

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI INTRINSIK DENGAN  
KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD Dr. MOEWARDI  
SURAKARTA**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Meraih Derajat Sarjana  
S-1 Keperawatan



Disusun oleh:

**HESTIYANA DWI ANGGRAENI**  
**J 210 050 018**

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif mencakup aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif bagi seluruh lapisan masyarakat, sering kali mengalami permasalahan yang menyangkut tentang ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memadai atau memuaskan. Salah satu tantangan terbesar dalam pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu rumah sakit.

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh perawat pelaksana senantiasa dipacu untuk ditingkatkan. Perawat pelaksana sebagai anggota organisasi, yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh karyawan yang tidak terlepas dari tuntutan ini. Karena jumlahnya yang sangat besar maka kinerja perawat pelaksana menjadi lebih tersorot dari profesi yang lainnya.

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan 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. Berkaitan

dengan hal tersebut, pemerintah telah memberikan standar pelayanan kesehatan yang antara lain menekankan bahwa pelayanan kesehatan di rumah sakit meliputi medis dan pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional dan menjadi bagian integral dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh (Depkes, 1999). 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 (Zaidin, 2001).

Kinerja perawat pada hakekatnya adalah terlaksananya asuhan keperawatan. Menurut Kaizer (1999), 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 paningkatan 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, 1998).

Faktor-faktor yang turut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja

perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah 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, 1998).

Motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi kelangsungan hidup bagi organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik akan memperoleh efektifitas kerja dengan hasil yang optimal. Perilaku kerja perawat dapat didorong dengan adanya motivasi dari dalam seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan agar dapat maksimal (Hartatik, 2002).

Menurut Herzberg *cit* Swansburg (1998), motivasi dibagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang untuk menjadi lebih baik, dan lebih mengacu pada hubungan perawat dengan pekerjaannya. Motivasi intrinsik bisa berasal dari hubungan antar individu atau aktivitas yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri. Sebuah tugas dapat memotivasi secara intrinsik jika memiliki ciri-ciri kunci antara lain: tanggung jawab, tantangan, *achievement*, keberagaman dan kesempatan peningkatan. Intinya motivasi intrinsik bisa berupa aktivitas apapun yang menghasilkan perbedaan besar pada dirinya

sendiri bahkan organisasi. Motivasi intrinsik sendiri disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan potensi untuk berkembang. Faktor ini menciptakan kesempatan untuk kepuasan yang tinggi, motivasi yang tinggi, dan penampilan kerja yang baik. (Swansburg, 1998)

Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang datang dari luar diri manusia itu sendiri. Motivasi ekstrinsik datang karena disebabkan oleh beberapa faktor yaitu antara lain gaji, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknik, dan hubungan interpersonal rekan-rekan kerja dengan pengawas dan anak buah. (Swansburg, 1998)

Motivasi yang timbul dari dalam diri seorang perawat itu sendiri akan membantu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan citra dari rumah sakit dimata masyarakat. Motivasi yang dimiliki oleh perawat yang tinggi akan membantu terselenggaranya kinerja keperawatan yang berkualitas. (Swansburg, 1998)

Rumah Sakit Umum Daerah Moewardi Surakarta merupakan Rumah sakit pemerintah kabupaten Surakarta yang mempunyai kapasitas 704 tempat tidur. RSUD Dr. Moewardi Surakarta berakreditasi B, dengan jumlah perawat keseluruhan ada 664 perawat pelaksana yang tersebar di 22 bangsal. Pemanfaatan RSUD Dr. Moewardi dalam 2 tahun ini meningkat, hal ini bisa dilihat dari bertambahnya jumlah kunjungan pasien rawat inap semakin meningkat pada tahun 2008. Namun pelayanan asuhan keperawatan yang

diberikan kepada pasien masih kurang maksimal, hal ini bisa dilihat dari adanya surat kaleng dari 1 keluarga pasien kurang lebih 2 kasus tiap bulan. Selain dari surat kaleng juga dapat diketahui dari kritik dan saran keluarga pasien atau pasien tersebut sendiri yang menyatakan bahwa pelayanan asuhan keperawatan masih kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala seksi keperawatan menunjukkan bahwa perawat pelaksana di RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang sebagian besar berpendidikan D3 belum mempunyai motivasi diri yang tinggi untuk dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh direktur rumah sakit itu sendiri. Perawat pelaksana tersebut akan meningkatkan kinerjanya jika ada faktor-faktor dari luar seperti faktor gaji, status pekerjaan, dan kualitas hubungan interpersonal antar rekan sejawat.

Berangkat dari fenomena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mendalam tentang “Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Moewardi Surakarta”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya motivasi dalam bekerja.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dikemukakan perumusan masalah penelitian sebagai berikut “Adakah hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Moewardi

Surakarta?”

### **C. Tujuan Penelitian**

#### a. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Moewardi.

#### b. Tujuan Khusus

Untuk mengetahui:

- a. Gambaran kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Moewardi Surakarta
- b. Gambaran motivasi intrinsik di RSUD Dr. Moewardi Surakarta
- c. Gambaran hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis sebagai berikut :

- a. Bagi pendidikan keperawatan, penelitian ini diharapkan menjadi penyediaan data dasar, yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.
- b. Bagi institusi RSUD Dr. Moewardi, untuk memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan motivasi dalam diri perawat dan peningkatan kinerja perawat pelaksana.
- c. Bagi peneliti, memperoleh pengalaman dalam melakukan penelitian, disamping itu meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat pelaksana.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Dr Moewardi belum pernah dilakukan. Beberapa penelitian berikut ini merupakan penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang sekarang yaitu:

- a. Penelitian Sutrisno (2002) yang meneliti tentang hubungan antara motivasi dan tipe kepemimpinan dengan disiplin karyawan terhadap peraturan waktu. Penelitian ini menggunakan metode korelasional deskriptif hasilnya didapatkan hubungan yang bermakna antara motivasi dan tipe kepemimpinan dengan disiplin karyawan.
- b. Penelitian Ardani (2003) yang meneliti tentang hubungan peran koordinasi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam dalam pengendalian mutu pelayanan keperawatan di RSUD Pandan Arang Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelatif yang dan hasil yang didapat adalah bahwa ada hubungan antara peran kordinasi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam pengendalian mutu pelayanan keperawatan.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Hotmaida (2003) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh supervisi kepala ruang rawat inap, kemampuan, dan imbalan tenaga perawat pelaksana terhadap kinerja tenaga perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD sidoarjo. Metode



penelitian dengan menggunakan uji fisher's exact test dan hasil yang didapat adalah bahwa ada pengaruh yang bermakna antara supervisi kepala ruang rawat inap dan imbalan terhadap kinerja perawat pelaksana diRSUD Sidoarjo, Tidak ada pengaruh yang bermakna antara kemampuan tenaga perawat pelaksana terhadap kinerja perawat pelaksana diRSUD Sidoarjo.

- d. Penelitian dari Sukismiwati (2007) yang meneliti tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di RSUI Kustati Surakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode dengan cara penyebaran angket. Dan didapat hasil ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan oleh peneliti yang lain, sehingga penelitian berjudul *Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Perawat Pelaksana diRSUD Dr. Moewardi Surakarta* ini didasarkan keaslian dan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.