TAHUN 2009**



**Skripsi ini Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Ijazah S1
Kesehatan Masyarakat**

Disusun Oleh :

**FRAHENSI ENY TITIK SUSILOWATI
J 410 070 067**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karanganyar merupakan rumah sakit pemerintah. Rumah sakit tersebut memberikan pelayanan kuratif, preventif, rehabilitatif dan promotif serta menjadi rujukan dan tempat penelitian dalam pengembangan ilmu dan teknologi kedokteran. Dalam menjalankan fungsinya rumah sakit harus melaksanakan pelayanan yang berkualitas dan profesional serta berorientasi pada pelanggan internal (tenaga medis, para medis, nonmedis, dan tenaga fungsional lainnya) dan pelanggan eksternal (pasien dan keluarga pasien serta pihak yang berkepentingan lainnya). Manajemen rumah sakit tentu ingin mengetahui tingkat kepuasan pelanggan internal. Jika tingkat kepuasan pelanggan internal tidak optimal, akan mempengaruhi tingkat kinerja, dan mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan eksternal atau pasien (Pohan, 2002).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Robbins, 2001). Kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu perawat bekerja sebagai profesi yang mandiri, kinerja perawat dipantau dan dievaluasi secara berkala, penempatan sesuai dengan keahlian, sikap pemimpin dan kepemimpinannya dan sifat pekerjaan yang monoton atau ada tidaknya peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, suasana, dan lingkungan kerja (Pohan, 2002).

Berdasarkan sudut pandang pelanggan internal (petugas kesehatan), kepuasan kerja terhadap mutu pelayanan berarti bebas melakukan segala sesuatu secara profesional untuk meningkatkan derajat kesehatan pasien dan masyarakat sesuai dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang maju, mutu peralatan yang baik dan memenuhi standar yang baik. Komitmen dan motivasi petugas tergantung dari kemampuan petugas kesehatan untuk melaksanakan tugas secara optimal (Wijono, 2000).

Motivasi adalah karakteristik psikologi yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi intrinsik kerja perawat adalah respon perawat yang berhubungan dengan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Fletcher, 2001). Faktor intrinsik kerja perawat antara lain adalah otonomi, status profesional, tuntutan tugas, hubungan interpersonal, upah/gaji (Stamps, 1997).

Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan terbesar sebanyak 139 orang (laporan tahunan keperawatan tahun 2007 RSUD Kabupaten Karanganyar) dan ujung tombak pelaksana pelayanan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien.

Penelitian tentang kepuasan kerja pelanggan internal sebelumnya telah dilakukan oleh Koesmono (2003), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian penelitian Probandari (2006), menyatakankan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja perawat adalah masa kerja,

insentif, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan pengembangan diri perawat.

Berdasarkan survei pendahuluan di RSUD Kabupaten Karanganyar, laporan tahunan keperawatan tahun 2007 menyatakan bahwa bagian keperawatan masih menghadapi masalah disiplin kerja perawat dan motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat bahwa terdapat 25% perawat meninggalkan tugas dalam jam kerja dan pulang sebelum jam kerja, serta ada permintaan pindah dari beberapa perawat dengan berbagai alasan diantaranya pindah mengikuti suami dan pindah ke daerah asal. Dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, hanya 50% asuhan keperawatan yang terisi lengkap. Dari hasil survei kepuasan perawat terhadap pengembangan profesi dan pendidikan berkelanjutan terdapat 40% perawat yang menyatakan tidak puas dan 60% perawat menyatakan puas.

B. Masalah Penelitian

1. Identifikasi masalah

Tingkat kepuasan pelanggan internal yang tidak optimal, akan mempengaruhi tingkat kinerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan eksternal atau pasien. Laporan tahunan bagian keperawatan RSUD Kabupaten Karanganyar tahun 2007 menyatakan bahwa bagian keperawatan masih menghadapi masalah disiplin kerja perawat dan motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat bahwa terdapat 25% perawat meninggalkan tugas dalam jam kerja dan pulang sebelum jam kerja, serta ada permintaan pindah dari beberapa

perawat dengan berbagai alasan diantaranya pindah mengikuti suami dan pindah ke daerah asal. Dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, hanya 50% asuhan keperawatan yang terisi lengkap. Dari hasil survei kepuasan perawat terhadap pengembangan profesi dan pendidikan berkelanjutan terdapat 40% perawat yang menyatakan tidak puas dan 60% perawat menyatakan puas.

2. Rumusan masalah

Apakah ada hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar tahun 2009?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar tahun 2009.

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui hubungan otonomi perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar tahun 2009.
- b. Mengetahui hubungan status profesional perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar tahun 2009.
- c. Mengetahui hubungan tuntutan tugas perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar tahun 2009.
- d. Mengetahui hubungan “hubungan interpersonal” dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar tahun 2009.

- e. Mengetahui hubungan manajemen pelayanan rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar tahun 2009.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan pertimbangan bagi rumah sakit untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja perawat.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan kepustakaan bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta khususnya Fakultas Ilmu Kesehatan.

3. Bagi Masyarakat

Memberikan informasi bagi masyarakat tentang pentingnya kepuasan kerja perawat.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar tahun 2009.