



Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Vina Yolanda Sari Sigalingging¹, Ernita Rante Rupang², Mardiaty Barus³,
Ruth Juliyanti Simanjong⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan, Indonesia.

Info Artikel

Sejarah artikel :
Diterima, Mei 24, 2022
Disetujui, Jun 20, 2022
Dipublikasikan, Jun 30, 2022

Keywords :
Motivation,
Job Satisfaction,
Nurse

Abstrak

Latar Belakang : Rumah sakit mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Salah satu masalah tenaga keperawatan adalah rendahnya kepuasan kerja perawat. Rendahnya tingkat ketidakpuasan perawat dilihat dari tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor motivasi. Kepuasan kerja dan motivasi kerja inilah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya ke tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan tugasnya serta mengarahkan kemampuannya mencapai tujuan yang diinginkannya.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.P

Metode : Penelitian ini menggunakan desain *Cross Sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling*, jumlah sampel 57 responden. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner. Analisa statistik menggunakan uji *Chi Square*.

Hasil : Hasil penelitian yang diperoleh dari Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 mayoritas perawat yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 30 responden (52,6%) dan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 ($p\text{-value} = 0,026$).

Kesimpulan : Diharapkan perawat dapat meningkatkan motivasi kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Semakin tinggi motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat dalam bekerja.

Abstract

Introduction : Hospitals experience various problems related to nursing personnel and nursing services. One of the problems of nursing staff is the low job satisfaction of nurses. The low level of nurse dissatisfaction can be seen from the high level of absenteeism. Job satisfaction is influenced by several factors, one of which is the motivation factor. This job satisfaction and work motivation can affect the performance of employees to the level of success in carrying out their duties and direct their ability to achieve the desired goals.

Purpose : This study aims to determine the relationship between work motivation and job satisfaction of nurses at Santa Elisabeth Hospital Medan 2022.

Method : *This study used a cross sectional design. The sampling technique used was the Cluster Sampling technique, the number of samples was 57 respondents. The measuring instrument uses is a questionnaire. Statistical analysis using Chi Square test.*

Result : *The results obtain from the relationship between work motivation and job satisfaction of nurses at Santa Elisabeth Hospital, Medan 2022, the majority of nurses who have low work motivation were 30 respondents (52.6%) and nurses who have low job satisfaction were 32 respondents (56.1). %. The results of statistical tests show that there is a significant relationship between work motivation and job satisfaction of nurses at Santa Elisabeth Hospital Medan 2022 (p -value = 0.026)*

Conclusion : *It is expected that nurses can increase work motivation in providing health services to patients. The higher the work motivation of nurses in providing nursing services, the higher the job satisfaction of nurses at work.*

Koresponden Penulis :

Vina Yolanda Sari Sigalingging,
Program Ners,
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan, Indonesia,
Jl. Bunga Terompet No. 118 Medan.
Email : vina.ysigalingging@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan akan banyak melibatkan berbagai tenaga kesehatan, salah satu diantaranya yang terlibat langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien adalah perawat. Jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit didominasi oleh perawat diantara tenaga kesehatan lainnya. Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan bahwa proporsi tenaga kesehatan terbanyak adalah perawat dengan jumlah 33,3% Profil Kesehatan (2016). Perawat sangat berperan penting dalam pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas bagi pasien, hal tersebut dikarenakan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam untuk memberikan pelayanan pasien (Mulyaningtyas *et al.*, 2021).

Rumah sakit saat ini justru sedang mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. Salah satu penyebab utama masalah-masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan, kekurangan perawat dan rendahnya kepuasan kerja perawat (Hermawati *et al.*, 2021).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Rahmawati Meylin, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa perusahaan telah memberikan manajemen perilaku yang efektif bagi karyawannya (Pranata *et al.*, 2017). Kepuasan kerja yang tinggi akan terlihat dari sikap positif karyawan/pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di sekitar lingkungan kerjanya (Mulia & Saputra 2019).

Indikator kepuasan kerja menurut Smith, Kendall, dan Hulin dalam Nimran & Amirullah (2015), menyebutkan lima indikator meliputi: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2) Kepuasan terhadap pembayaran/gaji, 3) Kepuasan terhadap promosi, 4) Kepuasan terhadap supervise/pimpinan, dan 5) Kepuasan terhadap teman kerja.

Ketidakpuasan kerja terhadap suatu pekerjaan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas karyawan serta mengakibatkan tingginya karyawan *turn over* (pengunduran diri) dan kemangkiran karyawan. Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien (Nopita Wati *et al.*, 2020).

