

## HUBUNGAN MOTIVASI DAN PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN DIREKTUR RUMAH SAKIT TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD RATU ZALECHA MARTAPURA

*The Relationship between Nurse Motivation and Perceptions of  
Hospital Director Leadership on Nurse Job Satisfaction at Ratu  
Zalecha Martapura Regional Hospital*

Khairunnisa<sup>1\*</sup>, Syamsul Ariffin<sup>2</sup>, Adenan<sup>2</sup>, Didik Dwi Sanyoto<sup>2</sup>, Musafaah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Studi D3 Perkam Medis dan Informasi Kesehatan, STIKes Husada Borneo

<sup>2</sup> Prodi Kesehatan Masyarakat, Fak. Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat

\*Korespondensi: emailkhairunnisa@gmail.com

### ABSTRACT

Nurse job satisfaction will greatly affect the fulfillment of nursing care duties, is known based on 45% of nurses explaining that there is no appreciation, recognition and complaints about working conditions that require extra precision and responsiveness so that work fatigue sometimes arises and a feeling of laziness at work. The purpose, was to determine the relationship between motivation and perceptions about the leadership of Hospital Directors on Job Satisfaction. The design used an analytic observational method with a cross sectional approach. The research subjects were all inpatient nurses with a total of 163 nurses (totality sampling), using a questionnaire instrument through the fisher exact test and chi-square test. The results, that nurses' work motivation was high (84.0%), nurse leadership perceptions were combination oriented (52.8%), nurse job satisfaction was high (82.8%), the relationship between motivation and nurse job satisfaction ( $p$  value = 0.000), the relationship between perceptions of leadership on job satisfaction ( $p$  value = 0.020). In conclusion, there is a partially significant relationship between motivation and nurses' perceptions of the leadership of the Hospital Director on the job satisfaction of inpatient nurses.

**Keywords :** Job Satisfaction, Motivation, Perception of Leadership

### ABSTRAK

Kepuasan kerja perawat tentunya mempengaruhi pemenuhan tugas asuhan keperawatan, Namun pada rumah sakit diketahui 45% perawat memaparkan bahwa tidak adanya penghargaan, pengakuan dan keluhan, kondisi kerja yang menuntut ketelitian dan daya tanggap ekstra dapat menimbulkan kelelahan kerja dan perasaan malas dalam bekerja. Tujuan penelitian mengetahui hubungan antara motivasi dan persepsi tentang kepemimpinan Direktur Rumah Sakit terhadap Kepuasan Kerja. Desain yang digunakan adalah metode observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. Subjek penelitian adalah seluruh perawat rawat inap dengan jumlah 163 perawat (totality sampling), menggunakan instrumen kuesioner melalui uji fisher exact dan uji chi-square. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat tinggi (84,0%), persepsi kepemimpinan perawat berorientasi kombinasi (52,8%), kepuasan kerja perawat tinggi (82,8%), hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja perawat (nilai  $p = 0,000$ ), hubungan antara persepsi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (nilai  $p = 0,020$ ). Kesimpulannya, terdapat hubungan yang signifikan secara parsial antara motivasi dan persepsi perawat terhadap kepemimpinan Direktur Rumah Sakit terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi, Persepsi Kepemimpinan



## PENDAHULUAN

Perkembangan pelayanan kesehatan di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari sejarah kehidupan bangsa. Pelayanan kesehatan dikembangkan sejalan dengan tanggung jawab Pemerintah untuk melindungi masyarakat dari masalah kesehatan. Rumah sakit sebagai organisasi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan harus memiliki komitmen dalam memberikan pelayanan kesehatan, terutama kelengkapan mutu dan kenyamanan. Rumah sakit yang sukses adalah rumah sakit yang mampu mengelola sumber daya manusianya sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi (Agus, 2011).

Perawat sebagai salah satu tenaga paramedis memegang peranan yang sangat penting dalam membantu dokter dalam menyusun rencana penyembuhan pasien. Perawat harus melaksanakan prosedur keperawatan yang berlaku yaitu memahami prosedur keperawatan sebagai langkah awal dalam memulai setiap pelayanan, memahami pasien, penyakit dan rencana pengobatan, menaati kebijakan dan peraturan perundang-undangan perawatan, menyiapkan peralatan dan prosedur pelayanan pasca keperawatan dan sebagainya (Agus, 2011). Perawat merupakan tenaga mayoritas di rumah sakit yang jumlahnya 60-70% dari jumlah tenaga kesehatan lainnya (Hong, 2007). Kepuasan kerja sangat penting dalam efektivitas manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja antara lain motivasi kerja, kepemimpinan, budaya kerja dan komitmen organisasi (Apo, 2004).

