

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akhir-akhir ini timbul perhatian terhadap ketidakpuasan kerja dan menurunnya kualitas kerja, yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka efisiensi dan efektifitas kerja karyawan. Bila para pekerja mempunyai motivasi dalam bekerja maka produktifitas dan kualitas dari pekerjaan akan lebih tinggi dan akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi para pekerja. Perilaku yang termotivasi cenderung meningkat pada saat manager memberi para karyawan bahan-bahan dan perlengkapan yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan bimbingan yang efektif (Kreitner and Kinicki, 2005). Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu : motivasi ekstrinsik atau motivasi yang datangnya dari luar dan motivasi instrinsik atau motivasi yang datangnya dari dalam.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003, cit Prasetyo, 2007). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau

tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis (Prasetyo cit Widyawati, 2001). Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner and Kinicki, 2005).

Berbagai cara dilakukan oleh pihak rumah sakit untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja para pegawai rumah sakit termasuk tenaga perawat, seperti peningkatan insentif, pemberian penghargaan/rewards terhadap prestasi yang telah dihasilkan, pengaturan jadwal tugas dinas/shift dan berbagai cara lain. Dewasa ini telah muncul MPKP (Model Praktek Keperawatan Profesional) yang dapat didefinisikan sebagai suatu sistem (struktur, proses dan nilai-nilai professional) yang memfasilitasi perawat professional, mengatur pemberian asuhan keperawatan termasuk lingkungan tempat asuhan keperawatan tersebut diberikan. (Hoffarts and Woods, cit Sitorus, 1996). Dalam MPKP terdapat 5 elemen sub sistim utama : 1) Nilai nilai profesional, yang merupakan inti utama dari MPKP; 2) Pendekatan manajemen; 3) Metode pemberian asuhan keperawatan; 4) Hubungan professional; 5) Sistim kompensasi dan penghargaan. MPKP diharapkan dapat meningkatkan citra perawat

sebagai tenaga profesional dan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan survai pendahuluan pada tanggal 19 Desember 2007, dengan metode observasi, para perawat diruang Dahlia yang telah mengaplikasikan MPKP, yang mendapat shift pagi dan siang yang berjumlah 7 orang (5 shift pagi, termasuk kepala ruang dan 2 shift siang) semuanya terlihat bekerja dengan sangat antusias, semangat, dan selalu memberikan senyum terbaik kepada pasien dalam pemberian asuhan keperawatannya. Saat pergantian shift jaga tidak ada perawat shift siang yang datang terlambat. Perawat diruang Dahlia tidak pernah lamban dalam mengatasi keluhan pasien, setiap ada aduan dari anggota keluarga yang datang ke ruang perawat untuk melaporkan apa yang dikeluhkan pasien, maka dengan segera perawat yang bertanggung jawab atas pasien itu langsung datang untuk menangani pasien tersebut tanpa perlu disuruh oleh kepala ruang maupun perawat primer. Para perawat bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya tanpa perlu mendapat teguran dari teman atau perawat yang lebih tinggi posisinya. Hal ini menunjukkan bahwa perawat sangat termotivasi dalam bekerja, sehingga setiap pekerjaan yang mereka lakukan terasa ringan dengan hasil yang memuaskan.

Hasil wawancara dengan 7 perawat diruang Dahlia, baik kepala ruang maupun perawat primer dan asosiet, mereka menyatakan puas dalam setiap melakukan pekerjaannya dan karena s

diterapkan diruang mereka telah banyak mengurangi beban pekerjaan sehingga setiap pekerjaan terasa ringan. Kepuasan yang dirasakan oleh perawat di ruang Dahlia terlihat dari sikap mereka yang selalu ramah, murah senyum kepada setiap orang yang masuk ke ruang perawat ruang Dahlia dan lebih produktif dalam bekerja.