Penelitian tentang kepuasan kerja perawat di berbagai negara menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja antar perawat berbeda. Di Amerika Serikat (41%) berada pada tingkat tertinggi dan di Jerman (17%) berada pada tingkat terendah. Dalam studi lintas negara baru-baru ini, perawat memberi peringkat kepuasan kerja dari tingkat tertinggi ke terendah di Amerika Serikat, Jerman,

Selandia Baru, dan Kanada, Korea Selatan, Inggris, Cina, dan Jepang (Akbari *et al.*, 2020). Berdasarkan hasil Riset Tenaga Kesehatan Risnakes Tahun 2017 dalam Zakiah *et al* (2020) kepuasan kerja staf rumah sakit di DKI Jakarta sebagian besar di kategori sedang yaitu 50,1% sedangkan rendah 24,7% dan tinggi sebanyak 25,2%. Berdasarkan kategori kepemilikan rumah sakit, rumah sakit swasta memiliki persentase kepuasan kerja rendah dengan persentase yaitu pada rumah sakit swasta kepuasan kerja rendah 24,6%.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, supervisi, dan hubungan rekan sekerja. Selain kepuasan kerja, terdapat faktor motivasi yang harus dimiliki oleh karyawan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja dan motivasi kerja inilah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya ke tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya serta mengarahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Novitasari, 2019).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi juga seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, oleh karena itu peran pemimpin/atasan sangat penting dalam membina motivasi kerja pegawai/karyawan untuk tetap bekerja lebih giat dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja yang cukup akan tercermin pada kinerja pegawai/karyawan (Sitorus Raja Maruli Tua, 2020).

Motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan. Karena pada umumnya pegawai/karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila tempat mereka bekerja mendukung tugas mereka. Dengan adanya motivasi serta dukungan kerja yang baik, maka akan sangat mempengaruhi pelaksanaan kerja pegawai. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja, perusahaan/tempat kerja dapat memberikan misalnya: bonus kepada pegawai/karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (Widjarnako dkk, 2019).

Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan atau mencapai kepuasan kerja. Ketika perawat yang ada di ruang rawat inap diberi kesempatan dan wewenang untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu tugas dengan didukung motivasi kerja yang tinggi, maka perawat akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik serta akan merasakan kepuasan kerja. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap juga akan meningkat (Pranata *et al.*, 2017).

Hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menggunakan *google form* yang dibagikan kepada 10 orang responden yang bukan sampel penelitian nantinya, dan di dapatkan hasil untuk motivasi kerja perawat yang diberi semangat bekerja oleh kepala ruangan sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang pujian kepala ruangan setiap kali menyelesaikan pekerjaan sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang mendapatkan dukungan dari antar teman sejawat dan atasan sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang di dapatkan yang ditempatkan sesuai *skill* dan kemampuannya sebanyak 5 orang (50%), dan hasil perawat yang ditempatkan di ruangan lingkungan bersih dan nyaman sebanyak 6 orang (60%).

Hasil untuk kepuasan kerja perawat yang menerima gaji setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan/kompetensinya sebanyak 5 orang (50%), hasil perawat yang mendapatkan promosi pekerjaan sebanyak 2 orang (20%), hasil perawat yang mendapatkan kesempatan oleh rekan kerja untuk meningkatkan karir sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang memiliki teman rekan kerja yang mau di ajak bekerja bersama-sama dalam membantu pasien yang sulit sebanyak 8 orang (80%), sedangkan beberapa perawat mengatakan bahwa dia tidak pernah mendapatkan penghargaan atas kerja yang dilakukan.

Motivasi kerja perawat mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja perawat, artinya rendahnya motivasi kerja perawat akan menyebabkan ketidakpuasan kerja perawat. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022”.

2. METODE

Jenis rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*, yaitu melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan (sekali waktu) antara variabel independen dan dependen hanya satu kali dengan tujuan untuk menggambarkan status hubungan fenomena pada titik tertentu (Polit & Beck, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang berjumlah 139 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling*, yang berjumlah 57 perawat.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Instrumen Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di ambil dari kuesioner baku dari Buku Nursalam tahun 2014. Pengolahan data dilakukan dengan *editing, coding, scoring* dan tabulasi data. Analisa data menggunakan analisa univariat dan bivariat. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji *Chi Square*, dibantu dengan menggunakan alat bantuan aplikasi *SPSS*. Penelitian uji ini membantu hipotesis dalam mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

