

MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RS. PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG

JOB MOTIVATION AND JOB SATISFACTION WITH NURSE PERFORMANCE IN PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL GOMBONG

Suryanto¹⁾, Arimbi Dewi²⁾

Jurusan Kesehatan Masyarakat FKIK Unsoed¹⁾, Akademi Kebidanan Perwira
Husada²⁾

ABSTRACT

Job motivation and high job satisfaction in hospitals will improve the nurse performance. This occurs when the nurses perceive intrinsic rewards and extrinsic rewards which have been received were fair and reasonable. The job satisfaction in nurses will raise motivation in the workplace so that the numbers of absence will be decreased. The job satisfaction can also improve physical and mental health status that has impact on physical fitness, high work morale and motivation so that the nurse performance will be increased. How relationship between job motivation and job satisfaction with the nurse performance in PKU Muhammadiyah. This research is explanatory quantitative methods with survey and cross-sectional approach. Data analysis was performed with linear regression test. The independent variables were job motivation and job satisfaction. The dependent variable was the nurse performance. Samples were 95 nurses who worked in PKU Muhammadiyah Hospital Gombong. The research instruments use modified Likert's scale, questionnaires and interview guides. The data sources are nurses, patients and hospital manager.. Nurses and hospital supported this research until research process no problems. The analysis result of ANOVA test was found F count 26.54, significance level of 0.000. with relationship value of 0.458. There was a significant positive relationship between job motivation and job satisfaction with the nurse performance of post certification ISO 9001/2008 in PKU Muhammadiyah Hospital Gombong. The closeness of relationship is moderate category. The job motivation and job satisfaction are jointly affect the nurse performance about 38.5%. The other factors were influenced, examples environment, style of leadership, job relationship and hospital's infrastructures. The job motivation and job satisfaction were two factors that influenced the nurse performance of post certification ISO 9001/2008 in PKU Muhammadiyah Hospital Gombong. These two factors to be fluctuated so that will be increased. The job relationship managers with nurses in hospital should improved job creativity. Nurses are formal worker in hospital will be increased job creativities and competences.

Keywords: perawat, kepuasan, motivasi, kerja

PENDAHULUAN

Upaya kesehatan kerja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan adalah ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat, terbebas dari gangguan kesehatan dan pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Risiko yang

kemungkinan dapat timbul pada tenaga kerja adalah kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja (PAK). Upaya kesehatan kerja meliputi sektor formal dan informal. Pekerjaan sektor formal seperti perawat di rumah sakit dan pekerjaan sektor informal misalnya

industri rumah tangga (pengrajin batu ukir, kerupuk, tahu, dll).

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja formal di rumah sakit sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit salah satunya adalah tenaga keperawatan. Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kinerja tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) khususnya perawat. Setyawati (2010) mengemukakan peran perawat di rumah sakit selama 24 jam merupakan peran dari SDM yang paling dominan. Beban kerja dan tanggung jawab yang berat serta hazard di lingkungan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat. Ilyas (2000) mengatakan kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik individu maupun kelompok baik secara kualitas maupun kuantitas dalam organisasi. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang.

Tenaga kerja (SDM) merupakan asset rumah sakit yang bernilai paling tinggi dibandingkan sumber daya finansial maupun non finansial. Sumber daya manusia yang bekerja di rumah sakit meliputi tenaga

kesehatan dan tenaga non kesehatan (Marr-Giebing, 2001). Motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat yang tinggi di rumah sakit akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini terjadi jika perawat mempersepsikan ganjaran instrinsik (misal: rasa telah tercapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misal: gaji/insentif) yang diterimanya telah adil dan wajar (As'ad, 2004).

Hasil penelitian Wahyuni (2005) tentang motivasi, perasaan lelah, waktu reaksi dan kepuasan kerja perawat di RSJD. dr. RM. Soedjarwadi Klaten yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat yang tinggi meningkatkan motivasi di tempat kerja, meningkatkan status kesehatan fisik-mental, meningkatkan kebugaran fisik, semangat kerja dan tidak cepat lelah sehingga kinerja tenaga kerja tinggi (Munandar, 2006).