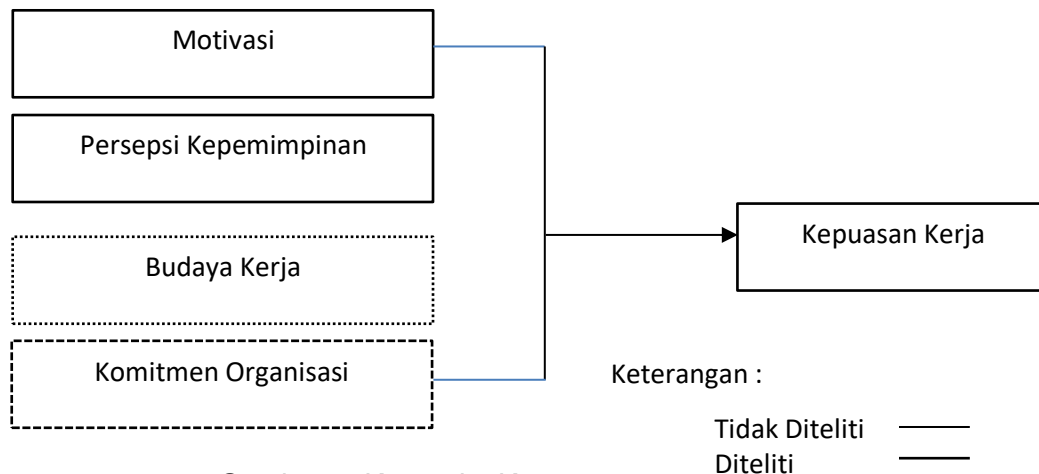
Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah Benua 6 yaitu Kabupaten Tabalong, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Kabupaten Tapin dan Kabupaten Balangan. Diketahui jumlah perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura sebanyak 163 orang. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa berdasarkan Laporan Komite Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura bahwa dari 163 perawat rawat inap kinerjanya belum optimal (67,48% atau 110 perawat) dari target 75% yang dipersyaratkan dalam Standar Pelayanan Minimal Kabupaten Banjar. Hasil dokumentasi asuhan keperawatan juga menunjukkan bahwa dari 526 pasien rawat inap, hanya 42% rekam medis pasien yang terisi lengkap.

Selain itu, terdapat keluhan dari pasien/pengunjung pada kotak saran mengenai sikap perawat yang kurang komunikatif, kurang ramah, dan sebagainya. Wawancara untuk mempertajam studi pendahuluan juga dilakukan kepada perawat (10 orang) secara acak dan sebagian mengeluhkan adanya kekhawatiran menjelang berakhirnya kontrak yang mempengaruhi mood kerja mereka (perawat non PNS), adanya isu kenaikan upah yang disesuaikan dengan bertambahnya beban kerja yang mempengaruhi pikiran mereka. Kemudian, sekitar 45% perawat menyatakan tidak ada penghargaan, pengakuan dan beban kerja di rumah sakit ini begitu tinggi sehingga sering menimbulkan kelelahan. Terakhir, sekitar 20% perawat mengeluhkan pimpinan yang sering terlambat sebagai panutan mereka. Analisis data absensi kerja perawat rawat inap didapatkan kehadiran (77,48%), absensi (10,51%), terlambat (4,06%) dan pulang lebih awal (1,20%). Dampak yang ditimbulkan apabila kepuasan kerja menurun yaitu tingginya angka absensi, tingginya turnover karyawan, menurunnya produktivitas atau prestasi kerja dan hal ini dapat merugikan pihak rumah sakit (Edy, 2010).

