HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP BADAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BATANG

Anik Indriono, Zaenudin
(Prodi Ilmu Keperawatan FIK Universitas Pekalongan)

Abstract

This study is aimed at gaining information on the degree of nurses'work motivation and nurses'work satisfaction in the inpatient ward and to know whether or not there is a correlation between the two variables. ***Methode:*** *This study belongs to descriptive correlational study with cross sectional approach. The instrument used in this study is questionnaire given to 55 nurses in the inpatient ward of BRSUD Kabupaten Batang. The data are processed and analyzed quantitatively using univariat and bivariat analysis. The Bivariat analysis uses Rank Spearman test. Significance is determined by p-value < 0.05.* ***Result:*** *The results of the study shows that sub variable of the nurses' work motivation having significant correlation with the nurses' work satisfaction is the motivation of power. This is shown by significance test where significance value (p-value is 0.029) < 0.05. This is probably because the respondents have the perception that working is a way to gain personal satisfaction by getting power and by using the power to ward others.*

Increasing nurses' work motivation and nurses' work satisfaction can be understaken through the management of BRSUD Kabupaten Batang by giving job enrichment, enlarging participation and independence, rotation and appropriate placement according to their competence, giving freedom to serve patient and by acknowledgment and rewrd based on their achievement.

Key words : *Work motivation and work satisfaction*

PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan kesehatan adalah tercapainya hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat terwujud nya derajat kesehatan yang optimal, untuk itu diselenggarakan upaya kesehatan yang menyeluruh, merata, terpadu serta bermutu bagi seluruh lapisan masyarakat.

Rumah sakit sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan masyarakat merupakan salah satu bagian integral dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan yang harus berjalan terpadu untuk mencapai tujuan pembangunan, yaitu terciptanya kesejahteraan masyarakat.

Perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perkembangannya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubung an dengan penampilan kerjanya,

diantaranya adalah kemampuan melak sanakan tugas dan motivasinya. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama didalam menilai kinerja seseorang, tetapi tanpa didu kung oleh suatu kemauan dan motivasi maka tugas tidak akan dapat diselesaikan, padahal jika seseorang telah melaksanakan tugasnya dengan baik maka dia akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan terhadap hasil yang dicapai dari usahanya dan tantangan selama proses pelaksanaannya

Isu rendahnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja merupakan hal yang umum terjadi di negara berkembang, namun baru-baru ini dari hasil penelitian internasional pada 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman yang dilakukan oleh Aiken dan kawan-kawan (2001) menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka berkisar antara 17 % di Jerman sampai 41 % di Amerika Serikat. Adanya persentase keinginan para perawat untuk meninggalkan kehadiran kerja mereka bervariasi dari 17 % di Jerman sampai 39 % di Inggris. Indonesia merupakan Negara berkembang dengan isu motivasi dan kepuasan kerja perawat yang tidak jauh berbeda. Sangat minimnya data statistik yang terkait menyebabkan sulitnya pantauan dan program pengembangan bagi sumber daya manusia pada bidang keperawatan secara nasional. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rochyatun (2001) disebuah rumah sakit di Jawa Tengah menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat.

Badan Rumah Sakit Umum Daerah Batang yang selanjutnya disebut BRSUD Batang merupakan rumah sakit tipe C milik Pemerintah Daerah Kabupaten Batang, dimana pelayanan kesehatan yang diberikan sebagaimana tercantum dalam Permenkes RI No.159b/MEN.KES/II/ 1988, berupa pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap dan pelayanan gawat darurat yang mencakup pelayanan medik dan penunjang medik, sedangkan penyelenggaraan rumah sakit mencakup (a) pelaksanaan pelayanan kesehatan dan (b) pelaksanaan administrasi, pendidikan, pemeliharaan gedung, peralatan dan perlengkapan. Pelayanan keperawatan di BRSUD Batang dilaksanakan oleh

tenaga perawat dengan latar belakang pendidikan D III Keperawatan, D III Kebidanan, dan Sekolah Perawat Kesehatan.

