



Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung

Tanti Lestari Mulyaningtyas¹, Tina Shinta Parulian², Ferdinan Sihombing³

¹Rumah Sakit Santo Borromeus, ^{2,3}Staf Dosen Keperawatan STIKes Santo Borromeus.

Info Artikel

Sejarah artikel :
Diterima, Juni 12, 2021
Disetujui, Juni 23, 2021
Dipublikasikan, Juni 30, 2021

Keywords :
Job Satisfaction,
Motivation,
Nurse.

Abstrak

Latar Belakang: Kepuasan kerja dan motivasi sangat diperlukan perawat dalam memberikan pelayanan bermutu. Melakukan rotasi tanpa mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki dan pelatihan yang harus diikuti perawat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi perawat sehingga menjadi permasalahan dalam pelayanan keperawatan. Kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan.

Metode : Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi perawat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, desain deskriptif korelasi, pendekatan cross sectional dengan teknik simple random sampling terhadap 222 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner.

Hasil : Hasil analisa univariat didapatkan, lebih dari setengah responden (64,9%) menyatakan kepuasan kerja tinggi dan sebagian besar (85,1%) memiliki motivasi sedang. Analisa bivariat menggunakan Spearmank rank dengan hasil kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi.

Kesimpulan : Arah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi adalah positif yang berarti apabila kepuasan kerja tinggi maka motivasi juga tinggi. Rumah sakit dalam melaksanakan rotasi perawat harus sesuai dengan prosedur dan kebutuhan serta mempertimbangkan kompetensi perawat.

Abstract

Background: Job satisfaction and motivation are needed by nurses in providing quality services. Rotation without considering the competencies possessed and the training that must be followed by nurses affects job satisfaction and motivation of nurses so that it becomes a problem in nursing services. Job satisfaction is an individual's attitude towards his job. Motivation is a process that describes the strength, direction, and persistence of a person in an effort to achieve goals.

Methods: This study aims to determine the relationship between job satisfaction and motivation of nurses. This study uses quantitative methods, descriptive correlation design, cross sectional approach with simple random sampling technique to 222 respondents. Collecting data using a questionnaire.

Results: The results of the univariate analysis were obtained, more than half of the respondents (64.9%) stated high job satisfaction and most (85.1%) had moderate motivation. Bivariate analysis using Spearmank rank results in job satisfaction having a strong relationship with motivation.

Conclusion: The direction of the relationship between job satisfaction and motivation is positive, which means that if job satisfaction is high, motivation is also high. Hospitals in carrying out nurse rotation must comply with procedures and needs and consider the competence of nurses.

Koresponden Penulis :

Tanti Lestari Mulyaningtyas,
Rumah Sakit Santo Borromeus,
Jl. Ir. H. Juanda No.100, Lebakgede, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.
Email : tantilestari1070@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan pelayanan kesehatan profesional melibatkan berbagai tenaga kesehatan, salah satu diantaranya yang terlibat langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien adalah perawat. Jumlah tenaga kesehatan rumah sakit didominasi oleh perawat diantara tenaga kesehatan lain. Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan bahwa proporsi tenaga kesehatan terbanyak adalah perawat dengan jumlah 33,3% (Profil Kesehatan Indonesia, 2016). Bila dilihat partisipasi perawat dari jumlahnya yang mendominasi dalam pelayanan kesehatan, berperan penting untuk keberhasilan pelayanan kesehatan dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005), hal tersebut dikarenakan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam untuk memberikan pelayanan pasien.

Manajemen rumah sakit wajib meningkatkan kemampuan sumber daya manusia terus menerus untuk mendapatkan hasil pelayanan optimal. Peningkatan sumber daya manusia dalam hal ini perawat, berkenaan dengan sikap terhadap pekerjaannya, baik secara individu maupun ketika berinteraksi secara tim (group). Artinya, keberhasilan pelayanan yang optimal dalam lingkup rumah sakit diperlukan suatu sikap positif terhadap pekerjaan (Marni & Priyono, 2008).

Kelancaran pelayanan di rumah sakit serta adanya motivasi yang baik memerlukan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap perawat. Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) No. 40 tahun 2017 tentang pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis. Pengembangan jenjang karir tersebut tercantum dalam pasal 2 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa keberhasilan pemberian asuhan keperawatan dilakukan dengan meningkatkan profesionalisme perawat melalui pengembangan karir yang dilaksanakan melalui penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan kompetensinya.

