

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN PERAWAT DI RSU HAJI  
MAKASSAR**

*AN ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORKING MOTIVATION  
ON NURSES SATISFACTION AT THE  
HAJI GENERAL HOSPITAL*

**MANSYUR**

P180 220 6009



**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2008**

## HALAMAN PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Mansyur  
Nomor Pokok : P1802206009  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Konsentrasi : Administrasi Kebijakan Kesehatan  
Judul : Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan  
Kerja Perawat Di Rumah Sakit Haji Makassar

MENYETUJUI

**KETUA PENASEHAT**

(Prof. Dr. H. Amran Razak, M.Sc)

**ANGGOTA PENASEHAT**

(Dr. Asiah Hamzah, Dra., MA)

**KETUA PROGRAM STUDI**

(Dr. Drg. H. A. Zulkifli Abdullah, MS)

**KETUA KONSENTRASI**

(Prof. Dr. H. Indar, SH., MPH)

## KATA PENGANTAR

Tidak ada kata yang patut diucapkan kecuali syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini sebagai tugas akhir dan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif untuk melengkapi kekurangan tesis ini. Tentunya dalam proses pendidikan penulis sampai penulisan tesis ini, telah banyak pihak yang membantu. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Amran Razak, M.Sc dan Dr. Asiah Hamzah, Dra., MA selaku Komisi penasehat yang telah membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini.
2. Rektor dan Direktur Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan.
3. Dr. drg. H. A. Zulkifli Abdullah, Ms dan Prof. Dr. H. Indar, SH., MPH selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

4. Dosen pendidik khususnya konsentrasi Administrasi Kebijakan Kesehatan Pascasarjana Unhas yang telah mendidik dan membimbing penulis sejak kuliah sampai penulisan tesis ini.
5. Bapak drg. Abd. Haris Nawawi selaku Direktur Rumah Sakit Umum Haji Makassar dan seluruh staf yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.
6. Orang tuaku yang terhormat Ansar dan Wa Ode Asia yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis. Tak terlupakan adikku Yose rizal dan Trysman yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian studi kepada penulis.
7. Rekan mahasiswa pascasarjana Unhas Angkatan 2006 Program Studi Kesehatan Masyarakat, saudaraku La Ode Ali Imran, Muh. Sultan Kajang, Junaedi, LM. Zainal A.K, Rajab, Yahya, Ust. Amir Machoed, dan lain-lain
8. Semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung telah membuka bantuan moril maupun material yang sangat berharga dan tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Makassar, September 2008

**Mansyur**

## ABSTRAK

**MANSYUR.** *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Perawat di RSUD Haji Makassar Tahun 2008* (dibimbing oleh H. Amran Razak dan Asiah Hamzah)

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kepada pegawai, antara lain : faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan.

Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat terkait dengan motivasi kerja intrinsik (prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan) dan motivasi kerja ekstrinsik (supervisi, gaji, hubungan antara manusia, lingkungan kerja) di Rumah Sakit Umum Haji Makassar. Jenis penelitian ini menggunakan metode survey analitik dengan rancangan "*Cross Sectional Study*". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang bertugas di Rumah Sakit Haji Makassar sejumlah 94 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2004). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan cara sampel purposive (*purposive sampling*) yaitu penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dapat mewakili populasi. Berdasarkan kriteria didapatkan jumlah sampel sebanyak 40 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor prestasi, pengakuan, pengembangan, dan hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Makassar. Sedangkan faktor sifat pekerjaan, tanggung jawab, supervisi, gaji, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Makassar.

Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit agar memberikan ruang dan kesempatan yang cukup kepada perawat yang berprestasi. Hal ini akan berimplikasi pada kinerja perawat dengan prestasi kurang untuk lebih baik, memberikan penghargaan yang baik kepada perawat-perawat yang telah melakukan pengabdian secara penuh kepada rumah sakit, memberikan peluang-peluang kepada perawat untuk melakukan pengembangan diri sehingga nantinya juga dapat meningkatkan pengembangan karier perawat itu sendiri, dan menciptakan iklim organisasi yang mampu membuka ruang komunikasi bagi untuk pegawai pada setiap tingkatan manajemen.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Perawat

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Tinjauan Tentang Kepuasan .....	8
B. Tinjauan Tentang Perawat .....	10
C. Tinjauan Tentang Motivasi .....	12
D. Kerangka Pikir Penelitian .....	28
E. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	32
F. Hipotesis Penelitian .....	37
BAB III METODE PENELITIAN .....	38
A. Jenis Penelitian .....	38

B. Waktu dan Lokasi Penelitian	.....	38
C. Populasi dan Sampel	.....	38
D. Pengumpulan Data	.....	39
E. Analisis Data	.....	40
F. Penyajian Data	.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	.....	41
A. Hasil penelitian	.....	41
B. Pembahasan	.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	.....	79
A. Kesimpulan	.....	80
B. Saran	.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Distribusi Responden berdasarkan Umur pada RS Haji Kota Makassar Tahun 2008	41
2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada RS Haji Kota Makassar Tahun 2008	42
3.	Distribusi responden berdasarkan pangkat/golongan pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	42
4.	Distribusi responden berdasarkan pendidikan pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	43
5.	Distribusi responden berdasarkan lama dinas pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	43
6.	Distribusi responden berdasarkan ruangan pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	44
7.	Distribusi responden berdasarkan prestasi pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	45
8.	Distribusi responden berdasarkan pengakuan pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	45
9.	Distribusi responden berdasarkan sifat pekerjaan pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	46
10.	Distribusi responden berdasarkan tanggung jawab pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	46
11.	Distribusi responden berdasarkan pengembangan pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	47
12.	Distribusi responden berdasarkan supervisi pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	47
13.	Distribusi responden berdasarkan gaji pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	48
14.	Distribusi responden berdasarkan HAM pada RS Haji	48