Keadaan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja di BRSUD Batang saat ini adalah adanya asumsi-asumsi dari para perawat bahwa mereka enggan atau bersifat setengah hati dalam melaksanakan tugasnya. Mereka merasa tidak ikut menikmati hasil dari pekerjaan yang telah mereka laksanakan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya program yang tidak atau belum terlaksana padahal segala upaya terkait dengan peningkatan kemampuan dan sosialisasi terhadap program-program yang dimaksud sudah diupayakan oleh pihak manajemen. Keadaan yang demikian menunjukkan suatu tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang rendah. Bagi penulis hal ini cukup menarik, mengapa terjadi hal yang demikian, karena untuk meng antisipasi adanya persaingan antar rumah sakit yang makin kompetitif, tenaga perawat perlu diberi perhatian terhadap motivasi kerja mereka sehingga mereka akan memiliki perasaan puas terhadap hasil kerja mereka sehingga diharapkan akan mendorong peningkatan pelayanan rumah sakit dimana perawat bekerja. Tujuan umum penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di BRSUD Kabupaten Batang, sedangkan tujuan khususnya untuk (a) Mendapatkan gambaran motivasi kerja perawat di BRSUD Batang (b) Men dapatkan gambaran tingkat kepuasan kerja perawat di BRSUD Batang (c) Mendapatkan gambaran hubungan faktor motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di BRSUD Batang.

Manfaat penelitian penelitian ini bagi peneliti yaitu dapat diperoleh gambaran tentang faktor motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat di BRSUD Batang dan dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman dalam menganalis faktor-faktor motivasi kerja yang berpeng aruh terhadap kepuasan kerja perawat, bagi Manajemen BRSUD Batang yaitu untuk melihat pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat diharapkan dapat disusun metode dalam peningkatan kinerja perawat sebagai bagian integral dari

pengembangan sumber daya manusia rumah sakit, Bagi profesi keperawatan yaitu untuk melihat pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan program profesional keperawatan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara variabel bebas dan ter ikat dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (Point time approach).

Cara penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan proportionate area probability random sampling, dengan demikian sampel yang dikehendaki dapat diambil secara acak sesuai proporsi masing-masing ruang rawat inap tempat kerja perawat.

Pengambilan sampel pada perawat dihitung dengan menggunakan sample minimal size. Sampel yang di gunakan adalah perawat RSUD Batang dengan jumlah 55 orang yang memenuhi kreteria sebagai berikut:

Kriteria inklusi untuk penentuan sampel ini adalah : Perawat yang bertugas di instalasi rawat inap, berumur lebih dari 17 tahun dan tidak lebih dari 50 tahun, masa kerja lebih dari 3 bulan, tidak sedang menjalani cuti dinas, dan tidak sedang menerima sanksi kepegawaian

Adapun kriteria eksklusi adalah: Perawat yang tidak berstatus pegawai Rumah Sakit (BKK), berumur kurang dari 17 tahun dan lebih dari 50 tahun, masa kerja kurang dari 3 bulan, perawat yang sedang menjalani cuti dinas, perawat yang sedang menjalani sanksi kepegawaian, tidak bersedia menjadi responden.

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu motivasi kerja perawat dan Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Skala pengukuran menggunakan Likerts Summated Ratings (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 4 jawaban pertanyaan.

Oleh karena itu benar tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data dan instrumen yang baik harus

memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliable variabel terikatnya adalah kepuasan kerja perawat. Cara pengukuran yang dipakai untuk melihat validitas dan reliabilitas dalam pengumpulan data yaitu dengan melakukan Pilot study sebagai suatu uji coba dari Research kepada responden dengan jumlah yang terbatas, 10- 20 responden. Uji validitas dalam penelitian ini telah dilaksanakan pada 20 orang perawat di Badan Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Pekalongan pada periode waktu akhir Desember 2005.

Dengan teknik korelasi product moment pada taraf signifikansi 5%, hasil uji validitas dinyatakan jika nilai r item lebih besar dari r tabel.

