

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon

Niken Novitasari

Program Studi Manajemen Administrasi Rumah Sakit
Universitas Respati Indonesia
Email: dr.niken@gmail.com

ABSTRACT

Nurse's performance is crucial for the hospital, because it can improve services in hospitals where the quality of service of hospital largely determined by human resources in it. The nurse is most employees who are in the hospital, the nurse's performance for that very need to be improved for the Betterment of hospital services. This research aims to look at the picture of the performance of Hospital nurses Son Happy Cirebon and knowing how to influence motivation and job satisfaction on performance of nurses. The method used in this research is quantitative research method that is descriptive. Analysis method used is by doing the test validity and reliability as well as a test of normality for comparison as well as multiple correlation and regression tests with multiple regression analysis method and processed with SPSS software 25. The results of this study showed that motivation and satisfaction have a correlation with the performance of the nurses, but after a test done together then obtained that motivation has no significant relationship with the performance, but job satisfaction have a significant influence on performance although only amounted to 19.6%. From this it can be concluded that the "motivation and job satisfaction have a correlation with the performance but after tested together just satisfaction of work that has significant relationship with the performance. Then the hospital should focus to improve the job satisfaction of nurses as well as looking for other variables that affect the performance of the nurses.

Keywords:

Motivation, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan organisasi yang unik dimana berbagai profesi ada di dalamnya dan perawat merupakan profesi dengan jumlah terbesar. Karena rumah sakit memberikan pelayanan dalam bidang jasa, maka pelayanan yang terbaik harus diberikan kepada semua pasien. Pelayanan yang baik ini tidak terlepas dari adanya sikap puas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, supervisi/penyelia dan hubungan rekan sekerja. Selain kepuasan kerja juga terdapat faktor motivasi yang harus dimiliki oleh karyawan yang mendorong dia untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja dan motivasi inilah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Rumah sakit Putera Bahagia Cirebon merupakan rumah sakit tipe C yang memiliki 104 kapasitas tempat tidur. Rumah sakit ini berdiri sebagai rumah bersalin dan berkembang menjadi rumah sakit umum pada tahun 2006 lalu mengalami akuisisi dengan *Siloam Hospitals Group* pada tahun 2017. Sejak mengalami akuisisi banyak terjadi perubahan, baik itu budaya organisasi, struktur organisasi, peraturan perusahaan, kebijakan/regulasi dan standar prosedur operasional yang berubah. Hal ini mengakibatkan berbagai dampak baik positif maupun negatif. Angka BOR di tahun 2017 yang makin turun, banyaknya jumlah karyawan

yang keluar dengan persentase terbanyak adalah perawat, perlunya *effort* yang lebih besar dari seluruh karyawan untuk melakukan adaptasi terhadap hal-hal baru yang diberlakukan. Hal positif yang ada antara lain, perbaikan fasilitas dengan adanya renovasi, adanya penambahan alat-alat medis, dilakukannya banyak training baik internal maupun external karena sebelumnya banyak sekali training yang belum dimiliki oleh perawat sesuai dengan area pekerjaannya.

Dalam survey awal yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara terhadap beberapa orang perawat didapatkan keluhan tentang kurangnya kesempatan perawat untuk mengikuti pelatihan, kurangnya fasilitas yang aman bagi perawat dan pasien, kurangnya kepatuhan perawat terhadap SOP dan regulasi yang berlaku karena kurangnya dukungan dan motivasi dari pimpinan RS, tidak adanya penilaian yang standar terhadap kinerja perawat, dan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada perawat.

METODE PENELITIAN

Rancangan

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif berdasarkan data *numeric*, yang bersifat deskriptif dengan mengangkat fakta, keadaan, variabel dan fenomena yang terjadi saat ini.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bulan Juni 2018 di RS Putera Bahagia Cirebon

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di RS Pura Bahagia Cirebon yang berjumlah 102 orang.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang diisi oleh seluruh perawat dengan skala Likert.

Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian sebelum didarkan dilakukan uji validitas dan reliabilitas di RS lain dengan responden 42 perawat dan hasilnya adalah semua valid dan reliabel.

Sumber dan Jenis Data Penelitian

Data primer dan sekunder

Metode dan Tehnik Pengumpulan Data

Menyebarkan kuisioner dan dikumpulkan ke peneliti.