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
15	Distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	49
16	Distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	49
17	Hubungan antara prestasi dengan kepuasan kerja perawat di RS Haji Kota Makassar tahun 2008	50
18	Hubungan antara pengakuan dengan kepuasan kerja perawat di RS Haji Kota Makassar tahun 2008	51
19	Hubungan antara sifat pekerjaan dengan kepuasan kerja perawat di RS Haji Kota Makassar tahun 2008	52
20	Hubungan antara tanggung jawab kepuasan kerja perawat di RS Haji Kota Makassar tahun 2008	53
21	Hubungan antara pengembangan dengan kepuasan kerja perawat di RS Haji Kota Makassar tahun 2008	54
22	Hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat di RS Haji Kota Makassar tahun 2008	55
23	Hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat di RS Haji Kota Makassar tahun 2008	56
24	Hubungan antara hubungan antarmanusia dengan kepuasan kerja perawat pada RS Haji Kota Makassar tahun 2008	57
25	Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di RS Haji Kota Makassar tahun 2008	58
26	Hubungan antara motivasi Intrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RS Haji Kota Makassar tahun 2008	59
27	Hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RS Haji Kota Makassar tahun 2008	60
28	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Perawat di RSU Haji Makassar Tahun 2008	61

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Pertanyaan (Koesioner)
- Lampiran 2. Master Tabel Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Analisis Data
- Lampiran 4. Izin Penelitian dari Program Pascasarjana Unhas
- Lampiran 5. Surat Keterangan Selesai Penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Untuk mewujudkan Indonesia Sehat 2010, penyelenggaraan pembangunan kesehatan perlu didukung antara lain oleh pengembangan sumber daya tenaga kesehatan dari masyarakat dan pemerintah yang memadai. Pengembangan tenaga kesehatan ini pada hakekatnya adalah proses pengembangan yang bersifat multidisiplin dan lintas sektor program untuk pemeratakan dan meningkatkan mutu tenaga kesehatan (Depkes RI, 1999).

Sukses tidaknya suatu organisasi , sangat tergantung dari aktifitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Untuk itu, maka hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja pegawainya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawannya agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan (Ishak Asep dan Tanjung, 2003).

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penderita. Di samping melaksanakan fungsi pelayanan kesehatan

masyarakat, rumah sakit juga mempunyai fungsi pendidikan dan penelitian (Boekitwetan 1997).

Secara teoritis dikatakan bahwa faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya.

Besar kemungkinan adanya semangat kerja yang rendah pada karyawan disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja karyawan. Menjadi kewajiban setiap pemimpin organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Menurut As'ad (2000) kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri.

Sementara hasil penelitian terhadap puskesmas terpencil di 10 provinsi yang dilakukan Depkes dan Universitas Indonesia (2005) menunjukkan, 69 persen responden menyatakan puskesmas tidak punya sistem penghargaan bagi perawat. Hal ini terlihat dari data bahwa 78,8 persen perawat melaksanakan tugas petugas kebersihan dan 63,3 persen

melakukan tugas administrasi. Lebih dari 90 persen perawat di puskesmas terpencil melakukan tugas nonkeperawatan, seperti menetapkan diagnosis penyakit dan membuat resep obat. Hanya 50 persen perawat melaksanakan asuhan keperawatan sesuai fungsinya ([www.depkes.go.id](http://www.depkes.go.id)).

Beban kerja tinggi Menurut hasil penelitian International Council of Nurses (ICN), peningkatan beban kerja perawat dari empat pasien menjadi enam orang mengakibatkan 14 persen peningkatan kematian pasien yang dirawat dalam 30 hari pertama sejak dirawat di rumah sakit. Ini menunjukkan adanya hubungan antara angka kematian dan jumlah perawat per pasien dalam sehari. Jumlah dan kualifikasi perawat yang tidak memadai juga meningkatkan angka kejadian tukak baring, infeksi saluran kemih, pneumonia, infeksi luka operasi, kesalahan medik, trombosis, manajemen nyeri, perdarahan, gastrointestinal, jatuh, gagal jantung, dan rawat ulang. Peningkatan jumlah jam kerja perawat per pasien menurunkan frekuensi pasien jatuh dan meningkatkan kepuasan pasien ([www.kompas.com](http://www.kompas.com)).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan prestasi kerja pegawai. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati

hasil kapasitas maksimum dari hasil kerja pegawai serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pegawai.

Variabel-variabel yang mendorong tingkat kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan adalah : kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian pekerjaan (Robbins, 1998).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kepada pegawai, antara lain : faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, bakat dan keterampilan ; faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sesama pegawai, maupun dengan atasan ; faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, keadaan ruangan, penerangan, pertukaran udara, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya ; faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya insentif, jaminan sosial, promosi dan sebagainya (Blum dalam As'ad, 2001).