Adapun nilai r tabel untuk r 0,05:18 adalah 0,444.

Hasil uji validitas pada kuesioner motivasi kerja perawat didapatkan 4 item gugur karena nilai koefisien korelasi (r) kurang dari r table yaitu sebesar 0,444. Item tersebut menunjukkan nilai r : 0,271; 0,224; 0,267; dan 0,311. Sedangkan nilai uji validitas pada kuesioner kepuasan kerja perawat didapatkan 3 item gugur karena item tersebut menunjukkan nilai r : 0,194; 0,345; dan 0,135.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini telah dilaksanakan pada 20 orang perawat di Badan Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Pekalongan pada periode waktu akhir Desember 2005. Pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan mengenai cara pengisian kuesioner kepada responden. Selanjutnya kuesioner diambil setelah diberi waktu pengisian selama 2 hari. Hasil tabulasi akan di olah dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Instalasi Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang. Berikut ini peneliti akan sajikan hasil penelitian dengan penjelasan dari tiap aspek yang diteliti baik mengenai karakteristik responden maupun analisa hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang.

A. Motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap BRSUD kabupaten Batang.

1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi karena kekuasaan, dengan n = 55 yaitu: rendah 1 (1,8%), sedang 24 (43,6%), dan tinggi 30 (54,5%).
2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi karena afiliasi, dengan n = 55 yaitu: rendah 0 (0%), sedang 10 (18,2%), dan tinggi 45 (81,8%).
3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi karena pencapaian kompetensi, dengan n = 55 yaitu: rendah 0 (0%), sedang 26 (47,3%), dan tinggi 29 (52,7%).
4. Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi karena rewards, dengan n = 55 yaitu: rendah 0 (0%), sedang 5 (5%), dan tinggi 50 (90,9%).
5. Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi karena punishment, dengan n = 55 yaitu: rendah 1 (1,8%), sedang 15 (27,3%), dan tinggi 39 (70,9%).

B. **Kepuasan kerja perawat di instilasi rawat inap BRSUD kabupaten Batang dengan n=55**

yaitu: Rendah 7 (12,7%), Sedang 42 (76, 4%), dan Tinggi 6 (10,9%)

C. Hasil Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil analisa ivariat tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tabulasi silang Hubungan antara Motivasi Karena Afiliasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang dengan n=55 yaitu: Rendah 0 (0%), Sedang 10 (18,2%) dan Tinggi 45 (81,8%)
2. Tabulasi silang Hubungan antara Motivasi Pencapaian Kompetensi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang dengan n=55 yaitu: Rendah 0 (0%), Sedang 26 (47,3%) dan Tinggi 29 (52,7%)
3. Tabulasi silang Hubungan antara Motivasi Karena Reward dengan

Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang dengan n=55 yaitu: Rendah 0 (0%), Sedang 5 (9,1%) dan Tinggi 50 (90,9%)

4. Tabulasi silang Hubungan antara Motivasi Karena *Punishment* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang dengan n=55 yaitu: Rendah 1 (1,8%), Sedang 15 (27,3%) dan Tinggi 39 (70,9%)

Berdasarkan hasil analisa Bivariat tersebut diatas, dapat dijelaskan hubungan antara tiap sub variabel motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang adalah sebagai berikut :

Tabel: Interpretasi Hasil Analisa Bivariat Antara Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat

Sub.Variabel Motivasi Kerja	**R_s**	***P-Value (Sig)***	**Keterangan**
Motivasi Karena Kekuasaan	0,295	0,029	Arah hubungan positif, Kekuatan hubungan rendah, Kemaknaan hubungan ada hubungan yang signifikan.
Motivasi Karena Afiliasi	0,078	0,571	Arah hubungan positif, Kekuatan hubungan sangat rendah, Kemaknaan hubungan tidak ada hubungan yang signifikan.
Motivasi Kompetensi	0,039	0,780	Arah hubungan positif, Kekuatan hubungan sangat rendah, Kemaknaan hubungan tidak ada hubungan yang signifikan.
Motivasi *Reward*	0,249	0,066	Arah hubungan positif, Kekuatan hubungan rendah, Kemaknaan hubungan tidak ada hubungan yang signifikan.
Motivasi Karena Punishment	0,162	0,239	Arah hubungan positif, Kekuatan hubungan rendah, Kemaknaan hubungan tidak ada hubungan yang signifikan.