Penelitian Aitken et al (2010) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi perawatan pasien adalah pengambilan keputusan yang efektif, kerjasama tim, clinical evidence based dan kepuasan kerja perawat. Menurut Mangkunegara (2016) factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), keahlian khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja, sesuai kemampuan, prestasi kerja, aktivitas, pengembangan diri, peningkatan wewenang, sistem kebijakan organisasi, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, otonomi, nilai normal, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, pelayanan sosial, status sosial, supervisi karyawan, supervisi teknis, variasi kerja dan suasana kerja. Apabila unsur-unsur tersebut tidak tercapai maka akan menyebabkan ketidakpuasan perawat dalam bekerja. Kepuasan kerja tersebut berdampak negatif terhadap pelayanan di rumah sakit, maka akan menentukan mutu pelayanan asuhan keperawatan.

Kepuasan kerja merupakan sikap dan reaksi emosional seseorang terhadap kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung (Kreitner & Kinicki, 2010). Banyak pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Salah satunya menurut Nursalam (2011), faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan peran manajer.

Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berpikir. Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit. Perawat sebagai aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan memiliki peran penting, selain sebagai tenaga kesehatan untuk merawat pasien, oleh karena hal tersebut, pengembangan karir perawat harus ditingkatkan. Pengembangan karir akan meningkatkan motivasi perawat sehingga berusaha untuk terus berprestasi,

memperoleh kepuasan kerja, dan meningkatkan kualitas pelayanan bagi rumah sakit (Marquis & Houston, 2012).

Banyak para ahli menjelaskan tentang teori motivasi. Teori prestasi (achievement) yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan sosial dan dorongan untuk mengatur (Mc Clelland, dalam Thoha, 2012). Teori kebutuhan terdiri 5 yaitu fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow, dalam Fahmi, 2014).

Motivasi kerja perawat adalah kondisi yang mempengaruhi perawat untuk melakukan pekerjaannya, oleh karena itu kondisi pekerjaan harus dikelola dengan baik. Banyak masalah yang terjadi diseperti motivasi kerja perawat. Menurut peneliti Shahnazet al (2014) di Pakistan diketahui terdapat 52,1% perawat dengan motivasi kerja rendah. Budiawan (2015) melaporkan bahwa di Rumah Sakit Jiwa Bali terdapat 60% perawat dengan motivasi kerja rendah. Khasia (2013) menyatakan bahwa di Sumatra Utara terdapat 19,7% perawat dengan motivasi kerja rendah. Simpulan dari tiga penelitian diatas bahwa motivasi kerja perawat masih menjadi permasalahan dalam pelayanan keperawatan. Bila perawat motivasinya baik tentu saja akan memengaruhi kinerjanya.

Hasil penelitian Wandini (2016) didapatkan sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang kurang baik 53,1% dari 64 perawat yang ditelitinya. Besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 22.64%. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat adalah sebesar 83.60%. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat yaitu 22.74%.

Data hasil observasi di Rumah Sakit Swasta Bandung didapatkan adanya rotasi perawat dari suatu bagian ke bagian lain dikarenakan kekurangan tenaga pada satu bagian memungkinkan akan memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, hal tersebut didukung adanya data dari hasil wawancara dengan 10 orang perawat, 4 orang perawat mengatakan ketika di rotasi merasa stress karena merasa tidak memiliki kompetensi yang sesuai ditempat baru, 3 orang mengatakan sudah 2 tahun dirotasi di ruangan ini namun belum mendapatkan pelatihan sesuai dengan kewenangan klinis yang wajib dimiliki, 3 orang perawat mengatakan lebih percaya diri saat bekerja setelah mendapat pelatihan sesuai unit kompetensinya. Data tersebut didukung dengan adanya data dari bagian bahwa capaian pelatihan belum optimal, yaitu dari 26 orang perawat capaian pelatihannya 53,8 %. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berlandaskan uraian diatas dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Perawat Di Rumah Sakit Swasta Bandung”.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Swasta Bandung, dengan metode penelitian kuantitatif, desain deskriptif korelasional menggunakan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Pada penelitian ini sampel diambil dari perawat klinis rumah sakit swasta Bandung. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang memuat instrumen kepuasan kerja dan instrumen motivasi kerja.