Penelitian pada divisi televisi PT. X yang berlokasi di Rawa Teratai, Pulo Gadung Jakarta Timur diperoleh hasil bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah yang berhubungan dengan

pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi jabatan dan gaji. Dari keenam faktor tersebut yang paling dominan adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja yaitu sebesar 0,6997 atau sebesar 69,9796 % (Indra dalam Jurnal The Winners Vol 082-0200, December 4, 2001).

Pandangan Robbins dan Blum serta Indra, yang mengemukakan konsep kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhinya begitu luas, tetapi dalam penelitian ini hanya dibatasi pada telaah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik yang dimaksud adalah : prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab dan penembangan sedangkan faktor ekstrinsik adalah supervisi, gaji, hubungan antarmanusia, lingkungan kerja.

Saat ini jumlah tenaga kesehatan di Rumah Sakit Haji Makassar adalah 225 orang dengan rincian tenaga medis 39 orang, tenaga keperawatan 110 orang, tenaga non medis 50 orang, tenaga administrasi 26 orang.

Berdasarkan beberapa masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut diatas, maka dianggap perlu untuk menganalisis sejauh mana tingkat kepuasan perawat yang bekerja pada RS Haji Makassar. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja perawat relevan dengan peningkatan kinerja serta produktifitasnya dalam melakukan asuhan keperawatan di rumah sakit.

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana hubungan kepuasan kerja perawat terkait dengan motivasi kerja intrinsik (prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan) dan motivasi kerja ekstrinsik (supervisi, gaji, hubungan antara manusia, lingkungan kerja) di RSUD Haji Makassar ?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan umum**

Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat terkait dengan motivasi kerja intrinsik (prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan) dan motivasi kerja ekstrinsik (supervisi, gaji, hubungan antara manusia, lingkungan kerja) di Rumah Sakit Umum Haji Makassar

### **2. Tujuan khusus**

- a. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat terkait dengan motivasi kerja intrinsik dengan indikator :
  1. Prestasi
  2. Pengakuan
  3. Sifat pekerjaan
  4. Tanggung jawab
  5. Pengembangan

b. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat terkait dengan motivasi kerja ekstrinsik dengan indikator :

1. Supervisi
2. Imbalan/gaji
3. Hubungan antarmanusia
4. Lingkungan kerja

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai bahan masukan bagi penentu kebijakan dalam pengembangan manajemen sumberdaya manusia bahwa faktor kepuasan kerja turut menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan pada Rumah Sakit Haji Umum Makassar yang kemudian diteruskan kepada kepala Dinas Kesehatan Kota Makassar atau pihak yang terkait didalam menentukan kebijakan yang akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Sebagai sumbangan ilmiah bagi dunia pendidikan dan diharapkan memberikan manfaat kepada pembaca dan peneliti selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dalam bukunya *Organizational Behaviour* (1991) kepuasan kerja sekurang-kurangnya memiliki 5 dimensi berikut :

1. *Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri*, sejauh mana pekerjaan memberikan kemungkinan belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab.
2. *Kepuasan terhadap penyelia (supervise)*, sejauh mana kemampuan teknis dan manajer penyelia dapat memberikan pengarahan dan perhatian terhadap karyawan.
3. *Kepuasan terhadap teman sekerja*,sejauh mana teman sekerja mendukung dan memberikan perhatian, menyenangkan dan secara teknis mampu melaksanakan tugas-tugas.
4. *Kepuasan terhadap promosi*, sejauh mana suatu pekerjaan memungkinkan untuk memberikan promosi dan kemajuan bagi karyawan yang bersangkutan

5. *Kepuasan terhadap kompensasi*, seseorang akan merasakan puas merasakan penghargaan yang diterima adalah wajar dan sesuai dengan upaya kerja yang dilakukan serta sesuai dengan apa yang dilakukan dengan rekan sekerjanya. (Soeroso, 2003:80)

Daft dan Steers dalam bukunya *Organizational : A Micro/Macro Approach* (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari keberhasilan melakukan tugas seseorang dan pengalaman kerjanya. Karakteristik pekerjaan yang dapat kepuasan kerja adalah pekerjaan yang memberikan arti bagi individu, yang memberikan kewenangan untuk membuat keputusan, kesempatan untuk memecahkan persoalan, pekerjaan yang bervariasi, menantang, memberikan kesempatan belajar, kesempatan untuk maju, membentuk kerja sama tim, saling menghargai dan saling mendukung, menimbulkan penghargaan atau pengakuan dan memberi umpan balik bagi kinerja.

Lebih lanjut, apabila suatu organisasi berhasil secara sistematis membangun karakteristik kerja pada semua jenis pekerjaan seperti tersebut diatas, motivasi yang luas akan terjadi diseluruh organisasi dan akan diikuti kinerja yang membaik secara dramatis. Cara paling populer untuk mengukur kepuasan kerja adalah dengan menggunakan skala peringkat (*rating scala*) yang pada umumnya menggunakan format skala Likert. Keuntungan cara tersebut adalah relative singkat dan sederhana sehingga dapat diselesaikan oleh karyawan dalam waktu singkat. Karena

menggunakan klasifikasi umum, cara tersebut tidak perlu disesuaikan untuk klasifikasi pekerjaan tertentu.