Pengumpulan dan Analisa Data

Editing, coding, tabulating dengan melakukan uji statistik univariat dan bivariat dengan uji **korelasi Pearson** dan uji regresi berganda

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Gambar 1 Rumus Perhitungan Pearson

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Rumah Sakit

RS Putera Bahagia terletak di tengah perumahan padat penduduk yang awalnya berdiri sebagai RS bersalin yang kemudian pada tahun 2016 menjadi RS umum tipe C lalu mengalami akuisisi oleh *Siloam Hospitals Group* pada bulan Mei 2017. RS ini memiliki 104 tempat tidur, 24 dokter spesialis, 14 dokter umum dan 6 orang dokter gigi, 102 orang perawat dan 46 orang penunjang medis. Tenaga keperawatan di RS Putera Bahagia adalah profesi terbanyak dari seluruh karyawan (34,4%). Adapun penempatan perawat adalah 10 orang di rawat jalan, 15 orang di IGD, 9 orang di kamar operasi, 14 orang di ICU & NICU, 15 orang di bangsal anak, 19 orang di VIP dan 17 orang di bangsal umum.

Karakteristik Individu

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden terbanyak adalah perempuan sebanyak 79%

Karakteristik Responden Berdasarkan kisaran usia

Jumlah responden terbanyak adalah pada kelompok usia > 30 tahun sebanyak 41%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah responden terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 95%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Kerja

Jumlah responden terbanyak sudah bekerja selama > 5 tahun (46%).

Analisa Deskriptif

Dari hasil analisa deskriptif ditentukan interval penilaian dengan kategori mulai dari sangat rendah sampai sangat tinggi. Untuk variabel motivasi responden memiliki motivasi dengan skor rata-rata berada di interval dengan kategori tinggi. Hal ini menggambarkan tingginya motivasi responden terhadap pekerjaannya. Untuk variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata berada di interval dengan kategori tinggi dan menggambarkan tingginya kepuasan responden terhadap pekerjaannya. Untuk variabel kinerja memiliki skor rata-rata berada di interval dengan kategori tinggi, hal ini menggambarkan sudah tingginya kinerja yang dirasakan oleh responden.

Uji Hipotesis

Uji Normalitas

Pada uji normalitas penulis menggunakan metode **Kolmogorov Smirnov** dengan kriteria pengujian $\alpha = 0,005$. $Asymp.sig$ 0,200 > dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Korelasi

Dari uji korelasi yang mengacu pada nilai *Pearson correlation*, hubungan antara motivasi dengan kinerja memiliki korelasi lemah (nilai 0.363) dan kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki korelasi sedang (nilai 0,442).

Analisis Regresi Berganda

Dari hasil perhitungan T tabel pada penelitian ini adalah 1,984 dan F tabel adalah 3,09. Dan dari output didapatkan bahwa signifikan 0,000 (<0,005) sehingga data penelitian layak untuk dilakukan uji regresi.

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.610	7.551		3.524	.001	
	MOTIVASI	.018	.170	.016	.107	.915	
	KEPUASAN KERJA	.230	.082	.429	2.806	.006	

a. Dependent Variabel: KINERJA

Hasil pengujian hipotesis;

1. Sig 0,915 > 0,05 dan T hitung 0,107 < 1,984 (t tabel), Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.
2. Sig 0,006 < 0,05 dan T hitung 2,806 > 1,984 (t tabel), Ho ditolak dan Ha diterima berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Nilai R square 0,196 berarti pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 19,6 %'.

Identitas Responden

Jumlah perawat di RS Putera Bahagia lebih banyak perempuan, dan mayoritas sudah berusia >30 tahun dengan lama bekerja >5 tahun. Pendidikan terbanyak adalah D III dan pelatihan informal yang diikuti masih belum sesuai dengan pelatihan yang harus diikuti perawat sesuai dengan unit pekerjaan mereka.

Dari hasil analisa dapat dilihat bahwa motivasi yang dimiliki perawat sangat tinggi dan memiliki korelasi dengan kinerja perawat namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Hal ini kemungkinan karena sifat *mother instinc* yang sudah dimiliki oleh perawat sehingga perawat tetap bekerja sepenuh hati tanpa melihat faktor-faktor lainnya.

Untuk kepuasan kerja juga dinilai sudah tinggi oleh perawat dan memiliki korelasi dengan kinerja walaupun pengaruhnya signifikan dengan kinerja dengan persentase hanya 19,6%.