Hipotesa null dalam penelitian ini adalah: tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. Hipotesa kerja penelitian ini adalah ada hubungan kepuasan kerja dengan motivasi perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. Instrumen yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitas yang dilakukan kepada 30 responden.

Uji validitas menggunakan pearson product-moment, dengan dengan $df=n-2$ sebesar 0,374. Seluruh item instrumen kepuasan kerja dan motivasi memiliki $>$ dengan signifikansi $< 0,05$ sehingga seluruh item dapat digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas menggunakan cronbach's alpha. Secara keseluruhan uji konsistensi dan keandalan atas skor jawaban untuk instrumen kepuasan kerja sebesar 0,977 dan instrumen motivasi sebesar 0,975 maka dapat disimpulkan bahwa kedua instrumen yang diteliti reliabel.

Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan spearman rank dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Apabila $p \text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi, jika $p \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi.

3. HASIL

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	<i>f</i>	%
Laki-laki	26	11.7
Perempuan	196	88.3
Total	222	100

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari sebanyak 222 responden, Sebagian besar responden (88,3%) adalah perempuan.

Tabel 2. Berdasarkan Usia

Usia	<i>f</i>	%
17 – 25 tahun	27	12.2
26 – 35 tahun	89	40.1
36 – 45 tahun	80	36.0
46 – 56 tahun	26	11.7
Total	222	100

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kurang dari setengah responden (40,1%) berusia antara 26-35 tahun.

Tabel 3. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	<i>f</i>	%
Diploma 3	141	63,5
Sarjana	81	36.5
Total	222	100

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden (63,5%) memiliki pendidikan Diploma tiga.

Tabel 4. Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	<i>f</i>	%
1 – 5 tahun	64	28.8
6 – 10 tahun	31	14.0
11 -15 tahun	43	19.4
16-20 tahun	39	17.6
21-25 tahun	28	12.5
26-30 tahun	12	5.4
>30 tahun	5	2.3
Total	222	100

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa kurang dari setengah responden (28,8%) memiliki masa kerja 1-5 tahun.

3.2. Analisa Univariat

Tabel 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	<i>f</i>	%
Sangat Rendah	0	0
Rendah	2	0.9
Sedang	59	26.5
Tinggi	144	64.9
Sangat Tinggi	17	7.8
Total	222	100

Tabel 5 di atas menunjukkan lebih dari setengah responden (64,9%) menyatakan kepuasan kerja tinggi.

Tabel 6. Motivasi

Motivasi	<i>f</i>	%
Sangat Rendah	0	0
Rendah	0	0
Sedang	189	85.1
Tinggi	33	14.9
Sangat Tinggi	0	0
Total	222	100

Tabel 6 di atas menunjukkan sebagian besar responden (85,1%) memiliki motivasi sedang.

Tabel 7. Motivasi Internal

Motivasi Internal	<i>f</i>	%
Sangat Rendah	0	0
Rendah	2	0.9
Sedang	183	82.4
Tinggi	37	16.7
Sangat Tinggi	0	0
Total	222	100

Tabel 7 di atas menunjukkan sebagian besar responden (82,4%) memiliki motivasi internal sedang.

Tabel 8. Motivasi Eksternal

Motivasi Eksternal	<i>f</i>	%
Sangat Rendah	0	0
Rendah	20	9
Sedang	188	84.7
Tinggi	14	6.3
Sangat Tinggi	0	0
Total	222	100

Tabel 8 di atas menunjukkan sebagian besar responden (84,7%) memiliki motivasi eksternal sedang.

3.3. Analisa Bivariat

Tabel 9. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi

Spearman rank	Motivasi Internal	Motivasi Eksternal	Motivasi
Kepuasan r	.561	.306	.640
p value	.000	.000	.000

Tabel 9 di atas menunjukkan uji korelasi dengan menggunakan Spearman rank, didapatkan p value < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan motivasi baik motivasi internal maupun motivasi eksternal. Nilai r keduanya bernilai positif, yang berarti bahwa hubungan kepuasan kerja dengan motivasi, baik motivasi internal maupun motivasi eksternal searah atau semakin tinggi kepuasan kerja maka motivasi internal dan eksternal menjadi semakin tinggi pula.