## **B. Tinjauan Tentang Perawat Di Rumah Sakit**

Profesi keperawatan merupakan salah satu profesi luhur bidang kesehatan. Pengertian pelayanan kesehatan sesuai dengan WHO *Expert Committee on Nursing* (1982) adalah gabungan dari ilmu kesehatan dan seni melayani/merawat (care), suatu gabungan humanistic dari ilmu pengetahuan, filosofi keperawatan, kegiatan klinik, komunikasi dan social. Hal ini dipertegas dalam WHO Nursing Committee on Nursing Practice (1996) yang menyatakan bahwa keperawatan adalah ilmu dan seni sekaligus, dimana pelayanan keperawatan bertugas membantu individu, keluarga dan kelompok untuk mencapai potensi optimalnya secara fisik, mental dan social dalam ruang lingkup kehidupan dan pekerjaannya (Aditama,2002:81).

Keperawatan adalah salah satu profesi dirumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan upaya menajaga mutu pelayanan rumah sakit. Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan bterus menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu rumah sakit.

Sebagai ilustrasi, sesuai SK Menteri Kesehatan RI No.552/Menkes/SK/VI/1994, Bidang Keperawatan mempunyai tugas

melakukan bimbingan pelaksanaan asuhan dan pelayanan keperawatan, logistic keperawatan serta etika dan mutu keperawatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, bidang keperawatan mempunyai fungsi (Aditama,2003:87).

1. Melakukan bimbingan pelaksanaan kegiatan penyusunan program asuhan dan pelayanan keperawatan, logistic keperawatan serta peningkatan pelaksanaan etika profesi keperawatan dan peningkatan mutu keperawatan.
2. Melakukan penyusunan standard asuhan dan pelayanan keperawatan, logistik keperawatan serta membina pelaksanaan peningkatan etika profesi keperawatan dan peningkatn mutu keperawatan.
3. Melakukan bimbingan pelaksanaan pemantauan, pengawasan dan penilaian pelaksanaan asuhan dan pelayanan keperawatan, logistic kperawatan, pelaksanaan etika profesi keperawatan dan peningkatan mutu keperawatan.
4. Melakukan pengusulan penempatan tenaga keperawatan atas usulan kepala bidang terkait
5. Malakukan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaanya.

Paraktek keperawatan pada dasarnya adalah memberikan asuhan keperawatan. Spektrum luas mulai dari melaksanakan pengkajian keperawatan, merumuskan diagnosa keperawatan, menyusun perencanaan tindakan keperawatan (termaksud tindakan medik yang dapat dilakukan oleh perawat) sampai evaluasi terhadap hasil tindakan dan

akhirnya mendokumentasikan hasil keperawatan. Hal tersebut dikenal dengan standar praktik profesional, sedangkan standar kinerja profesional terdiri dari 8 standar yaitu jaminan mutu, pendidikan, penilaian kinerja/penimbangan prestasi, kesejawatan, etika, kolaborasi, riset dan pemanfaatan sumber daya. Standar praktik profesional dan standar kinerja profesional secara bersamaan disebut standar praktik keperawatan. (Soeroso, 2003:37)

### **C. Tinjauan Tentang Motivasi**

#### **1. Teori Maslow**

Teori Maslow (teori hierarki kebutuhan) sering digunakan untuk meramalkan perilaku orang dalam kelompok atau organisasi, dan bagaimana memanipulasi atau membentuk perilaku tersebut dengan cara memenuhi kebutuhannya, meskipun Maslow sendiri tidak pernah bermaksud untuk meramalkan perilaku. Ia hanya bertolak dari dua asumsi dasar, yaitu:

Manusia selalu mempunyai kebutuhan untuk berkembang dan maju;

- a. Manusia selalu berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok terlebih dahulu sebelum berusaha memenuhi kebutuhan lainnya, artinya kebutuhan yang lebih mendasar harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan tambahan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang.

- b. Yang penting dari pemikiran Maslow ini adalah: kebutuhan yang telah dipenuhi (sebagian atau keseluruhan) akan berhenti daya motivasinya, kemudian motivasinya berpindah ke upaya untuk memenuhi kebutuhan lainnya yang lebih tinggi. Pemahaman tentang adanya hubungan yang erat antara perilaku dan kebutuhan, seperti telah diuraikan dalam teori perilaku sebelumnya, adalah penting, paling tidak untuk dapat menciptakan kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan individu anggota kelompok. Melalui pengamatan terhadap perilaku anggota kelompok dan dikaitkan dengan tingkat kebutuhannya, maka dapat dilakukan tindakan tertentu oleh anggota lainnya atau oleh pimpinan kelompok dalam rangka membentuk sebuah kelompok yang solid.

## **2. Teori Motivasi-Hygiene**

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, seorang psikolog. Dalam usahanya mengembangkan kebenaran teorinya, Herzberg melakukan penelitian yang bertujuan untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan :” Apakah sesungguhnya yang diinginkan oleh seseorang dari pekerjaannya?” Timbullah keinginan menemukan jawaban terhadap pertanyaan ini didasarkan pada keyakinan Herzberg bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat mendasar dan karena itu sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalanya.

Yang menarik dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg adalah bahwa apabila pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu disebabkan oleh factor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier pertumbuhan professional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya diakitkan dengan factor-faktor yang sifatnya ekstrinsik artinya dari luar diri pekerja yang bersangkutan seperti kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja (Siagian,1995:164).

Di samping itu juga disebabkan adanya teori motivasi yang berbeda satu sama lain Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan peneliti adalah :

1. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai pemerintahan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya
2. Teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge, 1995 : 138). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyukai pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (dalam Sondang, 2002 : 107).

