

RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan karena pada survei awal menunjukkan bahwa jumlah perawat yang keluar di Rumah Sakit Marsudi Waluyo masih relatif tinggi.

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Marsudi Waluyo dengan keluarnya perawat berdasarkan pendekatan teori Herzberg serta mengidentifikasi keinginan keluar perawat dalam rangka menyusun rekomendasi untuk menurunkan jumlah perawat yang keluar.

Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional*. Penelitian ini untuk menanalisis hubungan variabel bebas (kepuasan kerja perawat dengan pendekatan teori Herzberg yang terdiri dari *motivation factors* dan *hygiene factors*) dengan variabel tergantung (keluarnya perawat). Subyek penelitian ini perawat di Rumah Sakit Marsudi Waluyo yang masih bekerja sebanyak 42 orang dan yang telah keluar sebanyak 20 orang

Uji Chi-Square digunakan untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan keluarnya perawat dengan pendekatan teori Herzberg.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan perawat terhadap *motivation factors* yang paling rendah adalah sifat pekerjaan (80,7%) sedangkan ketidakpuasan perawat terhadap *hygiene factors* yang paling tinggi adalah hubungan antar pribadi (100,0%), *motivation factors* yang mempunyai yang mempunyai hubungan bermakna dengan keluarnya perawat adalah prestasi ($p=0,031$), pengakuan ($p=0,001$) serta kemajuan ($p=0,001$) sedangkan dari *hygiene factors* yang mempunyai hubungan bermakna dengan keluarnya perawat adalah kondisi kerja ($p=0,047$).

Dasar yang dipakai untuk memberikan rekomendasi adalah pelaksanaan FGD. Rekomendasinya adalah peninjauan ulang kebijakan RS mengenai *job description*, sistim penggajian terhadap perawat dibandingkan dengan karyawan yang lain, lama kerja, beban kerja, sistem pengawasan yang dilakukan oleh atasan yang diharapkan dapat menjalin hubungan antar pribadi dengan bawahan lebih baik. Perubahan kebijakan untuk pengelolaan tenaga perawat secara khusus, atasan hendaknya menjadi pendengar yang aktif, memberikan tanggapan dan merencanakan cara untuk meningkatkan hubungan antar pribadi misalnya dengan mengadakan pertemuan rutin dengan rekan sekerja maupun unit terkait. Diharapkan pula pihak manajemen dapat memperbaharui kebijakan pada jaminan pemeliharaan kesehatan bagi karyawan dan keluarga yang disesuaikan dengan kenaikan harga.