Hal ini akan berbeda bila perawat tidak mempunyai motivasi kerja dan kepuasan dalam bekerja, maka setiap pekerjaan yang ada akan terasa berat sehingga hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan jadi kurang maksimal. Hal inilah yang perlu dibenahi pihak manajemen rumah sakit untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Survei yang dilakukan pada tanggal 19 Desember 2007 diruang Anggrek yang merupakan bangsal kelas utama I yang terdiri dari 2 ruang yaitu kelas utama IA yaitu ruang Anggrek dan ruang utama IB yaitu ruang Bougenville, dengan jumlah perawat 11 dan jumlah seluruh tempat tidur 17 dengan pembagian 7 tempat tidur diruang Anggrek dan 10 tempat tidur diruang Bougenville (masih dalam lingkup ruang Anggrek). Berdasarkan survei pendahuluan, dari 4 perawat yang ada pada shif pagi termasuk kepala ruangnya, pekerjaan perawat terlihat tidak sistematis dan tidak ada koordinasi. Dengan terbatasnya jumlah tenaga keperawatan yang tersedia diruang tersebut dan banyaknya pasien yang mereka tangani, maka pekerjaan terasa berat dan penanganan pasien oleh perawat yang ada saat itu. Jadi plus bertanggung jawab atas tindakan keperawatan kepada

pasien tidak jelas. Terlihat jelas berbeda ketika peneliti memasuki ruang Dahlia yang telah diterapkan MPKP.

Penelitian tentang motivasi dan kepuasan kerja perawat sendiri pernah dilakukan oleh Chusun (1998). Penelitian ini menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan dan kepribadian perawat terhadap nilai potensi motivasi (NPM) dengan kepuasan kerja perawat dan juga hubungan dari NPM dengan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan yang bermakna dan cukup besar antara nilai potensi motivasi dengan kepuasan kerja perawat, dengan nilai sebesar 44,72%. Penelitian oleh Nuryandari (2000) menunjukkan adanya kepatuhan perawat terhadap penerapan Standar Asuhan Keperawatan, yang berarti kinerja perawat semakin meningkat setelah adanya MPKP. Hal ini dibuktikan juga oleh penelitian selanjutnya tentang motivasi dan kepuasan diruang MPKP yang dilakukan oleh Widyawati (2001) didapatkan hasil ada hubungan yang kuat ($R = 0,784$) antara penerapan MPKP Tim-Primer dengan tingginya nilai potensi motivasi dan kepuasan kerja perawat.

RSUD Djojonegoro Kabupaten Temanggung berlokasi di Jalan Dr. Soetmoto no 67 Temanggung terletak di Kelurahan Temanggung I Kecamatan Temanggung dengan batas : sebelah utara : sungai Kuas; sebelah timur : sungai Pacar; sebelah selatan : rumah penduduk ; sebelah barat : jalan ke Wonosobo-Jurang.

Sebagai rumah sakit pemerintah, RSUD Djojonegoro Kabupaten Temanggung memiliki 108 tenaga keperawatan yang terdiri dari 70 perawat

dengan latar belakang pendidikan S. Kep. Ners, 2 perawat S. Kep, 75 perawat dari Akper, dan 19 perawat dari SPK. RSUD Djojonegoro Temanggung memiliki peran dan fungsi dapat meningkatkan taraf dan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit kelas C dengan 179 tempat tidur yang terdiri dari : kelas utama : 22 TT (12%); kelas I : 36 TT (20%); kelas II : 44 TT (25%); kelas III : 77 TT (43%).

RSUD Djojonegoro Kabupaten Temanggung mempunyai visi dan misi serta motto yang berdasarkan SK Bupati no : 445/202 tanggal 13 Oktober 1999 sebagai berikut: Visi : RSU Temanggung menjadi pusat rujukan terbaik dan terpercaya dalam rangka mewujudkan kesehatan masyarakat secara menyeluruh dan optimal. Misi : Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dengan mengutamakan mutu dan kepuasan pengguna Rumah Sakit. Motto : Kesembuhan dan kepuasan penderita merupakan kebahagiaan kami.

Dalam fungsinya sebagai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, RSUD Djojonegoro Kab. Temanggung bekerja sama dengan PSIK UMY untuk mengembangkan MPKP dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan serta menjadi role model bagi pengembangan MPKP di RSUD Djojonegoro Kab. Temanggung dan rumah sakit lainnya. Berdasarkan SK Kepala Badan Pengelola RSUD Djojonegoro Kabupaten Temanggung nomor 800/019/2006, dibentuklah panitia pengembangan MPKP pada tanggal 20 April 2006.

meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan/keperawatan di RSUD Djojonegoro Kabupaten Temanggung. Pada tanggal 15 Mei 2006 berdasarkan SK Kepala BP RSUD Djojonegoro nomor 800/020/2006 ruang Dahlia secara resmi disahkan sebagai ruang untuk percontohan MPKP, dengan tenaga keperawatan yang berjumlah 12 perawat dipilih dari yang terbaik dari tenaga keperawatan yang berjumlah 108 perawat yang telah berstatus pegawai negeri sipil dari berbagai latar belakang pendidikan. MPKP di bangsal Dahlia, yang mempunyai total 15 bed perawatan, menggunakan metode tim, dimana tim ini diketuai oleh seorang ketua tim yang juga disebut perawat primer (PP) dan anggota tim yang disebut sebagai perawat asosiet (PA) atau perawat pelaksana selain itu juga terdapat kepala ruangan sebagai pengontrol dari setiap kegiatan yang akan dilakukan oleh perawat diruang MPKP. Setelah ruang Dahlia, Badan Pengelola (BP) RSUD Temanggung juga mengaplikasikan MPKP di ruang Flamboyan pada bulan April 2007. Penerapan MPKP ini bertujuan meningkatkan profesionalisme perawat yang pada akhirnya akan meningkatkan proses dan kualitas dari pelayanan jasa yang diberikan oleh perawat.

Berdasar uraian diatas, disertai sarana-sarana penunjang dan hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan evaluasi bagi RSUD Temanggung dan PSIK UMY sebagai pengembang MPKP, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja di Ruang MPKP di RSUD Djojonegoro Kabupaten Temanggung".

Keperawatan Profesional (MPKP) dengan Ruang Non MPKP RSUD Djojonegoro Temanggung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) dengan ruang non MPKP RSUD Djojonegoro Kabupaten Temanggung?

C. Tujuan Penelitian

1. Diketuainya motivasi kerja perawat di ruang MPKP dan non MPKP.
2. Diketuainya perbedaan motivasi kerja perawat diruang MPKP dan non MPKP.
3. Diketuainya kepuasan kerja perawat di ruang MPKP dan non MPKP.
4. Diketuainya perbedaan kepuasan kerja perawat di ruang MPKP dan non MPKP.
5. Diketuainya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang MPKP.
- 6 Diketuainya hubungan motivasi kerja dengan kenuasan kerja nerawat

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan dapat menambah khasanah bagi Ilmu Keperawatan bagi akademik dan pengembangan pelayanan keperawatan khususnya tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja di ruang Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) dan non MPKP.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi RSUD Djojonegoro Temanggung (Direktur dan Bidang Keperawatan).

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja di ruang MPKP dan non MPKP, sehingga pengembangan MPKP yang sudah terlaksana dapat dievaluasi dan ditindaklanjuti dengan kebijakan selanjutnya, baik tentang bagaimana meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat sehingga tercipta efisiensi kerja dan efektifitas kerja, serta diharapkan dapat dijadikan masukan untuk lebih mengembangkan MPKP di ruang-ruang perawatan yang belum diterapkan MPKP.

b. Bagi Pimpinan PSIK UMY (selaku pihak yang bekerjasama dalam pengembangan MPKP di RSUD Djojonegoro Temanggung).

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam pelaksanaan pengembangan MPKP di RSUD Djojonegoro Temanggung sehingga pengembangan MPKP yang sudah terlaksana dapat dievaluasi dan ditindaklanjuti dengan kebijakan selanjutnya sehingga dapat lebih meningkatkan kerjasama.

- c. Bagi Perawat di RSUD Djojonegoro Temanggung dan Perawat lain,

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja di ruang MPKP dan non MPKP, sehingga dapat diaplikasikan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dalam dunia kerja.

- d. Bagi Peneliti lain.

Diharapkan dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian yang serupa baik tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja di ruang MPKP dan non MPKP, maupun penelitian yang sejenis.

- e. Bagi peneliti sendiri.

Diharapkan memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja di ruang MPKP dan non MPKP, dan dapat mengaplikasikan apa yang telah diteliti

E. Ruang Lingkup

1. Materi

Materi dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja di ruang MPKP dan non MPKP. Motivasi kerja seorang individu berkaitan dengan kepuasan kerjanya. Bila para pekerja mempunyai motivasi dalam bekerja maka produktifitas dan kualitas dari pekerjaan akan lebih tinggi dan akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi para pekerja (Kreitner and Kinicki, 2005). Sedangkan kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Hari Poernomo et al, 1996 cit Chusun, 1998).

2. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua perawat yang ada dalam ruang implementasi MPKP (Dahlia dan Falmboyan) dan ruang non MPKP (Anggrek dan Cempaka) RSUD Djojonegoro Temanggung.

3. Waktu

Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Februari 2008.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di RSUD Djojonegoro Temanggung yang dilakukan pada ruang Dahlia dan Flamboyan sebagai ruang implementasi MPKP dan ruang Anggrek dan Cempaka sebagai ruang non MPKP.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian yang terkait dengan penelitian yang diajukan peneliti adalah :

1. Chusun (1998), tesis dengan judul Hubungan Antara Nilai Potensi Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat (Akper) di RSUP Persahabatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif korelatif dengan rancangan pendekatan *cross sectional*. Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan yang bermakna dan cukup besar antara nilai potensi motivasi dengan kepuasan kerja perawat. Perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada nilai potensi motivasi dengan kepuasan kerja perawat di ruang non MPKP, sedangkan penelitian ini berfokus pada motivasi dan kepuasan kerja di ruang MPKP dan non MPKP.
2. Nuryandari (2000), tesis dengan judul Pengaruh Implementasi MPKP terhadap Mutu Asuhan Keperawatan di RSUP Prof. Dr. Sardjito Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode *quasi eksperimental* dengan rancangan *before and after* dengan *control*. Hasil yang didapatkan adanya pengaruh implementasi MPKP terhadap mutu asuhan keperawatan. Perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada pengaruh MPKP pada mutu asuhan keperawatan melalui kepatuhan perawat terhadap penerapan SAK dan persepsi klien terhadap mutu asuhan keperawatan, sedangkan penelitian ini berfokus pada motivasi kerja dengan kepuasan perawat setelah adanya implementasi MPKP di

3. Widyawati (2001), tesis dengan judul Hubungan Antara Persepsi Perawat Mengenai Pelaksanaan MPKP dengan nilai potensi motivasi dan tingkat kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUP Prof. Dr. Sardjito Yogyakarta. Jenis penelitian adalah deskriptif analitik dengan rancangan *cross sectional*. Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan yang kuat antara penerapan MPKP Tim-Primer dengan tingginya nilai potensi motivasi dan kepuasan kerja perawat. Perbedaannya adalah penelitian tersebut berfokus pada persepsi perawat mengenai MPKP dengan nilai potensi motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini berfokus motivasi dan kepuasan kerja setelah implementasi MPKP, serta menggambarkan motivasi kerja perawat dan kepuasan kerja perawat di ruang non MPKP..
4. Sri Mulyani (2006), skripsi dengan judul Efektifitas Sistem Pembagian Tugas Metode Primer Modifikasi (MPM) terhadap penerapan Standar Asuhan Keperawatan serta Kepuasan Klien dan Perawat di ruang MPKP RSUD Prof. Margono Sukarjo Purwokerto. Penelitian tersebut menggunakan metode deskriptif analitik non eksperimental dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah tidak ada hubungan yang positif penerapan MPM dengan pembagian tugas berdasarkan ruangan, tetapi berdasarkan nilai secara absolut nilai dari penerapan SAK, kepuasan klien, dan perawat lebih tinggi walaupun secara statistik tidak bermakna. Perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada mana yang lebih efektif penerapan

pembagian tugas berdasarkan ruangan dengan jenis kasus penyakit berhubungan dengan penerapan SAK serta kepuasan klien dan perawat, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada motivasi dan kepuasan perawat setelah implementasi MPKP.

5. M. Arif K (2007), skripsi dengan judul Evaluasi Implementasi MPKP di RSUD Saras Husada Purworejo. Penelitian tersebut menggunakan desain penelitian deskriptif eksploratif dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil dari penelitian ini adalah jumlah perawat melebihi jumlah perhitungan kebutuhan perawat, pemenuhan kuantitas peralatan keperawatan belum sesuai dengan standar peralatan keperawatan, namun secara kualitas sudah baik, tingkat kepuasan perawat terhadap sistem kompensasi dan penghargaan adalah cukup puas, kepuasan perawat terhadap pelaksanaan pengembangan MPKP adalah cukup puas. Perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada pelaksanaan kelima sub sistem MPKP, sedangkan penelitian ini berfokus selain pada pelaksanaan kelima sub sistem MPKP juga pada motivasi dan kepuasan perawat setelah implementasi MPKP.