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah : pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang

lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). Sedangkan faktor higienis terdiri dari : kompensasi, kondisi kerja, status, suvervisi, hubungan antara manusia, dan kebijaksanaan perusahaan. Lebih jelasnya teori dua faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*) yang dikutip oleh Luthas (1992 : 160) sebagai berikut :

Tabel 2.1. Herzberg's Two Factor Theory

Hygiene Factor Ektrinsic	Motivators Intrinsic
Company policy and administration (Kebijaksanaan & administrasi)	Achievement (Keberhasilan pelaksanaan)
Supervision technical (Supervisi)	Recognition (Pengakuan/penghargaan)
Salary (Gaji/Upah)	Work it self (Pekerjaan itu sendiri)
Interpersonal relation (Hubungan antara pribadi)	Responsibility (Tanggung jawan)
Working contion (Kondisi kerja)	Advancement (Pengembangan)

Sumber : Luthas (1992 : 160).

Menurut Herzberg faktor higienis/extrinsic factor tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor in idianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995 : 139). Sedangkan faktor motivation/intrinsic factor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi

(faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berperforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (hygienis) (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999 : 13).

Dari teori Herzberg tersebut, uang/gaji tidak dimasukkan sebagai factor motivasi dan ini mendapat kritikan oleh para ahli. Pekerjaan kearah itu sering kali dilakukan oleh mereka bukan karena faktor intrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan itu, tetapi kerana pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka (Cushway & Lodge, 1995 : 139). Penelitian oleh Schwab, De Vitt dan Cummings tahun 1971 telah membuktikan bahwa faktor ekstrinsik pun dapat berpengaruh dalam memotivasi performa tinggi (Grensing dalam Timpe, 1999 : 81).

Telah diuraikan pada pada tinjauan tentang motivasi bahwa faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori dua faktor Herzberg. Faktor-faktor motivasi tersebut akan diuraikan berikut ini :

#### 1. Prestasi

Salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa berprestasi (sense of achievment) untuk merasa bahwa ia melakukan sesuatu, bahwa pekerjaannya itu penting. Istilah prestasi (achievment) memang agak membingungkan kerana mengandung berbagai pengertian. Istilah tersebut ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat

keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.

Seseorang yang merasa bahwa pekerjaannya tidak penting sering tidak bersemangat didalam menjalankannya dan sering mengeluh tentang pekerjaannya. Salah satu penelitian menunjukkan bahwa sekelompok karyawan pada suatu perusahaan kembang gula yang bertugas membuka bungkusan kembang gula yang rusak lebih banyak mengeluh tidak puas dengan pekerjaannya, dibandingkan karyawan pembungkusan kembang gula. Ini disebabkan karena mereka merasa bahwa pekerjaannya tidak penting dibandingkan dengan pekerjaan yang lainnya (Ranupanjodo dan Husnan, 2002:188-189).

Apabila seorang karyawan mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan suatu umpan balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan pekerjaan.

## 2. Pengakuan

Keinginan ini merupakan kebutuhan egoistis, yang bisa diwujudkan dengan pujian, hadiah (dalam bentuk uang maupun tidak), diumumkan kepada rekan-rekan sekerjanya dan sebagainya.(Ranupanjodo dan Husnan,2002:195). Seperti dikemukakan oleh Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai

kebutuhan *sense of belonging* (rasa ingin dihargai). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. (Saydam, 1996:247). Menurut Simamora (1995:421), pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial.

Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Soeprihanto (1998:35) : "Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya), sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/ penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

### 3. Sifat pekerjaan

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi. (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999 : 13).

Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. (Saydam, 1996:245). Melalui teknik pemerayaan pekerjaan dapat menjadi sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja. (Grensing dalam Timpe, 1996:81).

### 4. Tanggung Jawab

Menurut Flippo (1996:105), bahwa tanggung jawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu

perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya.

Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. (Saydam, 1996:248).

#### 5. Pengembangan

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Dalam buku Manajemen personalia (personel management), karang Flippo, dipergunakan istilah "pengembangan" untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan maupun keterampilan karyawan. Otto dan Glasser dalam bukunya

Manajemen Latihan (the Manegement of Training) menggunakan istilah latihan untuk usaha-usaha peningkatan maupun keterampilan karyawan. Istilah-istilah yang dipakai dalam buku maupun praktek ada tiga macam yaitu pengembangan, latihan dan pendidikan. Arti pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan dalam

pencapaian tujuan lebih efisien.( Ranupanjodo dan Husnan,2003:77).

Perawat merupakan tenaga operasional dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu, perlu adanya upaya-upaya pengembangan yang dilakukan oleh manajemen rumah sakit untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan. Sasaran pemuasan kebutuhan ini adalah agar potensi baik fisik maupun mental dan intelektual yang terdapat dalam diri manusia itu dapat diangkat kepermukaan sehingga menjadi kekuatan efektif (Siagian,2004:231).

## 6. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya (Glueck, 1982 : 143). Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif (Dharma, 2000 : 7).

Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu : melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan,

dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back). Supervisor dalam melaksanakan penilaian kinerja, menurut Stephen C. Harper (dalam Timpe, 1999 : 281) pendekatan pengkajian dan pengembangan kinerja (*performance review and development PR&D*) lebih efektif dari sistem penilaian kinerja karena seorang pimpinan tidak hanya memusatkan perhatian pada pengembangan kemampuan, potensi karier, dan keberhasilan profesional setiap karyawan.