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut dan belum pernah dilakukan penelitian sejenis di lokasi penelitian, maka penting untuk dapat mengkaji Hubungan Motivasi Kerja dan Persepsi Perawat terhadap Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional dengan subjek penelitian sebanyak 163 orang yang semuanya adalah perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura (totality sampling). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Data analisis menggunakan uji Fisher exact dan uji chi-square. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis:

- H1. Terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura
- H2. Terdapat hubungan antara persepsi perawat terhadap kepemimpinan Direktur Rumah Sakit dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Motivasi Perawat Rawat Inap

Berikut merupakan hasil motivasi kerja perawat rawat inap RSUD Ratu Zalecha Martapura, yaitu:

Tabel 1. Motivasi Perawat RSUD Ratu Zalecha Martapura

Motivasi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tinggi	137	84,0
Rendah	26	16,0
Total	163	100

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat memiliki motivasi kategori tinggi (84,0% atau 137 perawat). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi timbul dari dalam diri manusia, namun munculnya motivasi tersebut disebabkan adanya dorongan atau rangsangan dari unsur lain dalam mencapai tujuan terutama pemenuhan kebutuhan (Faridah, 2009) Umumnya pelayanan keperawatan membutuhkan perawat yang handal dan mempunyai motivasi yang kuat dalam memberikan asuhan keperawatan agar tercapainya kepuasan kerja di rumah sakit (Mifratul, 2010).

**b. Persepsi Perawat terhadap Kepemimpinan Direktur RSUD Ratu Zalecha**

Adapun hasil persepsi Perawat terhadap kepemimpinan Direktur RSUD Ratu Zalecha, sebagai berikut:

Tabel 2. Persepsi Perawat Terhadap Kepemimpinan Direktur RSUD Ratu Zalecha

Persepsi Kepemimpinan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Orientasi terhadap Tugas	42	25,8
Orientasi terhadap Bawahan	35	21,4
Orientasi Kombinasi	86	52,8
Total	163	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi kepemimpinan berdasarkan orientasi kombinasi (52,8% atau 86 perawat). Umumnya hal ini merupakan klasifikasi kepemimpinan berdasarkan jenis pendekatan perilaku yang terbaik karena kepemimpinan yang tidak hanya mengutamakan pelaksanaan tugas tetapi juga mengutamakan bawahan dalam proses pengorganisasian kegiatan di suatu instansi. Hal ini dapat berdampak positif bagi rumah sakit karena dapat memudahkan bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Anik, 2007). Tidak hanya itu, pimpinan juga dapat menyaring secara bijak dalam memilih atau menentukan orang yang tepat untuk dapat mengkoordinasikan tanggung jawab tertentu sesuai dengan kemampuan bawahan sehingga pembagian tugas lebih efektif dan hasil kerja tentunya juga memuaskan (Balqis, 2010).

**c. Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap**

Berikut merupakan hasil kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Ratu Zalecha, yaitu;

Tabel 3. Kepuasan Kerja Perawat RSUD Ratu Zalecha Martapura

Kepuasan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tinggi	28	17,2
Rendah	135	82,8
Total	163	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kategori kepuasan kerja tinggi (82,8% atau 135 perawat). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa keterlibatan mereka dalam pekerjaan sangat penting dan berdampak positif terhadap kondisi psikologis dan emosional mereka sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Kriteria utama pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah kepuasan kerja yang merupakan upaya integral dalam penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan atau motivasi kerja dan faktor kepemimpinan ideal serta membuat mereka nyaman dalam bekerja (Agus, 2012).

**d. Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

Adapun hasil motivasi terhadap kepuasan kerja Perawat Rawat Inap, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Tabel Silang Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Motivasi	Kepuasan Kerja				Total	P-Value
	N	%	n	%		
Tinggi	13	81,2	3	18,8	16	0,000
Rendah	15	10,2	132	89,8	147	

Berdasarkan tabel di atas, melalui hasil uji Fisher's exact diketahui

bahwa dari 163 perawat sebanyak 147 orang (100%) memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja menghasilkan kepuasan kerja yang rendah (17,2% atau 28 orang) sedangkan motivasi kerja menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi (82,8% atau 135 orang). Hasil uji chi square dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Erlina, 2012). Adapun penelitian terdahulu dengan hasil penelitiannya motivasi berpengaruh sebesar 0,021 terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi yang baik ( $p = 0,000$ ) (Suparman, 2007). Pentingnya motivasi kerja adalah motivasi dapat menimbulkan, menyalurkan dan mendukung perilaku perawat agar mau bekerja secara giat dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja seseorang dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan akan sejalan dengan arah tindakan dan hal ini dilakukan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat (Eko, 2011).