Pembahasan

A. Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang

1. Motivasi karena Kekuasaan

Dilihat dari faktor motivasi karena kekuasaan, yaitu dimaksudkan sebagai suatu dorongan dalam diri perawat untuk dapat mem pengaruhi orang lain dan situasi yang ada dilingkungan kerjanya. Keadaan motivasi karena kekuasan ini menggambarkan bagaimana seorang perawat merasa termotivasi kepada pekerjaannya dikarenakan adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan egoistiknya.

Kebutuhan tersebut diantaranya berupa perasaan penting dan memiliki peranan dan pengakuan dalam kehidupan bermasyarakat dilingkungan kerjanya.

Dari hasil penelitian di ketahui bahwa responden yang menyatakan memiliki motivasi karena kekuasaan rendah sejumlah 1 orang (1,8%), motivasi karena kekuasaan sedang sejumlah 24 orang (43,8%), dan motivasi karena kekuasaan tinggi sejumlah 30 orang (54,5%). Kesimpulan yang da pat diambil adalah bahwa se bagian besar responden me miliki motivasi karena kekua saan yang tinggi.

Keadaan ini kemung kinan disebabkan karena ham pir sebagian besar responden termasuk dalam usia muda. Dalam usia ini mereka masih memiliki suatu dorongan yang kuat untuk menunjukkan jati diri dan mencapai kepuasan egoistiknya serta ingin dipan dang sebagai individu yang me miliki peranan penting di lingkungannya.

2. Motivasi karena Afiliasi

Hasil penelitian menun jukkan bahwa tidak ada res ponden yang menyatakan me miliki motivasi karena afiliasi rendah, sedangkan responden yang menyatakan memiliki motivasi karena afiliasi sedang sejumlah 10 orang (18,2%), dan motivasi karena afiliasi tinggi sejumlah 45 orang (81,8%). Kesimpulan yang dapat diambil terkait motivasi karena afiliasi ini

adalah sebagian besar responden memiliki motivasi karena afiliasi yang tinggi. Motivasi karena afiliasi yang tinggi ini ditun jukkan oleh responden dengan kesadaran mereka bahwa dengan bekerjasama dengan sejawat maka mereka mampu untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini kemungkinan di sebabkan oleh karena sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial dengan berbagai ke butuhan sosialnya. Kebutuhan–kebutuhan sosial tersebut diantaranya adalah kebutuhan untuk diterima dan dihormati oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja serta kebutuhan untuk berpartisipasi. Adanya kebutuhan ini pada akhirnya menjadikan individu perawat yang ada di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang terdorong semangatnya dalam bekerja untuk mencari kepuasan dengan menjalin hubungan dengan orang lain dilingkungan kerjanya.

3. Motivasi Pencapaian Kompetensi

Motivasi kerja yang tinggi dapat pula ditimbulkan dengan adanya motivasi terhadap pencapaian kompetensi, yaitu suatu dorongan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas. Hal ini diartikan bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi terkait dengan kompetensinya selalu berusaha untuk berbuat yang lebih baik. Perawat tersebut selalu berusaha untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadi sebagai salah satu kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil responden yang menyatakan memiliki motivasi pencapaian kompetensi sedang sejumlah 26 orang (47,3%), motivasi pencapaian kompetensi tinggi sejumlah 29 orang (52,7%), dan tidak ada responden yang menyatakan memiliki motivasi pencapaian kompetensi rendah. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi terkait kompetensinya.

