

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN ACEH TIMUR

Teungku Muhammad Sabil¹, Alhuda², Lasmina Lumban Gaol³

^{1 2 3}Akademi Keperawatan Kesdam Iskandar Muda Lhokseumawe

email : teukumuhammad.sabil@gmail.com

ABSTRAK

Pelayanan rumah sakit sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, motivasi. Kepuasan kerja perawat dalam pengembangan profesional keperawatan dapat memberikan pedoman bagi manajemen rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. Jenis penelitian bersifat deskriptif korelatif dengan pendekatan Cross-Sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah 303 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Timur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner motivasi kerja dari teori Mc.Clelland dan kuesioner kepuasan kerja perawat dari Minnesota Satisfaction Questionnaire. Data dianalisis menggunakan uji Chi-Square Test. Hasil uji bivariat diketahui motivasi kerja ($p= 0,000$) berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Penulis menyarankan perawat perlu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan memberikan dukungan dengan sesama profesi keperawatan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Perawat

THE CORRELATION BETWEEN WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION OF NURSES IN THE REGIONAL GENERAL HOSPITAL OF EAST ACEH DISTRICT

ABSTRACT

Hospital services are very important to giving full of attention to improve nurses' job satisfaction. One of the factors that influences job satisfaction is motivation. Nurses' job satisfaction in nursing professional development can provide guidelines for hospital management. This study aims to determine the relationship between work motivation and nurses' job satisfaction. This research is descriptive correlative with a cross-sectional approach. The sample in this study consisted of 303 nurses working at the East Aceh Regency Regional General Hospital. Data collection used a work motivation questionnaire from McClelland's theory and a nurse job satisfaction questionnaire from the Minnesota Satisfaction Questionnaire. The data were then analyzed using the Chi-Square Test. The results of the bivariate test showed that work motivation ($p = 0.000$) was related to nurses' job satisfaction. The author suggests that nurses need to increase work motivation, job satisfaction, and provide support with fellow nursing professionals.

Keywords: *Work Motivation, Nurse Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Departemen Kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan (DepKes, 2009). Menurut *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2010 Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan komprehensif, kuratif dan preventif kepada masyarakat, namun saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan, masalah tersebut berhubungan dengan ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat.

Salah satu penyebab utama masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan dan kekurangan perawat adalah rendahnya kepuasan kerja perawat. Berbagai penelitian yang dilakukan tentang kepuasan kerja perawat menunjukkan bahwa perawat banyak mengalami ketidakpuasan kerja. Penelitian di berbagai rumah sakit menunjukkan bahwa lebih dari 40% perawat mengalami ketidakpuasan kerja dan 33% perawat berumur kurang dari 30 tahun bermaksud keluar dari pekerjaan mereka (Patricia, 2011). Faktor terpenting dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah sumber daya manusia keperawatan, karena hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat, sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan (Murwarni, 2012).

Menurut Weiss, et al (1967) *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) Ada 20 unsur yang dieksplorasi dan dinilai yaitu: 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 dua puluh unsur ini tidak tercapai keinginan perawat dalam bekerja akan menyebabkan ketidakpuasan perawat berdampak negatif di pelayanan di rumah sakit.

Isu rendahnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja merupakan hal yang umum terjadi di negara berkembang, namun dari hasil penelitian internasional pada 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman yang dilakukan oleh Aiken, dkk (2001) dalam Patricia, (2002) 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.

Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 2018 menyatakan hampir seluruh Rumah Sakit masuk katagori kurang sehat, dimana standar nilai kinerja Rumah Sakit yang seharusnya dicapai oleh Rumah

Sakit adalah 70- 80%. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan dengan jumlah yang mendominasi di Rumah Sakit, yaitu berkisar 40-60% memegang peranan penting dalam pengembangan kinerja Rumah Sakit. Penelitian Isnainy & Nugraha, (2019) menunjukkan masih rendahnya kinerja perawat, dibuktikan dengan beberapa perawat sebanyak 53,8% melakukan insiden keselamatan pasien.

Para ahli menjelaskan tentang teori motivasi, teori prestasi (*achievement*) yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan sosial dan dorongan untuk mengatur (McClelland's dalam Thoha, 2012). Teori kebutuhan terdiri 5 yaitu fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow dalam Fahmi, 2014). Jadi motivasi kerja perawat kondisi yang mempengaruhi perawat untuk melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat diartikan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. (Handoko, 2010). Kepuasan kerja perawat menjadi isu yang cukup menarik dan penting dan terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Penelitian yang berjudul "*patient care delivery model job satisfaction*" menyatakan bahwa model asuhan keperawatan meningkatkan kepuasan kerja perawat 14% sejak model asuhan keperawatan meningkat, kepuasan kerja perawat diukur berdasarkan indeks kepuasan kerja yang terdiri dari enam komponen. Enam komponen tersebut diurutkan berdasarkan kepuasan perawat, status profesional dan otonomi untuk skor kepuasan tertinggi serta kebijakan organisasi, penguasaan dan gaji untuk skor kepuasan paling rendah, (Yanidrawati, 2012).