**e. Hubungan Persepsi Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Keterkaitan atau hubungan persepsi kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha, dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Tabel Silang Hubungan. Persepsi Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat

Persepsi Kepemimpinan	Kepuasan Kerja		Total	P-Value	
	N	%			
Orientasi Tugas	7	17,3	32	82,1	0,020
Orientasi Bawahan	11	32,4	23	67,6	
Orientasi Kombinasi	10	11,1	80	83,9	

Berdasarkan tabel di atas, melalui hasil uji chi square diketahui bahwa persepsi kepemimpinan berorientasi kombinasi dimiliki oleh 90 dari 163 perawat (100%). Persepsi kepemimpinan menunjukkan kepuasan rendah (17,2% atau 28 perawat) dan persepsi kepemimpinan menunjukkan kepuasan kerja tinggi (82,8% atau 135 perawat). Hasil uji chi square dengan nilai  $p = 0,020$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya ada hubungan antara persepsi kepemimpinan terhadap Direktur Rumah Sakit dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di RSUD Ratu Zalecha Martapura. Hal ini menunjukkan bahwa di rumah sakit ini, kepemimpinan Direktur Rumah Sakit tidak hanya berfokus pada pelaksanaan tugas tetapi juga berorientasi kepada bawahan sehingga memberikan rasa nyaman dan diungkapkan dengan senang hati terhadap pekerjaan, terutama jika pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik (kepuasan kerja) (Anwar, 2008). Penelitian yang mendukung hal tersebut adalah dari Supaman (2007), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 0,28 terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi yang baik ( $p = 0,000$ ) (Balqis, 2010). Pemimpin unit organisasi tentu memiliki misi dan strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin yang baik dapat menerapkan gaya kepemimpinan dengan pendekatan pola perilaku yang disesuaikan dengan

tingkat kemampuan karakter dalam tugas masing-masing bawahannya. Mereka akan memahami siapa bawahannya, memahami kekuatan dan kelemahan bawahannya, serta memahami cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk menutupi kelemahan yang ada sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi bawahannya. (Penny, 2009 & Biatna, 2007).

## KESIMPULAN

Motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat termasuk kategori tinggi, dengan persepsi kepemimpinan terhadap Direktur berorientasi kombinasi Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat, serta terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi kepemimpinan Direktur Rumah Sakit dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ratu Zalecha Martapura .

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S. (2011). Analisis Diferensiasi Kepuasan Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit dr. H. Marzoeki Mahdi Bogor). Skripsi. Bogor: Institut Pertanian.
- Agus, A. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 03 (01): 01
- Anik, I. (2009). Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang. Skripsi. Pekalongan: Universitas Pekalongan.
- Anwar, P. (2005). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan MBisnis Sriwijaya*. 03 (01): 06.
- Apoh, I. S. (2004). Analisis Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas (Studi Kasus: Puskesmas Bogor Timur Jalan Pakuan No. 03). Skripsi. Bogor: Institut Pertanian.
- Balqis, R. (2010). Kajian Gaya Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) terhadap Fungsi Kepemimpinan Direktur dalam Pelaksanaan Manajemen RSUD di DKI Jakarta Tahun 2010. Tesis. Depok: Universitas Indonesia.
- Biatna, D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*. 09 (01): 03
- Edy, W. (2010). Hubungan Antara Kualitas Kepemimpinan dan Gaya Manajemen dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugorejo Semarang. *Jurnal Keperawatan*. 3 (1): 74-81

- Eko, I. (2011). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Levias Indonesia. Skripsi. Semarang: Universitas Semarang.
- Erlina, D. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi Terapan. Tesis. Semarang: Universitas Dian Nurwantoro Semarang.
- Faridah. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Petugas Pelaksana Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) di Puskesmas Kota Surabaya. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hong, L. (2007). Job Satisfaction and Its Related Factors: A Questionnaire Survey Of Hospital Nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies*. 44 (2): 574- 588.
- Mifratul, M. (2010). Tingkat Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat Tahun 2010. Skripsi. Sumatera Barat: Universitas Sumatera Utara.
- Suparman. (2007). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Provinsi Kalimantan Tengah). Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Penny, S. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kota Semarang). Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.