3. HASIL

Berdasarkan hasil univariat dan bivariat “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022”.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Persentase Responden Berdasarkan Data Demografi Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Karakteristik	<i>f</i>	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	2	3,5
Perempuan	55	96,5
Total	57	100
Umur		
17-25 (Dewasa Akhir)	13	22,8
26-35 (Dewasa Awal)	35	61,4
36-45 (Dewasa Akhir)	7	12,3
46-55 (Lansia Awal)	2	3,5
Total	57	100

Tabel 1 menunjukkan dari 57 responden ditemukan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 responden (96,5%) dan minoritas pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 2 responden (3,5%). Berdasarkan umur diperoleh data bahwa mayoritas responden umur 26-35 (dewasa awal) sebanyak 35 responden (61,4%), umur 17-25 (remaja akhir) sebanyak 13 responden (22,8), umur 36-45 (dewasa akhir) sebanyak 7 responden (12,3%), dan minoritas umur 46-55 (lansia awal) sebanyak 2 responden (3,5%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Motivasi Kerja	<i>f</i>	(%)
Motivasi Kerja Rendah	30	52,6
Motivasi Kerja Tinggi	27	47,4
Total	57	100

Tabel 2 menunjukkan dari 57 responden ditemukan mayoritas motivasi rendah sebanyak 30 responden (52,6%) dan minoritas motivasi kerja tinggi sebanyak 27 responden (47,4%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Kepuasan Kerja	<i>f</i>	(%)
Kepuasan Kerja Rendah	32	56,1
Kepuasan Kerja Tinggi	25	43,9
Total	57	100

Tabel 3 menunjukkan dari 57 responden ditemukan mayoritas kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%) dan minoritas kepuasan kerja tinggi sebanyak 25 responden (43,9%).

Tabel 4. Hasil Tabulasi Silang Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Variabel	Kepuasan Kerja Perawat				Total		<i>p-value</i>
	Kepuasan Kerja Rendah		Kepuasan Kerja Tinggi				
Motivasi Kerja Perawat	n	%	n	%	n	%	
Motivasi Kerja Rendah	21	36,8	9	15,8	30	52,6	0,026
Motivasi Kerja Tinggi	11	19,3	16	28,1	27	47,4	
Total	32	56,1	25	43,9	57	100	

Berdasarkan tabel 4 hasil tabulasi silang antara Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 menunjukkan bahwa dari 30 responden motivasi kerja rendah ditemukan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 21 responden (36,8%) sedangkan perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 9 responden (15,8%). Kemudian dari 27 responden motivasi kerja tinggi ditemukan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 11 responden (19,3%) sedangkan perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 16 responden (28,1%). Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p < 0,026$ berarti ada hubungan yang bermakna secara statistik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

4. PEMBAHASAN

4.1 Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 ditemukan perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 27 responden (47,4%) dan perawat yang tidak memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 30 responden (52,6%). Peneliti berasumsi rendahnya motivasi kerja perawat di akibatkan masih rendahnya pemberian pujian/sanjungan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan perawat. Hal ini terlihat dari mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 25 responden (43,9%). Rendahnya motivasi perawat akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Faktor lain yang yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja perawat adalah perawat masih belum bangga dengan prestasinya. Hal ini terlihat dari mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 23 responden (40,4%). Jika motivasi kerja perawat tidak baik, maka akan mempengaruhi penurunan prestasi perawat dan dapat berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lungguh Perceka (2018) dimana di dapatkan hasil motivasi kerja perawat di RS Pameungpeuk Garut Tahun 2017 masih rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi rendah dipengaruhi oleh bagaimana atasan merencanakan suatu pekerjaan dengan baik. Bila perencanaan kerja yang disusun oleh atasan baik, maka motivasi kerja perawat meningkat. Makna dari penelitian tersebut dinyatakan bahwa motivasi perawat akan meningkat bilamana pimpinan dapat merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan pekerjaan yang akan dan sedang dilakukan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan & Sabebeben (2021) hasil penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin diketahui dari total 74 responden menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki rendah sebanyak 51 orang (68,9%). Kurang baiknya motivasi kerja perawat tersebut dikarenakan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada perawat yang memiliki kinerja bagus, kondisi lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman sehingga perawat bekerja merasa ada gangguan atau masalah, kurangnya supervisi, kurangnya promosi pekerjaan bagi perawat yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus, serta kurangnya pengembangan diri perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara (2019) analisis univariat menjelaskan bahwa perawat yang memiliki motivasi rendah sebanyak 34 orang atau sebesar 79,1%. Pihak manajemen rumah sakit sangat besar peranannya untuk mengupayakan terciptanya terhadap perawat, bisa dilakukan dengan mengadakan kembali sistem reward bagi perawat teladan dan dapat mengatur jadwal penerimaan gaji sehingga tidak ada lagi keterlambatan penerimaan gaji bagi perawat. Memberikan peluang untuk mengikuti diklat tugas belajar bagi perawat yang berpotensi yang memiliki motivasi tinggi.