Pendekatan PR&D mencakup penciptaan sasaran dan standar kinerja, mengkaji kinerja aktual, membandingkan kinerja aktual dengan sasaran yang telah ditentukan, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana pengembangan, dan menyepakati sasaran dan standar kinerja masa depan.

## 7. Imbalan/Gaji

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Menurut Robert W. Braid (dalam Timpe 1999:66) tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi

yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

Menurut Robert W. Braid program kompensasi yang baik mempunyai tiga ciri penting yaitu bersaing, rasional, berdasarkan performa. Stephen et al. (dalam Timpe, 1999 : 63) menyatakan bahwa uang/gaji tidak dapat memotivasi terkecuali pegawai menyadari keterkaitannya dengan performa. Meier (dalam As'ad, 1998 : 92), bahwa pendistribusian gaji didasarkan pada produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan besarnya kebutuhan hidup. Sedangkan menurut Ec. Alex Nitisenmito (dalam Saydam, 1996 : 174) agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum
- b. Dapat mengikat karyawan agat tidak keluar dari perusahaan
- c. Dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Selalu ditinjau kembali
- e. Mencapai sasaran yang diinginkan
- f. Mengangkat harkat kemanusiaan
- g. Berpijak pada peraturan yang berlaku.

## 8. Hubungan antarmanusia

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1997:187), bahwa manusia sebagai makhluk social membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi (Mengginson dalam Handoko, 1998 : 258). Menurut Indrawijaya (1988:125), bahwa kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi system sebagai “sounding board” terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan. (Feldman dan Arnold, 1986 : 90).

## 9. Lingkungan kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Menurut Sumarni dkk (1995 : 198), bahwa dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Sementara itu menurut Cumming (1980:319), bahwa lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan neurosis yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

## 3. Teori McClelland

Teori McClelland (*teori motivasi yang berhubungan erat dengan proses belajar*) :

- a. Ia mengemukakan bahwa kebutuhan individu merupakan sesuatu yang dipelajari dari lingkungan kebudayaannya.
- b. Orang yang tidak pernah melihat dan mendengar tentang televisi, tidak akan pernah membutuhkan televisi, dan tak akan pernah termotivasi untuk memiliki televisi.
- c. Oleh karena itu *motivasi*, yang bersumber dari adanya upaya untuk memenuhi kebutuhan, merupakan sesuatu yang dapat dipelajari dan diajarkan.

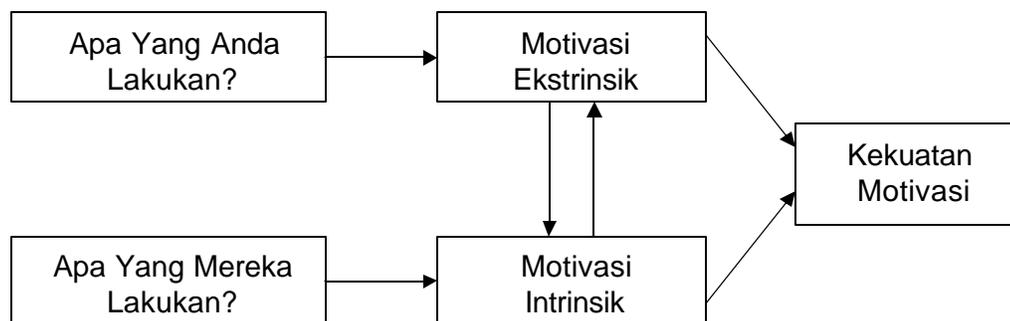
- d. Diantara begitu banyak kebutuhan manusia McClelland membahas tiga jenis kebutuhan saja, yaitu:
1. *n-Ach (need for achievement)*, yaitu kebutuhan individu akan *prestasi*;
  2. *n-Aff (need for affiliation)*, yaitu kebutuhan individu akan *afiliasi (pertemanan)*;
  3. *n-Pow (need for power)*, yaitu kebutuhan individu akan *kekuasaan*.
- e. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan seseorang akan menentukan kuat atau lemahnya motivasinya untuk mencapai tujuan tersebut.
- f. Mereka yang mempunyai *n-Ach* tinggi lebih senang menetapkan sendiri tujuan hasil kerja yang akan dicapai, dengan mengukur batas kemampuannya sendiri, membutuhkan umpan balik yang cepat terlihat, kerja yang efisien serta bertanggung-jawab terhadap pemecahan masalah yang ada.

## D. Kerangka Pikir Penelitian

### 1. Alur Pikir Penelitian

Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam sesuatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Memotivasi adalah menunjukkan arah tertentu kepada seseorang atau sekelompok orang dalam mengambil langkah yang perlu untuk memastikan mereka sampai tujuan. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu motivasi ekstrinsik (dari luar) dan motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang) (Soeroso,2003:69).

Hal ini dapat melihat alur pikir satu pada gambar 2.1 tentang bentuk dasar motivasi.



Gambar 2.1. Alur pikir I (dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, Soeroso, 2003:69)

Menurut penelitian, kepuasan kerja terdiri atas dua hal yang terpisah dan memiliki dimensi yang independen yaitu (1) Dimensi kepuasan kerja (*work satisfaction*) dan (2) Dimensi ketidakpuasan kerja (*work dissatisfaction*).