4. PEMBAHASAN

Data karakteristik responden yang diteliti berjumlah 222 responden, didapatkan sebagian besar responden (88,3%) adalah perempuan. Teori environmental Nightingale meletakkan keperawatan menjadi sesuatu yang sakral dipenuhi oleh seorang wanita. Masyarakat berpendapat, perawat sebagai profesi yang cocok bagi perempuan. Perempuan dianggap tekun, teliti, sabar seperti seorang ibu yang memiliki intuisi lebih kuat. Hal-hal tersebut menjadi salah satu faktor penyebab perempuan mendominasi pekerjaan perawat (Rusnawati, 2012), oleh karena itu jumlah perawat perempuan di rumah sakit lebih besar dibandingkan dengan laki-laki (Soeprodjo, 2017). Pendapat ini sejalan dengan

penelitian Lia (2016) yang menyatakan motivasi bekerja perempuan lebih tinggi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.

Data karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa hampir setengah responden (40,1%) memiliki usia direntang 26-35 tahun. Faktor usia sangat memengaruhi motivasi seseorang, karena lama kerja seseorang dapat memengaruhi motivasi seseorang, hal ini berkaitan dengan meningkatnya harapan terhadap penghasilan, dan pengembangan karir, dimana perawat yang lebih lama masa kerjanya memiliki harapan karier yang lebih tinggi (Zakaria, 2002).

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden (63,5%) memiliki pendidikan diploma tiga. Tingkat pendidikan seseorang memengaruhi motivasi kerja seseorang, hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka keahliannya semakin meningkat, pengetahuan dan perubahan sikap sehingga motivasi kerja juga semakin meningkat (Stoner, 2006). Menurut Thora (2004) tingkat pendidikan yang memadai akan membuat karyawan memiliki harapan untuk karirnya yang meroket, sehingga cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena memiliki harapan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

Data karakteristik responden yang diteliti berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa 28,8% responden memiliki masa kerja 1-5 tahun. Mahesa (2010) menyatakan tidak ada hubungan antara lama masa kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan yang mempunyai masa kerja yang panjang, akan bertahan dengan kondisi dan mempertahankan pekerjaan saat ini. Karyawan yang lama masa kerjanya, kurang memiliki motivasi untuk berkembang serta tidak mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuannya, sedangkan karyawan baru memiliki semangat mendapatkan pengalaman dan dorongan untuk berkembang.

Data berdasarkan tabel 5 tentang Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden (64,9%) menyatakan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi tersebut karena terpenuhinya beberapa faktor yaitu:

a. Kesempatan untuk maju

Responden menyatakan diberi kesempatan memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja oleh pihak rumah sakit. Pernyataan tersebut tercantum dalam kuesioner nomor 1 dan 2 dengan hasil hampir setengah responden (40,1%) menyatakan sangat setuju.

b. Keamanan kerja

Responden menyatakan aman saat bekerja, karena keadaan yang aman dan nyaman sangat mempengaruhi perasaan responden selama bekerja. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 3 dan 4 dengan hasil hampir setengah responden (48,6%) menyatakan sangat setuju.

c. Gaji

Faktor Gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah responden lakukan selama bekerja. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 5 dan 6 dengan hasil lebih dari setengah responden (73%) menyatakan setuju.

d. Perusahaan dan manajemen

Responden menyatakan bahwa perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi kerja stabil. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 7 dan 8 dengan hasil lebih dari setengah responden (55,4%) menyatakan sangat setuju.

e. Pengawasan (supervisi)

Responden menyatakan bahwa para atasan telah bertindak dengan bijaksana dalam memimpin. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 9 dan 10 dengan hasil hampir seluruh responden (91,9%) menyatakan setuju.

Faktor intrinsik pekerjaan,

Responden selama bekerja menyatakan bahwa apa yang dikerjakan selama ini sangat membutuhkan ketrampilan tertentu, sehingga membuat kebanggaan responden saat bekerja. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 11 dan 12 dengan hasil sebagian besar responden (77,5%) menyatakan setuju.

Kondisi kerja

Responden menyatakan bahwa rumah sakit sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yaitu, terdapat ventilasi yang cukup, fasilitas seperti ruang makan dan parkir sangat memadai. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 13 dan 14 dengan hasil sebagian besar responden (76,1%) menyatakan setuju.