4. **Motivasi karena *Reward***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang menyatakan memiliki motivasi karena *reward* sedang sejumlah 5 orang (9,1%), tinggi 50 orang

(90,9%), dan tidak ada yang menunjukkan tingkat motivasi karena reward yang rendah.

5. **Motivasi karena *Punishment***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang menyatakan memiliki motivasi karena *punishment* rendah sebanyak 1 orang (1,8%), sedang sebanyak 15 orang (27,3%), dan tinggi sebanyak 39 orang (70,9%). Kesimpulan yang dapat diambil terkait motivasi karena *punishment* ini adalah sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi karena adanya ancaman hukuman.

B. Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap berkisar antara kepuasan kerja rendah, kepuasan kerja sedang, dan kepuasan kerja tinggi. Responden yang menyatakan memiliki kepuasan kerja rendah sejumlah 7 orang (12,7%), responden yang menyatakan memiliki kepuasan kerja sedang sejumlah 42 orang (76,42%), dan responden yang menyatakan memiliki kepuasan kerja tinggi sejumlah 6 orang (10,9%). Kesimpulan yang dapat diambil terkait tingkat kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang ini adalah bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kepuasan kerja sedang.

Dalam penelitian ini kemungkinan penyebab rendahnya kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh 7 orang responden (12,7%) dan kepuasan kerja sedang yang ditunjukkan oleh 42 orang responden (76,4%) adalah karena adanya selisih antara berbagai harapan yang seharusnya diterima oleh responden terkait pekerjaannya dengan kenyataan yang ada.

C. Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang.

1. **Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki motivasi karena kekuasaan rendah dengan kepuasan kerja

rendah ada 1orang (1,8%), diantara 24 responden yang memiliki motivasi karena kekuasaan sedang terdapat 5 responden (9,1%) menyatakan kepuasan kerja rendah. Sedangkan diantara 30 responden yang memiliki motivasi karena kekuasaan tinggi terdapat 1 orang (1,8%) menyatakan kepuasan kerja rendah dan 25 orang (45,5%) menyatakan kepuasan kerja sedang.

Berdasarkan komputasi data dengan menggunakan program pengolahan data pada komputer. Analisa hubungan antara variabel motivasi karena kekuasaan dengan variabel kepuasan kerja perawat pada derajat signifikansi (α) sebesar 0,05 mempunyai nilai koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,295 dan *Probability value / sig* sebesar 0,029

2 Hubungan antara Motivasi karena Afiliasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara 10 responden yang memiliki motivasi karena afiliasi sedang terdapat 1 responden (1,8%) menyatakan kepuasan kerja rendah. Sedangkan diantara 45 responden yang memiliki motivasi karena afiliasi tinggi terdapat 6 orang (10,9%) menyatakan kepuasan kerja rendah dan 33 orang (60%) menyatakan kepuasan kerja sedang.

3 Hubungan antara Motivasi Pencapaian Kompetensi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara 26 responden yang memiliki motivasi pencapaian kompetensi sedang terdapat 3 responden (5,5%) menyatakan kepuasan kerja rendah, 21 responden (38,2%) menyatakan kepuasan kerja sedang, dan 2 responden (3,6%) menyatakan kepuasan kerja tinggi. Sedangkan diantara 29 responden yang memiliki motivasi pencapaian kompetensi tinggi terdapat 4 orang (7,3%) menyatakan

kepuasan kerja rendah, 21 responden (38,2%) menyatakan kepuasan kerja sedang, dan 4 orang (7,3%) menyatakan kepuasan kerja tinggi.

4 Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara 5 responden yang memiliki motivasi karena *reward* sedang terdapat 2 responden (3,6%) menyatakan kepuasan kerja rendah dan 3 responden (5,5%) menyatakan kepuasan kerja sedang, Sedangkan diantara 50 responden yang memiliki motivasi karena *reward* tinggi terdapat 5 orang (9,1%) menyatakan kepuasan kerja rendah, 39 responden (70,9%) menyatakan kepuasan kerja sedang, dan 6 orang (10,9%) menyatakan kepuasan kerja tinggi.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan adanya dugaan bahwa motivasi karena *reward* berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji *Rank Spearman* pada *level of significance* 5 % ($\alpha = 0,05$).