4.2 Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 ditemukan perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 25 responden (43,9%) dan perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%). Peneliti berasumsi rendahnya kepuasan kerja perawat di akibatkan karena jumlah gaji yang diterima perawat dibandingkan pekerjaannya masih belum puas. Hal ini terlihat dari mayoritas responden menjawab “tidak puas” sebanyak 34 responden (59,6%). Ketidakpuasan kerja inilah yang akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja perawat. Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir (tidak datang atau tidak hadir) dalam bekerja. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan prestasi kerja perawat serta dapat menghambat kemajuan rumah sakit.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Musmiler *et al* (2020) didapatkan hasil persentase perawat pelaksana tidak puas lebih banyak yaitu 51,4% dari pada yang merasakan puas sebesar 48,6%. Dilihat dari nilai kepuasan kerja rata-rata adalah (39,3). Jika dirujuk pada standar Depkes, kepuasan kerja perawat lebih dari 90%. Maka dengan ini kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin Padang sangat rendah. Perawat pelaksana yang tidak puas terhadap dalam bekerja disebabkan karena tidak puas terhadap kebijakan sistem penjenjangan karir (73,2%), tidak puas dengan pembagian insentif yang diterima (51,0%), tidak adanya sistem yang jelas dalam perencanaan kepegawaian rumah sakit (69,4%), tidak puas dengan ketersediaan alat untuk melaksanakan asuhan keperawatan (60,0%), tidak puas dengan kesempatan untuk promosi jabatan (63,5%), tidak puas dengan

sistem pengawasan pihak manajerial (70,4%), tidak puas karena tidak adanya *feedback* supervisi yang dilakukan manajerial.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiliana *et al* (2020) yang dilakukan pada 50 responden melalui kuesioner menunjukkan hasil secara umum kepuasan kerja perawat pada penelitian ini, bahwa perawat yang menyatakan puas bekerja sebanyak 17 (34%) sedangkan perawat yang menyatakan kurang puas bekerja sebanyak 33 (66%). Sebagian perawat merasa kurang puas atas sikap pihak rumah sakit umum yang kurang peduli terhadap prestasi pegawainya, kurang memperhatikan masalah pemberian bonus/insentif/penghargaan pada pegawai yang berprestasi yang sesuai dengan harapan berprestasi yang sesuai dengan harapan perawat pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Revi Yulia (2020) didapatkan hasil perawat yang menyatakan tidak puas dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam sebanyak 49 orang (55,7%). Dilihat dari hasil wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit diketahui nilai kepuasan kerja rata-rata adalah 50%. Jika dibandingkan dengan standar Depkes yang menyatakan bahwa kepuasan kerja harus lebih dari 90% maka kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat pelaksana yang belum merasa puas bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Perawat pelaksana yang tidak puas bekerja di ruangan disebabkan karena belum puas dengan pekerjaan yang membebani di Rumah Sakit (25,0%), dalam mengambil keputusan perawat belum mendahulukan kepentingan perusahaan (23,9) dan perawat dalam bekerja sangat terpengaruh dengan teman (22,7%).

4.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai $p = 0,026$ ($<0,05$) yang berarti H_0 diterima, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022. Peneliti berasumsi rendahnya motivasi kerja perawat dapat menimbulkan ketidakpuasan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat yang motivasinya rendah akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan terhadap penghargaan yang diberikan ditunjukkan oleh sebagian besar perawat yang mengatakan bahwa pelaksanaan sistem upah belum sesuai dengan harapan. Kondisi ini yang menyebabkan menurunnya motivasi perawat dalam bekerja dan jika dibiarkan berlangsung terus akan mempunyai dampak negatif terhadap prestasi kerjanya. Sehingga apabila seorang perawat memiliki motivasi kerja yang baik, maka perawat tersebut akan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Ully & Retnowati (2019) menunjukkan perawat dengan motivasi kerja rendah sebanyak 73 orang dan perawat dengan motivasi tinggi sebanyak 37 orang. Sementara kepuasan kerja perawat pada penelitian ini rendah terlihat dari perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja tidak puas sebanyak 67 orang dan perawat yang memiliki kepuasan kerja puas sebanyak 43 orang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata *et al* (2017) berdasarkan hasil penelitian di dapatkan mayoritas perawat tidak merasakan atau tidak mencapai kepuasan kerja sebanyak 29 responden (52,7%) sedangkan perawat yang merasakan kepuasan kerja sebanyak 26 responden (47,3%). Hal ini dikarenakan perawat yang bekerja di ruang rawat inap tidak selalu mendapatkan sesuai dengan apa yang diinginkan walaupun perawat tersebut sudah bekerja dengan sebaik-baiknya, misalnya dalam hal penghargaan atau tambahan insentif ketika perawat tersebut sudah bekerja dengan sebaik-baiknya mempunyai hasil yang memuaskan. Sedangkan hasil dari motivasi kerja perawat yang tidak puas sebanyak 18 orang (75,0%) dan perawat yang puas sebanyak 6 orang (25,7%). Ketika perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka perawat akan bekerja dengan sebaik-baiknya hingga kepuasan kerja dapat dicapai dan dirasakan. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk (2018) diketahui bahwa dari 75 responden, mayoritas merasakan motivasi rendah dimana 37 perawat merasa tidak puas bekerja dan 10 perawat merasa puas dalam bekerja. Hasil uji statistik *Chi-square* antara motivasi kerja perawat