Aspek sosial dalam pekerjaan

Responden menyatakan selama bekerja mampu bekerjasama dan berinteraksi dengan teman-teman dalam satu lingkungan pekerjaan. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 15 dan 16 dengan hasil sebagian besar responden (79,7%) menyatakan setuju.

Faktor komunikasi

Responden menyatakan komunikasi dengan pihak manajemen sangat lancar dan mudah, sehingga masukan maupun kritik mampu diterima dengan baik oleh pihak manajemen. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 17 dan 18 dengan hasil sebagian besar responden (88,3%) menyatakan setuju.

Fasilitas

Responden menyatakan fasilitas seperti cuti, dana pensiun, atau perumahan telah dipenuhi oleh pihak rumah sakit. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 19 dan 20 dengan hasil sebagian besar responden (88,3%) menyatakan setuju.

Data berdasarkan tabel 6 tentang motivasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden (85,1%) memiliki motivasi sedang, demikian pula untuk motivasi internal. Tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (82,4%) memiliki motivasi internal sedang. Motivasi eksternal pada tabel 8 menunjukkan Sebagian besar responden (84,7%) memiliki motivasi sedang. Motivasi sedang tersebut karena responden merasa cukup terpenuhi dengan beberapa kebutuhan diantaranya yaitu:

A. Kebutuhan fisiologis

Responden menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan seperti makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya telah tercukupi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini membuat responden giat bekerja. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 1, 2, 3 dan 4 dengan hasil hampir seluruh responden (91,3%) menyatakan setuju.

B. Kebutuhan akan rasa aman,

Responden menyatakan selama bekerja bebas dari ancaman, yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 5, 6, 7 dan 8 dengan hasil sebagian besar responden (81,3%) menyatakan setuju.

C. Kebutuhan sosial/rasa memiliki, responden merasa tidak menemui kesulitan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, memiliki perasaan dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan oleh teman sekerja. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 9, 10, 11 dan 12 dengan hasil sebagian besar responden (88,6%) menyatakan setuju.

D. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri

Responden menyatakan memiliki kebanggaan bekerja di rumah sakit. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 13, 14, 15 dan 16 dengan hasil sebagian besar responden (75,3%) menyatakan setuju.

E. Kebutuhan aktualisasi diri

Responden menyatakan mampu menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pernyataan ini tercantum dalam kuesioner nomor 17, 18, 19 dan 20 dengan hasil hampir seluruh responden (93,6%) menyatakan setuju.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan motivasi dalam tabel 9 menunjukkan p value < 0,05 sehingga kedua variabel memiliki hubungan. Besar r value 0,561 menandakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat (Sarwono, 2015). Arah hubungan kedua variabel adalah positif yang berarti bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja tinggi maka meningkatkan motivasi.

Arah hubungan tersebut sejalan dengan penelitian Silaban (2018) dan Usastiawaty (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi. Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai dan pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi (Ridho, dkk., 2019).

Upaya untuk menaikkan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen dapat memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan melalui variasi keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Pihak manajemen juga dapat memberikan otonomi atau kebebasan dalam mengembangkan ketrampilan serta kemampuan karyawan pada pekerjaan yang dijalani (Kreitner, 2005)

Apabila pihak manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui karakteristik pekerjaan maka diharapkan hasil pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif dan pekerja itu akan memotivasi

untuk berusaha dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi (Djastuti, 2011). Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan semakin mempunyai motivasi kerja untuk menjadi lebih baik lagi dalam melakukan segala pekerjaannya, karena karyawan tersebut telah memiliki komitmen organisasional terhadap perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan (Tania, 2013).