Jumlah total tenaga kerja di RS.PKU Muhammadiyah Gombong 254 orang dengan jumlah perawat 140 orang (55,1%). Upaya untuk meneliti hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat selama ini belum pernah dilakukan pasca sertifikasi ISO 9001/2008. Penelitian ini

yang memfokuskan pada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja pada

perawat dengan kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah jenis kuantitatif secara *survey* dan bersifat penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan *cross-sectional*. Analisis data dengan uji regresi linear (Riwidikdo, 2008). Variabel penelitian adalah variabel independen kepuasan kerja dan motivasi kerja dan variabel dependen kinerja perawat. Teknik sampling adalah *cluster random*

sampling yaitu sampel diambil secara acak sebanyak 30-40% dari jumlah perawat di ruang/unit kerja perawat. Sampel penelitian berjumlah 95 perawat yang bekerja di RS.PKU Muhammadiyah Gombong. Instrumen penelitian adalah skala Likert yang dimodifikasi, kuesioner dan pedoman wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

RS.PKU Muhammadiyah Gombong telah mendapatkan sertifikat akreditasi dari Depkes RI kategori 12 pelayanan pada 21 April 2007 dan berhasil mendapatkan sertifikat ISO 9001/20089 pada 19 September 2009 (Profil RS.PKU Muhammadiyah Gombong, 2009). Responden penelitian adalah perawat pelaksana sejumlah 95

orang yaitu 36 laki-laki (37,8%) dan 59 perempuan (62,2%), Umur responden sebagian besar 22-35 tahun sebanyak 86 orang (90,5%) dan sisanya berumur diatas 35 tahun sebanyak 9 orang (9,5%). Gambaran responden perawat menurut masa kerja di RS.PKU Muhammadiyah Gombong seperti tabel 1

Tabel 1. Tenaga Perawat Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa bekerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------------|-----------|----------------|
| 1. | Kurang dari 1 tahun | 25 | 26,3 |
| 2. | 1 – 3 tahun | 22 | 23,2 |
| 3. | 3 – 6 tahun | 18 | 18,9 |
| 4. | Lebih dari 6 tahun | 30 | 31,6 |
| | Jumlah | 95 | 100,0 |

Tabel 1. menunjukkan bahwa mayoritas tenaga perawat mempunyai masa kerja lebih dari 6 tahun yaitu 30 orang (31,6%). Hasil wawancara dengan Manager Personalia didapatkan informasi bahwa perawat yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun adalah perawat yang baru direkrut bulan Oktober 2009 dan awal 2010 untuk menggantikan tenaga perawat yang

keluar karena diterima jadi Calon Pegawai Negeri Sipil atau keluar dengan alasan keluarga (mengikuti suami pindah kerja) dan mengisi ruang perawatan yang baru dibangun.

Hasil wawancara didapatkan data gambaran responden perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong menurut tingkat pendidikan formal seperti tabel 2.

Tabel 2. Tenaga Perawat Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

| No | Tingkat pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|--------------------|-----------|----------------|
| 1. | D.III Keperawatan | 86 | 90,5 |
| 2. | D.IV Keperawatan | 1 | 1,1 |
| 3. | S-1 Keperawatan | 8 | 8,4 |
| Jumlah | | 95 | 100,0 |

Tabel 2. menunjukkan sebagian besar perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong berpendidikan D.III Keperawatan yaitu sejumlah 86 orang (90,5%). Hal itu karena pihak rumah sakit sudah tidak menerima pegawai perawat yang lulusan dari Sekolah Perawat Kesehatan (SPK). Terdapat 1 orang perawat yang lulusan D.IV perawat anestesi. Hasil wawancara dengan Manager Bidang

Keperawatan didapatkan informasi bahwa dari semua perawat di rumah sakit terdapat 6 perawat yang sedang studi lanjut S-1 Keperawatan.