dengan kepuasan kerja perawat diperoleh nilai $p = <0,001$, artinya ada hubungan antara variabel motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa faktor rendahnya motivasi kerja perawat penyebab tidak puasnya perawat kerja di RSUD Teluk Kuantan Singingi. Data menunjukkan, rendahnya motivasi kerja perawat ini didukung utamanya disebabkan karena tempat dan ruang kerja yang tidak baik (89,4%) atau lingkungan yang kurang aman, kurangnya penghargaan dan perhatian terhadap prestasi kerja (64,0%) dan belum menunjukkan mekanisme kerja secara tim (66,6%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Selain ditentukan oleh motivasi kerjanya, prestasi kerja karyawan juga ditentukan oleh kepuasan kerjanya. Seorang pimpinan dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 57 responden mengenai “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022, maka dapat di simpulkan :

1. Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 untuk kategori motivasi kerja tinggi sebanyak 27 orang (47,4%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 30 responden (52,6%).
2. Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 untuk kategori kepuasan kerja tinggi sebanyak 25 orang (43,9%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 32 orang (56,1%).
3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan berdasarkan dari hasil uji *Chi Square* didapatkan $p\ value = 0,26$ ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Hermawati, Angelia, I., & Maulana, J. R. (2021). Hubungan Karakteristik Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 3(1), 43–52. <https://ojs.stikesamanahpadang.ac.id/index.php/JAK/article/view/95>
- Lungguh Perceka, A. (2018). Hubungan Perencanaan dan Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Pameungpeuk Garut Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(1), 59–65. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2019.004.01.9>
- Manihuruk, N. K. H. (2018). HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RAWAT INAP. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 2(2), 95–108.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2019). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Mulyaningtyas, T. L., Parulian, T. S., & Sihombing, F. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(1), 36–44. <https://doi.org/10.52317/ehj.v6i1.335>
- Musmiler, E., Arif, Y., & Wahyudi, W. (2020). Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 9(2), 275. <https://doi.org/10.36565/jab.v9i2.259>
- Nainggolan, S. S., & Sabebeen, M. Y. S. (2021). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Banyuasin. *Proceeding Seminar*

Nasional Keperawatan, 7, 69–75.

- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Novitasari, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 179. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.588>
- Pranata, L., Rini, M. T., & Surani, V. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akdemika Baiturrahim*, 6(2), 44–51.
- Rahmawati Meylin., D. (2020). *PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS SEBATIK. XI*, 0–14.
- Revi Yulia, F. S. W. & M. A. L. (2020). Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Real in Nursing Journal*, 2(3), 137–143.
- Simorangkir, L., Novitarum, L., & Situmorang, T. D. (2020). Hubungan Pemanfaatan Teknologi dengan Kecerdasan Spiritual Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Elisabeth Health Jurnal*, 5(02), 124-130.
- Sinurat, S., Simorangkir, L., & Laoli, Y. A. (2018). HUBUNGAN SELF REGULATION DENGAN KINERJA DOSEN STIKES SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2018. *Elisabeth Health Jurnal*, 3(2), 73-83.
- Tiara, S. I. (2019). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2017. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 5(2), 90–95.
- Ully, S., & Retnowati, Y. (2019). Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat Dan Bidan Di Puskesmas Wilayah Perbatasan. *Journal of Borneo Holistic Health*, 2(2). <https://doi.org/10.35334/borticalth.v2i2.1071>
- Widjarnako, R. A. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. 11*(1), 10–27.
- Wiliana, E., Vidryanggi, R., & Ajeng, A. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat. *Jurnal JKFT*, 5(1), 23–31. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jkft/article/view/2745>
- Zakiah, N., Nurrizka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55. <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>