Dimensi pertama, penyebab kepuasan kerja terkait dengan sifat pekerjaan itu sendiri dan imbalan yang timbul karena melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini disebut faktor ekstrinsik, keberadaan faktor tersebut menyebabkan kepuasan kerja dan ketidakberadaan faktor tersebut bersifat netral. Faktor ekstrinsik yang bersifat menimbulkan ketidakpuasan kerja terkait dengan konteks lingkungan tempat kerja, misalnya supervisi, hubungan antar individu/teman sekerja, tempat kerja yang menyenangkan, alat kerja yang lengkap dan imbalan yang memuaskan. Apabila faktor tersebut ada, karyawan akan bersifat netral, tetapi apabila tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

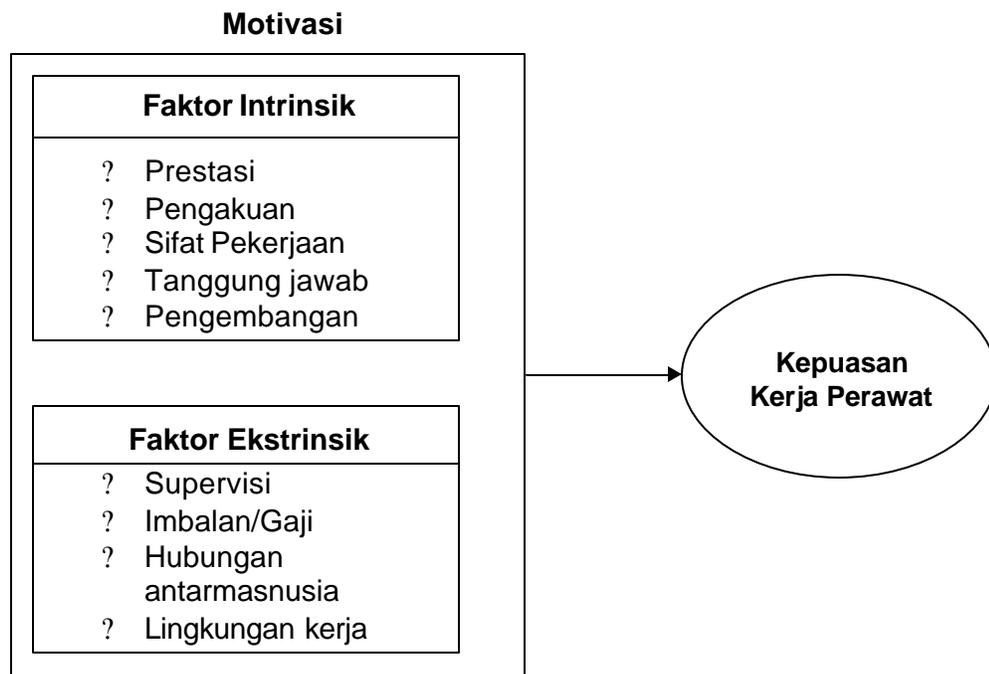
Menurut Herzberg, hanya melalui perubahan intrinsik faktor kepuasan kerja dapat dimotivasi, oleh karenanya disebut *motivator*. Perubahan-perubahan lainnya yang termasuk dalam ekstrinsik faktor, seperti imbalan yang lebih baik atau pelatihan, hubungan antar manusia dan perbaikan lingkungan kerja hanya merupakan faktor yang bersifat preventif atau mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja, oleh karenanya disebut *Hygiene Factor* (Soeroso.2003). Hal tersebut dapat dilihat pada alur pikir 2 berikut :



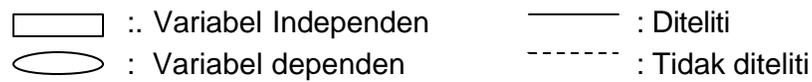
Gambar 2.2. Alur pikir 2 (*dalam* Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, Soeroso,2003:77)

## 2. Kerangka Konsep

Berdasarkan alur pikir I dan alur pikir II, peneliti mencoba untuk melakukan analisis tentang kepuasan kerja perawat di RS. Haji Makassar dalam hubungannya dengan faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (hygiene) dengan kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.3. Kerangka konsep (diturunkan dari Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, Soeroso,2003:69-77)



### E. Defenisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Kepuasan Kerja adalah pengakuan responden tentang rasa puas yang dirasakan setelah menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas utama dan tugas tambahannya dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman sekerja, promosi dan kompensasi (Soeroso,2002:79-78). Tingkat kepuasan kerja ini diukur dengan menggunakan jenjang ordinal dalam 5 tingkatan, yang terdiri dari :

Skala :

1. Sangat Tidak puas
2. Tidak puas
3. Cukup puas
4. Puas
5. Sangat puas

Kriteria Objektif Kepuasan Kerja :

- a. Jumlah pertanyaan = 15 point
- b. Nilai skala pertanyaan = 1 – 5
- c. Skor tertinggi =  $15 \times 5 = 75$  (100%)
- d. Skor terendah =  $15 \times 1 = 15$   
 $= \frac{14}{75} ? 100\% ? 20\%$
- e. Kisaran range =  $100\% - 20\%$   
 $= 80\%$
- f. Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu Puas dan Tidak Puas, jadi

$$g. \text{ Interval (1)} = \text{Range} / \text{Kategori}$$

$$= 80\% / 2$$

$$= 40\%$$

$$h. \text{ Interval (1)} = 100\% - 40\% = 60\%$$

Jadi kriteia objektifnya

Puas = Jika jawaban responden = 60%

Tidak Puas = Jika jawaban responden < 60%

2. Prestasi adalah pengakuan responden tentang kemampuan dalam melakukan tindakan keperawatan terhadap pasien dengan indikator kemampuan individu, kemampuan tim, aspek manajerial dan non manajerial.(Arep dan Tanjung,2003:123} Variabel ini diukur dengan menggunakan jenjang ordinal 5 tingkatan, yang terdiri dari :