Penelitian ini juga menggali data kepada pasien yang berjumlah 35 orang untuk mengetahui tingkat kinerja perawat. Gambaran responden pasien menurut alasan berobat ke RS.PKU Muhammadiyah Gombong seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Beberapa Alasan Pasien Berobat ke RS.PKU Muhammadiyah Gombong

| No | Alasan Berobat | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Dekat dengan rumah | 7 | 20,0 |
| 2. | Pelayanan yang bermutu | 23 | 65,7 |
| 3. | Alasan lain | 5 | 14,3 |
| Jumlah | | 35 | 100,0 |

Tabel 3. menunjukkan bahwa mayoritas pasien yang berobat ke RS.PKU Muhammadiyah Gombong dengan alasan pelayanan yang bermutu yaitu 23 orang (65,7%). Para pasien mengatakan bahwa pelayanan perawat sudah baik, cepat, ramah dan sopan. Terdapat 7 pasien (20%) mempunyai alasan karena dekat rumah dengan pertimbangan karena lebih mudah transportasinya dan hemat. Terdapat 5 pasien (14,3%) karena alasan lainnya yaitu melakukan cuci darah rutin dan kena anggota Askes. Hasil penelitian menunjukkan juga bahwa sebagian besar pasien yang berobat ke RS.PKU Muhammadiyah Gombong menyatakan puas terhadap jasa pelayanan perawat (kinerja perawat) yaitu sejumlah 24 orang (68,6%). Pasien mengatakan bahwa pasien puas dalam hal pelayanan perawat yang sopan, ramah, cepat dalam hal melakukan tindakan dan cara berkomunikasinya baik.

Hasil analisis data penelitian didapatkan gambaran variabel penelitian yaitu: Mean empiris variabel motivasi kerja adalah 35,4 > mean hipotetik yaitu 21 dengan $Z = 3,5$ dan $p = 0,000$. Motivasi kerja dalam penelitian ini secara umum termasuk kategori tinggi (sangat signifikan). Mean empiris kepuasan kerja (31,1) > mean hipotetik (19,5) dengan $Z = 3,7$ dan $p = 0,000$. Kepuasan kerja perawat dalam penelitian ini secara umum termasuk kategori tinggi (sangat signifikan). Mean empiris variabel kinerja perawat adalah 100,5 > mean hipotetik yaitu 56 dengan $Z = 3,8$ dan $p = 0,000$. Kinerja perawat secara umum termasuk kategori tinggi (sangat signifikan). Hasil analisis regresi linear antara motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong seperti pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear

| No. | Variabel Penelitian | B | R Square | F | P | Ket |
|-----|--|-------|----------|--------|-------|-------------------|
| 1 | Regresi Linear ganda : Motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat | 0,458 | 0,385 | 26,542 | 0,000 | Sangat Signifikan |
| 2 | Regresi linear sederhana : a. Motivasi kerja dengan kinerja perawat | 0,469 | 0,248 | 24,210 | 0,000 | Sangat Signifikan |

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear

| | | | | | |
|--|-------|-------|--------|-------|-------------------|
| b. Kepuasan kerja dengan kinerja perawat | 0,554 | 0,307 | 41,115 | 0,000 | Sangat Signifikan |
|--|-------|-------|--------|-------|-------------------|

Tabel 5. menunjukkan hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat menyebutkan F hitung 26,54 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai probabilitasnya $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja perawat. Nilai keeratan hubungan adalah 0,45. Jadi, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong, dengan keeratan hubungan termasuk kategori sedang.

Berdasarkan tabel 5. dapat dinyatakan bahwa kinerja perawat yang bekerja di RS. PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat sebesar 38,5 %. Kinerja perawat yang bekerja di RS. PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh motivasi kerja perawat sebesar 24,8%. Kinerja perawat RS. PKU Muhammadiyah Gombong

dipengaruhi oleh kepuasan kerja perawat sebesar 30,7%. Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi aspek motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat serta aspek lain seperti kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kelengkapan peralatan keperawatan dan infrastruktur di rumah sakit, dan lain-lain.

Penyebaran data 3 interval kelas pada variabel penelitian (motivasi kerja kepuasan kerja dan kinerja perawat) seperti pada tabel 6. Penggunaan interval 3 kelas pada pengukuran motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja dapat dipergunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan (*policy*) oleh pimpinan rumah sakit. Kebijakan pimpinan ditetapkan dengan tujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat yang sudah baik. Perincian masing-masing interval kelas sebagai berikut:

Tabel 6. Kategorisasi Interval Kelas Variabel Penelitian

| No. | Interval Kelas Variabel | Range | F | % |
|-----|-------------------------|-----------|----|-------|
| 1 | V. Motivasi kerja | | | |
| | - Rendah | 0 – 10 | 8 | 8,43 |
| | - Cukup | 11 – 20 | 19 | 20,00 |
| | - Baik | 21 – 30 | 68 | 71,57 |
| 2 | V. Kepuasan kerja | | | |
| | - Rendah | 22 – 28 | 22 | 23,15 |
| | - Cukup | 29 – 32 | 43 | 45,26 |
| | - Tinggi | 33 – 39 | 30 | 31,59 |
| 3 | V. Kinerja Perawat | | | |
| | - Kurang | 71 – 88 | 10 | 10,53 |
| | - Baik | 89 – 106 | 58 | 61,05 |
| | - Sangat baik | 107 – 112 | 27 | 28,42 |

Tabel 6. menunjukkan sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja yang baik yaitu sejumlah 68 orang (71,57%). Motivasi kerja perawat dapat dijaga dengan beberapa kegiatan seperti memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, menjalin hubungan yang harmonis dan memperbaiki fasilitas pendukung dalam pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan Manager Keperawatan motivasi perawat yang baik karena para perawat mempunyai kemauan yang tinggi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tambahan serta ada motivasi religius yaitu karena pekerjaan merawat pasien akan mendapatkan pahala dari Allah SWT.

Mayoritas perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong mempunyai kepuasan kerja yang cukup sejumlah 43 orang (45,26%). Para perawat mengatakan bahwa bekerja sebagai perawat merupakan pekerjaan yang mulia. Kepuasan perawat yang rendah disebabkan faktor lingkungan kerja yang cukup panas sehingga tidak nyaman. Hasil observasi di lingkungan rumah sakit didapatkan bahwa rumah sakit terletak di daerah yang cukup strategis namun suhu udaranya cukup panas. Kondisi lingkungan rumah sakit cukup nyaman dan aman. Kondisi ruang perawat cukup terang pencahayaannya namun suhunya cukup panas. Variabel kepuasan kerja, Nilai Measures of Sampling Adequacy (MSA) yang terendah adalah 0,548 yaitu item

pernyataan tentang kepuasan terhadap lingkungan kerja. Data sekunder menyebutkan hasil pengukuran suhu dan kelembaban udara tempat kerja di ruang ICU 25°C, 46%, ruang IBS 23°C, 46%, dan ruang Amanah 27°C, 51%. Hasil wawancara dengan perawat di ruang kerjanya sebagai berikut: perawat merasakan suhu udara yang cukup panas yang membuat perawat kurang nyaman dalam bekerja.

Sebagian besar perawat mempunyai kinerja yang baik sejumlah 58 orang (61,05%). Berdasarkan wawancara dengan Manager Keperawatan kinerja perawat yang baik karena perawat yang baru bekerja harus mengikuti pelatihan orientasi dan harus bersikap sopan dalam merawat pasien dan keluarga. Namun kinerja perawat masih rendah dalam hal keinginan untuk memberikan perubahan kerja lebih baik.

Variabel kinerja perawat, nilai MSA terendah adalah 0,754 yaitu item keinginan untuk memberikan perubahan kerja lebih baik. Hasil wawancara dengan Manager Bidang Keperawatan mengatakan bahwa dalam penilaian kinerja perawat, aspek yang mempunyai nilai rendah biasanya adalah aspek kreativitas dalam bekerja dan keinginan

untuk memberikan perubahan kerja lebih baik. Hal ini bisa disebabkan oleh karena kesibukan perawat dalam melayani pasien dan adanya anggapan dari perawat bahwa pekerjaan merawat pasien adalah kegiatan rutinitas saja yang tidak perlu inovasi. Dan variabel kinerja perawat, nilai MSA tertinggi adalah 0,906 yaitu item tentang kesopanan terhadap sesama.

Hasil wawancara dengan Manager Bidang Keperawatan mengatakan bahwa aspek yang secara umum skornya tinggi adalah aspek akhlaq khususnya perilaku perawat (kesopanan) kepada pasien, keluarga, rekan kerja, pegawai lain dan pimpinan rumah sakit. Kesopanan perawat lebih ditekankan pada waktu berhubungan dan berkomunikasi dengan pasien dan keluarga, karena sangat mempengaruhi nama baik rumah sakit di masyarakat. Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat

Tabel 5. menunjukkan kinerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi secara bersama-sama oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 38,5 %. Kinerja perawat yang tinggi tidak lepas dari penerapan program K3 di rumah sakit. Penerapan program K3 bertujuan melindungi

tenaga kerja, mewujudkan kesejahteraan, mengurangi dan mencegah pengeluaran biaya yang tidak semestinya akibat dari dampak negatif proses produksi seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dll. (Silaban,dkk,2009).