5. KESIMPULAN

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi. Arah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi adalah positif yang berarti apabila kepuasan kerja tinggi maka motivasi juga akan tinggi. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup dengan motivasi internal. Arah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi adalah positif yang berarti apabila kepuasan kerja tinggi maka motivasi internal juga akan tinggi. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi eksternal. Arah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi adalah positif yang berarti apabila kepuasan kerja tinggi maka motivasi eksternal juga akan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, M.B., (2009), Teori Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan, diakses pada tanggal 11 September 2020.
- Arum Setyaningsih (2013), Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang S1 Keperawatan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, Fikkas Jurnal Keperawatan, Vol. 6, no 2, Oktober 2013: 119-138
- Djastuti, I., (2011), Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan tingkat managerial perusahaan jasa konstruksi di Jawa Tengah. Jurnal bisnis dan akuntansi, 13(1), 1-19. <http://eprints.undip.ac.id/38884/>
- Eizenberr, MM., (2010), Implementation of Evidence Based Nursing Practice: Nurses Personal and Professional Factor, Department of Health System Management Yezreel Valley College, Israel, Diakses 18 Januari 2021
- Sihombing, E., & Manihuruk, R. (2018). HUBUNGAN PENGETAHUAN DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP IBU DENGAN PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF DI PUSKESMAS PAMATANG SILIMAHUTA KABUPATEN SIMALUNGUN TAHUN 2017. Elisabeth Health Jurnal, 3(2), 20-25. <https://doi.org/10.52317/ehj.v3i2.242>
- Ermita, dkk., (2019), Pembinaan Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Atasan Langsung di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, Bahana Manajemen Pendidikan, 8(3):107-23
- Hantula, D.A., (2015). Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility, Journal of Organizational Behaviour Management, 35 (1-2), 81-94.
- Herzberg, Frederick., (2011), Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money, Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Kaswan, (2015), Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti, Bandung: Alfabeta.
- Kozier, B., et.al., (2016), Fundamentals of Nursing: Concepts, Process, and Practice, 10 ed. New Jersey: Pearson Education.
- Kreitner, Robert, dkk., (2005) Prilaku Organisasi, edisi ke-lima, Jakarta: Salemba Empat
- Lia Fitriyanti, dkk., (2016), Hubungan Karakteristik Perawat dengan Motivasi Kerja dalam Pelaksanaan Terapi Aktivitas Kelompok Di Rumah Sakit Khusus Daerah Duren Sawit Jakarta, Artikel Ilmu Kesehatan, 8(1); Januari 2016
- Mangkunegara, AAAP., (2016), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manajemen strategi sumber daya manusia rumah sakit, diakses pada tanggal 9 September 2020 di <http://nurhidayah.staff.ums.ac.id/manajemen-strategik-sumberdaya-manusia-rumah-sakit/>
- Maryani, S.M., dkk., (2006), Jurnal Hubungan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Perawat, Karakteristik dengan Motivasi Kerja Perawat di RS. Persahabatan dan RS. Fatmawati Jakarta tahun 2006, isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21062538.pdf, diakses tanggal 18 Januari 2021

- Munandar, Ashar Sunyoto, (2001), *Produktivitas dan Manusia Indonesia.. Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 34 tahun 2016, tentang Perubahan atas peraturan menteri kesehatan No 58 tahun 2014 tentang standar pelayanan kefarmasian di rumah sakit, diakses pada tanggal 9 September 2020 di: <https://www.regulasip.id/book/5047/read>
- Potter, P., Perry, et.al., (2009), *Fundamentals of Nursing*, 8 Edition, Singapore: Elsevier Inc.
- Priyono & Marnis, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama
- Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2016. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.2017
- Ridho, M., dkk., (2019), Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://osf.io/preprints/inarxiv/pa2cg/>
- Robbin & Judge, (2015), *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat
- Sinurat, S., Simorangkir, L., & Laoli, Y. (2018). HUBUNGAN SELF REGULATION DENGAN KINERJA DOSEN STIKES SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2018. *Elisabeth Health Jurnal*, 3(2), 73-83. <https://doi.org/10.52317/ehj.v3i2.250>
- Sastrohadiwiryo, (2012), *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Silaban, E.J., (2018), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Perawat, *JOM FISIP*, Vol. 5, no. 1 April 2018
- Soeprodjo, RROROK, dkk., (2017), Hubungan Antara Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. V.L Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara, *ejournal Unsrat*, Vol 6, No. 4.
- Stoner, James A. F., (2006), *Management*, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Tania, A. (2013), Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702-1710. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/1157>
- Thora, (2004), Pengaruh Persepsi Tentang Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar, Skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Triatna, Cepi., (2015), *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Undang-Undang Republik Indonesia, (2014), UU No.38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Indonesia.
- Usastiawaty, dkk., (2019), Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat, *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4):235-243