5 Hubungan antara Motivasi karena *Punishment* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 1 responden (1,8%) yang memiliki motivasi karena *punishment* rendah dengan kepuasan kerja rendah. Sedangkan diantara 15 responden yang memiliki motivasi karena *punishment* sedang terdapat 2 responden nm,.(3,6%) menyatakan kepuasan kerja rendah, 12 responden (21,8%) menyatakan kepuasan kerja sedang, dan 1 responden (1,8%) menyatakan kepuasan kerja tinggi. Sedangkan diantara 39 responden yang memiliki motivasi karena *punishment* tinggi terdapat 4 orang responden (7,3%) menyatakan kepuasan kerja

rendah, 30 responden (54,5%) menyatakan kepuasan kerja sedang, dan 5 orang responden (9,1%) menyatakan kepuasan kerja tinggi.

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan adanya dugaan bahwa motivasi karena *punishment* berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji *Rank Spearman* pada *level of significance* 5 % ($\alpha = 0,05$).

KESIMPULAN

Motivasi kekuasaan yang dimiliki oleh perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang berada pada taraf motivasi rendah ditunjukkan oleh 1 responden (1,8%),motivasi sedang ditunjukkan oleh 24 responden (43,6%), dan motivasi tinggi ditunjukkan oleh 30 responden (54,5%). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh karena sebagian besar responden tergolong dalam usia muda sehingga memiliki dorongan kuat untuk menunjukkan jatidiri dan kepuasan egoistiknya dan ingin dipandang sebagai individu yang memiliki peranan penting dilingkungannya. Motivasi afiliasi yang dimiliki oleh perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang berada pada taraf motivasi sedang ditunjukkan oleh 10 responden (18,2%) dan motivasi tinggi ditunjukkan oleh 45 responden (81,2%). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh karena afiliasi merupakan kebutuhan dasar manusia sebagai makhluk sosial.

SARAN

Berbagai langkah dapat dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap BRSUD Kabupaten Batang. Pihak manajemen BRSUD Kabupaten Batang harus mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta mencegah penurunan motivasi kerja dengan memberikan pemerkayaan kerja (*job enrichment*), pengembangan partisipasi dan kemandirian, rotasi dan penempatan yang benar sesuai keahlian, pemberian kebebasan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang baik, serta pemberian pengakuan

dan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi dapat diciptakan dalam tim keperawatan dengan cara menjaga kekohesifan tim itu sendiri, saling mendukung dan memberikan kesempatan pengembangan pribadi dan professional sebagai bentuk *support system* yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

Nursalam. 2004, *Manajemen keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta. Salemba Medika..

Zum P, Dolea C, Stilwell B. 2005, *Nurse retention and Recruitment : Developing a* Motivated *Workforce*. Http: // www.ICN.ch / global / Issue 4 retention.

Rochyatun. 2001, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Tenaga perawat di Ruang Rawat Inap D Rumah Sakit Dokter Karyadi semarang* (Skripsi). Semarang: Universitas Diponegoro Semarang. Tidak dipublikasikan.

Departemen Kesehatan RI. *Standar Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Kelas C.* Jakarta.1994. Tidak dipublikasikan

Moh As'ad. 1995, *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.

Handoko T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta. BPFE.

Soeroso Santoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah sakit, Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta. EGC.

Yaslis Ilyas. 2001. *Kinerja : Teori, Penilaian dan Penelitian.* Depok. Pusat kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.

Pandji Anoraga. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.

Manulang M, 2001. Manulang Marihot. *Manajemen Personalia Edisi Tiga*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

Hick G, Ray H, Gullet G. 1987. *Organisasi Teori dan Tingkah laku.* Alih Bahasa Kartasapoetra G. Jakarta. PT Bina Aksara.

Robbins S.P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta. Prenhallindo.