Perawat memberikan pelayanan perawatan kepada pasien selama 24 jam setiap harinya. Waktu dinas tenaga perawat terbagi dalam 3 *shift* yaitu dinas pagi, sore dan malam. Pengaturan *shift* kerja pada perawat harus baik dan adil agar tidak terjadi kelelahan fisik dan tercapai kepuasan kerja. Tenaga perawat dalam menjalani *shift* kerja tersebut harus pandai membagi waktu yaitu waktu untuk keluarga dan untuk bekerja. Perawat harus diberi waktu untuk acara keluarga misalnya dengan adanya *weekend*. Kinerja perawat yang tinggi juga dapat diwujudkan dengan upaya pengendalian hazard di lingkungan rumah sakit. Hazard di rumah sakit bermacam-macam seperti di perusahaan-perusahaan namun yang lebih menonjol di rumah sakit adalah tingginya penularan penyakit (infeksi nosokomial) dan stress saat merawat pasien gawat. Hal ini dapat menyebabkan

produktivitas dan kinerja perawat di rumah sakit rendah (Setyawati,2010).

Terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *burnout* perawat pada dimensi kelelahan emosional. Kepuasan kerja yang rendah akan membuat *burnout* perawat pada dimensi kelelahan fisik yang tinggi. *Burnout* perawat akan berdampak pada menurunnya kinerja perawat dalam menjalankan tugas memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Rupita, 2003). Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor dari pekerjaannya sendiri, kepemimpinan, rekan-rekan sejawat, kondisi lingkungan kerja dan gaji atau penghasilan (Munandar, 2006). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor kejiwaan dari karyawan yang meliputi motivasi, kemauan, minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Motivasi pada individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain berkaitan dengan kebutuhan, keyakinan dan tujuan individu. Faktor eksternal antara lain dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan orang lain, gaya dan perilaku pemimpin (As'ad,2004).

Tenaga perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong yang berumur berumur 22-35 tahun sebanyak 86 orang (90,5%) merupakan asset yang mempunyai kemampuan kerja tinggi. Pada umur produktif tersebut tenaga kerja mempunyai kinerja yang tinggi. Tenaga kerja yang berumur di atas 40 tahun secara faal kerja akan lebih cepat merasa lelah dibandingkan individu yang berumur kurang dari 40 tahun (Suma'mur, 1996). Kinerja perawat yang sudah tinggi dan sangat tinggi harus dipertahankan atau ditingkatkan lagi. Aspek kinerja yang mempunyai skor tertinggi sebesar 364 yaitu item tentang kesopanan terhadap sesama. Namun aspek yang masih rendah skornya (319) harus ditingkatkan yaitu aspek kreativitas dalam bekerja dan keinginan untuk memberikan perubahan kerja lebih baik. Hal ini bisa disebabkan oleh kesibukan dalam melayani pasien dan adanya anggapan dari perawat bahwa pekerjaan merawat pasien adalah kegiatan rutinitas saja yang tidak perlu inovasi. Kreativitas dalam bekerja pada seseorang berbeda-beda. Hal ini dapat dipacu dan didorong oleh pimpinan rumah sakit dan lingkungan kerja yang mendukung.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat

Tabel 5. memperlihatkan bahwa kinerja perawat RS. PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 24,8%. Aspek motivasi kerja pada perawat dipengaruhi oleh kondisi perilaku pada organisasi Muhammadiyah dan hubungan pimpinan rumah sakit dengan para perawat. Kondisi hubungan antara pimpinan dan perawat yang harmonis dan suasana kerja yang saling menghormati, saling tenggangrasa merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Kepemimpinan di rumah sakit berpengaruh terhadap motivasi kerja para pegawai dan anak buahnya. Hal ini berarti apabila kepemimpinan suatu organisasi baik maka akan menciptakan motivasi kerja yang baik pula. Kepemimpinan juga sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi kerja (Gibson, 1997). Kepedulian dan dukungan dari pimpinan terhadap tenaga perawat merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan kepatuhan tenaga perawat, motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan meningkatkan mutu kinerja perawat (Suardi, 2007).