Kriteria objektif :

Baik = Jika jawaban responden = 60%

Tidak Baik = Jika jawaban responden < 60%

3. Pengakuan adalah pegakuan responden akan pengakuan/penghargaan dari atasan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dengan indikator peningkatan kepercayaan diri, bonus, penghargaan dari pimpinan.(Sule dan Saefullah,2005:248) Variabel ini diukur dengan menggunakan jenjang ordinal 5 tingkatan, yang terdiri dari :

Kriteria objektif :

Baik = Jika jawaban responden = 60%

Tidak Baik = Jika jawaban responden < 60%

4. Pekerjaan itu sendiri adalah pengakuan responden berupa tindakan yang dilakukan di rumah sakit seperti pekerjaan yang disenangi atau yang cukup menarik untuk dilakukan. . Variabel ini diukur dengan menggunakan jenjang ordinal 5 tingkatan, yang terdiri dari :

Kriteria objektif :

Baik = Jika jawaban responden = 60%

Tidak Baik = Jika jawaban responden < 60%

5. Tanggung jawab adalah pengakuan responden akan tanggung jawab perawat di rumah sakit dengan indikator tindakan keperawatan atau pemberian obat, tanggung jawab akan kebutuhan pasien, memberi pelayanan keperawatan secara aman dan benar serta mengevaluasi respon pasien terhadap setiap tindakan. (Soeroso,2003:38) Variabel ini diukur dengan menggunakan jenjang ordinal 5 tingkatan, yang terdiri dari :

Kriteia objektif :

Baik = Jika jawaban responden = 60%

Tidak Baik = Jika jawaban responden < 60%

6. Pengembangan adalah pengakuan responden menyangkut adanya pelatihan dan pendidikan dengan indikator maningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tindakan keperawatan di rumah sakit. (Arep dan Tanjung, 2003:116) Variabel ini diukur dengan menggunakan jenjang ordinal dalam 5 tingkatan, yang terdiri dari :

Kriteia objektif :

Baik = Jika jawaban responden = 60%

Tidak Baik = Jika jawaban responden < 60%

7. Supervisi adalah pengakuan responden menyangkut monitoring dan evaluasi oleh atasan terhadap kinerja perawat dengan indikator bekerja sesuai tugas, kompensasi sesuai aturan yang berlaku dan memenuhi harapan serta kesempatan untuk melakukan pengembangan diri. (Sule dan Saefullah, 2005:329) Variabel ini diukur dengan menggunakan jenjang ordinal dalam 5 tingkatan, yang terdiri dari :

Kriteria objektif :

Baik = Jika jawaban responden = 60%

Tidak Baik = Jika jawaban responden < 60%

8. Gaji adalah pengakuan responden menyangkut pemberian gaji/insentif berupa uang dengan indikator gaji diberikan berdasarkan kebutuhan dan gaji tambahan/tunjangan diberikan atas dasar hasil kerja. (Arep dan Tanjung, 2003:73) Variabel ini diukur dengan menggunakan jenjang ordinal dalam 5 tingkatan, yang terdiri dari

Kriteria objektif :

Baik = Jika jawaban responden = 60%

Tidak Baik = Jika jawaban responden < 60%

9. Hubungan antar pribadi adalah pengakuan responden mengenai interaksi sesama perawat maupun dengan atasan dirumah sakit dengan indikator keterampilan menempatkan diri, keterampilan

menciptakan kepuasan, sikap terbuka, pemerataan tugas dan tanggung jawab serta itikad baik, adil, menghormati dan menghargai orang lain. (Danim, 2004: 78-79) Variabel ini diukur dengan menggunakan jenjang ordinal dalam 5 tingkatan, yang terdiri dari :

Kriteria objektif :

Baik = Jika jawaban responden = 60%

Tidak Baik = Jika jawaban responden < 60%

10. Lingkungan kerja adalah pengakuan responden menyangkut lingkungan pekerjaan yang dihadapi perawat di rumah sakit dengan indikator kondisi tempat kerja dan fasilitas kerja. (Wirawan, 2007: 129) Variabel ini diukur dengan menggunakan jenjang ordinal dalam 5 tingkatan, yang terdiri dari :

Kriteria objektif :

Baik = Jika jawaban responden = 60%

Tidak Baik = Jika jawaban responden < 60%

## F. Hipotesis penelitian

### 1. Hipotesis Nol

- a. Tidak ada hubungan kepuasan kerja perawat terkait dengan motivasi kerja intrinsik dengan indikator : prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan di RS. Haji Makassar.
- b. Tidak ada hubungan kepuasan kerja perawat terkait dengan motivasi kerja ekstrinsik dengan indikator : supervisi, imbalan/gaji, hubungan antarmanusia dan lingkungan kerja di RS. Haji Makassar.

### 2. Hipotesis Alternatif

- a. Ada hubungan kepuasan kerja perawat terkait dengan motivasi kerja intrinsik dengan indikator : prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan di RS. Haji Makassar.
- c. Ada hubungan kepuasan kerja perawat terkait dengan motivasi kerja ekstrinsik dengan indikator : supervisi, imbalan/gaji, hubungan antarmanusia dan lingkungan kerja di RS. Haji Makassar.