Dari hal ini peneliti melihat bahwa ada banyak hal yang sudah dilakukan RS sejak akuisisi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, seperti melakukan sosialisasi dalam forum komunikasi karyawannya 1 bulan sekali, melakukan rapat koordinasi antar departemen setiap minggunya, melakukan rapat rutin keperawatan, memberikan training internal dan eksternal secara bertahap, memfasilitasi media *speak up* sebagai wadah menampung suara karyawan. Hal-hal ini dilakukan RS untuk meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung. Namun berdasarkan wawancara dengan beberapa orang perawat masih terdapat beberapa hal yang dikeluhkan perawat, yaitu banyaknya perubahan kebijakan, SOP dan formulir-formulir baru, kurangnya sosialisasi dan ketenagaan yang belum cukup. Dari dimensi penyelia masih ada ketidaknyamanan adanya penyelia dalam hal personalitinya, belum pahamnya perawat tentang *salary structure* dan

aturan promosi kenaikan jabatan. Perawat masih memiliki mimpi yang belum terpenuhi tentang adanya penambahan fasilitas baik umum maupun medis, peluang untuk melakukan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, dan mendapatkan kesempatan pelatihan untuk unit-unit khusus. Hal-hal inilah yang mungkin menjadi variabel lain yang perlu dilihat rumah sakit dalam hal mempengaruhi kinerja perawat di RS Putera Bahagia.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini berarti motivasi memiliki hubungan dengan kinerja perawat namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan kepuasan kerja memiliki hubungan dan memiliki pengaruh yang signifikan namun hanya 19,6%. Untuk itu RS Putera Bahagia harus memfokuskan kepada kepuasan kerja bila ingin kinerja perawat lebih baik dan mencari variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

Saran untuk RS Putera Bahagia :

1. Untuk manajemen RS, berusaha meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti penyelia, penilaian kerja, kompensasi, hubungan baik karyawan, menerapkan jenjang karir, memberikan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan serta memberikan fasilitas pendukung sesuai dengan standar keselamatan pasien.
2. Untuk Divisi Keperawatan, membuat jenjang karir yang jelas, menyusun pola ketenagaan sesuai dengan kualifikasi perawat, melakukan penilaian sesuai dengan *Key Performace Indikator* dan melakukan sosialisasi tentang kebijakan-kebijakan baru.
3. Untuk *Talent Administration*, melakukan sosialisasi terhadap struktur organisasi, melakukan training baik internal maupun external.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, tahun 2004, *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, cetakan kedua. Jakarta, Universitas Indonesia
- Astini, tahun 2013, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanudin, *Tesis*. Program Pasca Sarjana Kesehatan Masyarakat, UNHAS, Makasar
- Bangun, Wilson, tahun 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga

- Baron, Angela & Armstrong, Michael, tahun 2013. *Human Capital Management, Konsep dan Implementasi*, penerbit PPM Manajemen
- Gomes, Donnelly, tahun 2002, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Airlangga
- Handoko, H. tahun 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan M, tahun 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta
- Ilyas Y. tahun 2002, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Jakarta
- Iswi, tahun 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Umum Daerah Praya, Jurnal*
- Kadir, tahun 2015, *Statistika Terapan, Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian* , PT RajaGrafindo Persada
- Kasman, tahun 2012, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu, *Tesis*. Program Pasca Sarjana Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Pengairan, Riau
- Kartika, 2011, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi, *Tesis* program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjajaran
- Lestari, Puji, tahun 2014, *Pendidikan Keperawatan: Upaya Menghasilkan Tenaga Perawat Berkualitas*, Jurnal Aspirasi Vol 5 no 1
- Mangkunegara, A.P. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Renaja Rosdakarya
- Mahsun, Mohamad, tahun 2009, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, edisi ketiga, Yogyakarta, BPF
- Megasari, Mona, tahun 2010, *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan tindakan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Cibabat, kota Cimahi*, Jurnal
- Mathis, Jackson, tahun 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat
- Mondy, Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, Erlangga
- Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PP-PPNI), tahun 2010, *Standar Profesi & Kode Etik Perawat Indonesia*
- Robbins, Stephen, tahun 2007, *Perilaku Organisasi*, PT Indeks
- Santoso, Yussy & Rasman, Ronnie, tahun 2015, *A Simple Practical Guide to Develop Organization Design and Job Analysis*, PT Elex Media Komputindo
- Sarwono, Jonathan, tahun 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Graha Ilmu
- Siagian, P, Sondang, tahun 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sipatu, Lindanur, tahun 2013, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di ruang Rawat Inap RSUD Undatu Palu, *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako
- Subakti Syaiin, 2007, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinis Spesialis Bestari Medan, *Tesis*. Program Pasca Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara Medan
- Wibowo, tahun 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Perkasa
- Winardi, tahun 2017, *Majemen Kinerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Perkasa
- Yanidrawati, Kartika, dkk, tahun 2011, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi, *Tesis*, Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjajaran, Bandung