Motivasi kerja dipengaruhi secara eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja. Penerapan K3 di rumah sakit yang baik dapat meminimalisir pengaruh hazard yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Penerapan program K3 di rumah sakit memerlukan komitmen tinggi dari berbagai pihak yang terkait seperti pihak pimpinan dan manajemen, petugas K3 dan para tenaga kerja (Budaya,dkk, 2006). Motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat merupakan bagian dari aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja perawat. Keduanya bersifat fluktuatif sehingga perlu adanya perilaku kepemimpinan dalam menjalankan fungsi pengawasan agar tetap baik. Kepemimpinan yang baik pada organisasi kerja diwujudkan dengan adanya kebijakan yang terkait dengan pemberian kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan kemampuan dirinya lewat program pelatihan dan pengembangan (As'ad, 1986).

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat

Tabel 5. menunjukkan bahwa kinerja perawat di RS. PKU

Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh kepuasan kerja perawat sebesar 30,7%. Pada variabel kepuasan kerja, skor total terendah hasil jawaban 13 item pernyataan dari 95 orang perawat adalah 214 yaitu item tentang kepuasan terhadap lingkungan kerja. Hasil pengukuran lingkungan tempat kerja suhu udaranya 27°C dan hasil observasi kondisi lingkungan rumah sakit cukup nyaman dan aman. Kondisi ruang perawat cukup terang pencahayaannya namun suhunya cukup panas.

Penilaian kepuasan kerja yang tertinggi yaitu penilaian aspek pekerjaan seorang perawat yang bertugas melayani dan merawat pasien sebagai suatu pekerjaan yang mulia. Hal ini perlu senantiasa dipertahankan terus. Namun kepuasan kerja yang masih rendah yaitu penilaian terhadap lingkungan kerja perlu ditingkatkan dengan cara mendesain ruang kerja yang nyaman, sejuk dan rapih. Hal ini perlu komitmen dari pimpinan rumah sakit dan kemauan para perawat untuk senantiasa menjaga dan menciptakan lingkungan kerja agar tetap nyaman dan rapih.

Kepuasan kerja dipengaruhi lima faktor yaitu faktor dari pekerjaannya sendiri, kepemimpinan,

rekan-rekan sejawat, kondisi lingkungan kerja dan gaji atau penghasilan (Munandar,2006). Produktivitas dan kinerja tenaga kerja di perusahaan atau tempat kerja lain ditentukan oleh kualitas fisik dan psikis seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja para pekerja. Tenaga kerja yang kondisi kualitas fisiknya rendah (Hb rendah) dan kondisi psikisnya rendah seperti kepuasan kerjanya, kreativitas kerja dan motivasi kerja rendah maka produktivitas dan kinerja tenaga kerja akan rendah (Sutomo,2010).

Kepuasan kerja perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong akan tercapai apabila apa yang diharapkan oleh masing-masing pribadi perawat terwujud dalam kenyataan di lingkungan kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori kesenjangan (*Discrepancy theory*) dari Locke(1969) dalam As'ad (2004). Pimpinan rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memperbaiki dan melengkapi infrastruktur rumah sakit, meningkatkan kenyamanan kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan lagi keharmonisan hubungan antara para pimpinan rumah

sakit dengan para pegawai khususnya para perawat.

RS.PKU Muhammadiyah Gombong yang telah mendapat sertifikat ISO 9001/2008 merupakan prestasi yang perlu dipertahankan pada waktu yang akan datang. Prestasi ini merupakan wujud pengakuan akan kualitas pelayanan yang diselenggarakan oleh rumah sakit selama ini. Pelayanan oleh tenaga kesehatan, pelayanan administrasi maupun pelayanan lainnya perlu dimotivasi oleh pimpinan rumah sakit agar tetap baik. Wijono (2000) menyebutkan bahwa standarisasi merupakan sarana penunjang yang sangat penting dalam penyelenggaraan bidang usaha barang maupun jasa. Standarisasi adalah salah satu alat untuk menggerakkan kegiatan suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan menjamin mutu produk dan/atau jasa sehingga dapat meningkatkan daya saing, melindungi konsumen, tenaga kerja dan masyarakat baik keselamatan maupun kesehatannya.

SIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan.

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Gombong pasca sertifikasi ISO 9001/2008. Kinerja perawat dipengaruhi faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama sebesar 38,5%. Faktor lain yang berpengaruh yaitu kondisi lingkungan, gaya kepemimpinan dan infrastruktur di rumah sakit. Hubungan antara variabel tersebut 0,458 termasuk kategori sedang.

b. Saran

Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kedua faktor tersebut harus senantiasa dijaga agar tetap tinggi. Penilaian kinerja perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong hendaknya juga memperhatikan aspek motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat. Hubungan antara Pimpinan rumah sakit dan para

Aspek kinerja perawat paling tinggi adalah kesopanan terhadap sesama. Aspek kinerja yang masih rendah adalah kemauan memberikan perubahan kerja yang lebih baik. Motivasi kerja dan kepuasan kerja pada perawat bersifat fluktuatif. Para perawat sebagai tenaga formal di rumah sakit telah diberi kesempatan oleh pimpinan untuk mengembangkan kreativitas dan kompetensinya dengan program seminar, pelatihan dan pendidikan berkelanjutan.

manager dengan para perawat yang sudah baik perlu dipertahankan terus. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan para perawat dapat mendorong kreativitas dalam bekerja. Perawat sebagai tenaga kerja formal di rumah sakit perlu diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan kompetensinya.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. 1986. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, suatu Pendekatan*

Psikologik, cetakan kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta

- _____. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, cetakan kesembilan, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Budaya,R., Werdati,S., Suseani,H., 2006. Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Rawat Inap dan Hubungannya dengan Kepatuhan Perawat dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*. Volume 01/Nomor 01/Januari 2006, Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran - Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Depkes RI, 2009, *Undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan*, Depkes RI, Jakarta
- _____, 2009, *Undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit*, Depkes RI, Jakarta
- Gibson. 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Ilyas, Y. 2000. *Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Metoda dan Formula*, Penerbit Badan Penerbit FKM Universitas Indonesia, Depok
- Marr,H., Giebing,H., 2001, *Penjaminan Kualitas dalam Keperawatan*, Alih Bahasa James Veldman, cetakan I. Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta
- Munandar, AS. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta
- Profil RS.PKU Muhammadiyah Gombong tahun 2009
- Riwidikdo,H., 2008. *Statistik Kesehatan*, Cetakan keempat, Penerbit Mitra Cendikia Press, Yogyakarta
- Rupita. 2003. Kepuasan Kerja dan Burnout pada Perawat RSUD. Dr. Soedarso Pontianak, *Tesis*. Pascasarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Kerja Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (Tidak dipublikasikan)
- Setyawati, L.M., 2010. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit*. Disampaikan dalam Seminar Nasional K3 yang diselenggarakan oleh Universitas Respati Yogyakarta, 12 Juni 2010 di Yogyakarta
- Silaban,Soebijanto,Sutomo,Setyawati, 2009. Kinerja Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Perusahaan Peserta Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada PT. Jamsostek Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Tahun 12/Nomor 03/September 2009, Fakultas Kedokteran - Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Suardi,R. 2007. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Penerbit PPM, Jakarta
- Suma'mur. 1996, *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Penerbit PT.Gunung Agung, Jakarta Effendi, 1997, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, cetakan keenam, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Sutomo, AH. 2010. *The Road of Occupational Health Research of Gadjah Mada University School of Medicine Yogyakarta, Indonesia*, Disampaikan dalam Seminar Perkembangan Terkini dalam Kesehatan Kerja yang diselenggarakan oleh Unit Continuing Medical Education Universitas Gadjah Mada, 17 Juli 2010 di Yogyakarta
- Wahyuni. 2006. Motivasi, Perasaan Lelah, Waktu Reaksi dan Kepuasan Kerja Perawat RSJD. Dr. RM. Soedjarwadi Klaten. *Tesis*. Pascasarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Kerja Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (Tidak dipublikasikan)
- Wijono,D.2000. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*,cetakan kedua, Penerbit Airlangga University Press, Surabaya