Hasil wawancara dengan 10 orang perawat pada tanggal 4 September 2023 berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur saat ini adanya penurunan dalam melaksanakan tugasnya dan menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang rendah dalam hal ini motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur terdapat variasi tingkatan, ada yang tingkat motivasinya sudah tinggi 25% dan masih ada yang sedang 75%.

2. METODE

Desain Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian bersifat analitik korelatif dengan pendekatan *Cross- Sectional* yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang diteliti (Notoatmojo, 2012). Metode *analitik korelatif* pada penelitian ini digunakan untuk mengukur hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Timur. Analisa data dalam penelitian ini yaitu variabel univariat dan bivariat dengan menggunakan SPSS. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 303 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Timur.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner motivasi kerja dari teori Mc.Clelland dan kuesioner kepuasan kerja perawat dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Data dianalisis menggunakan uji *Chi-Square Test*. Proses pengumpulan data mulai tanggal 12 sampai 26 September 2023, peneliti langsung menjumpai kepala ruangan diruang rawat inap yang dituju dan menjelaskan tujuan penelitian kepada kepala ruangan tentang pengambilan data. Setelah mendapatkan persetujuan peneliti, langsung menentukan sample masing-masing ruang rawat inap, Sedangkan responden yang tidak bersedia pada saat itu, peneliti kunjungi kembali pada saat jam dinas besok harinya.

3. HASIL

Penelitian telah dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Timur, dan pengumpulan data penelitian dilakukan mulai tanggal 12 sampai 26 September 2023 Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 303 orang responden. Pengumpulan data yang dilakukan terhadap responden dengan cara membagikan kuesioner Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat

No	Kepuasan Kerja Perawat	Frekuensi	Persentase
1	Puas	180	59,4
2	Tidak puas	123	40,6
Jumlah		303	100,0

Sumber : data primer (diolah September 2023)

Tabel 1. menunjukkan dari 303 sebanyak 180 (59,4%) responden memiliki kepuasan kerja yang puas.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat

No	Motivasi Kerja Perawat	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	168	55,4
2	Rendah	135	44,6
Jumlah		303	100,0

Sumber : data primer (diolah September 2023)

Tabel 2. Menunjukkan dari 303 sebanyak 168 (55,4%) responden memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

Motivasi kerja	Kepuasan kerja perawat			<i>p</i>	OR	95 % CI	
	Puas	Tidak puas	Total			Lower	Upper
Tinggi	118 (70,2%)	50 (29,8%)	168 (100,0%)	0,000	2,779	1,731	4,460
Rendah	62 (45,9%)	73 (54,1%)	135 (100,0%)				
Jumlah	180 (59,4%)	123 (40,6%)	303 (100,0%)				

Sumber : data primer (diolah September 2023)

Tabel 3. Menunjukkan hasil analisis hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat dari 303 sebanyak 118 (70,2%) responden yang motivasi kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang puas. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p = 0,000$, artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. Jika dilihat dari nilai OR = 2,779 artinya 2 kali lebih tinggi motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat dari 303 responden sebanyak 118 (70,2%) responden yang motivasi kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang puas. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p = 0,000$, artinya ada hubungan antara motivasi kerja

dengan kepuasan kerja perawat. Jika dilihat dari nilai $OR = 2,779$ artinya 2 kali lebih tinggi motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian Baumann, (2010) di Rumah Sakit Muhammad Medan di dapatkan kepuasan kerja perawat yang rendah sebanyak 41,4% dan 63% dari perawat tidak puas dengan pekerjaan. Sedangkan di Instalasi rawat inap menunjukkan bahwa lebih dari (50%) tingkat puasan kerja perawat. Pelayanan rumah sakit sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, faktor motivasi, faktor, lingkungan, dan faktor peran manajer (Nursalam, 2014).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja perawat relevan dengan peningkatan kinerja serta produktifitasnya dalam melakukan asuhan keperawatan di rumah sakit. Tidak sejalan dengan hasil penelitian ini, Indriono & Zaenudin, (2015) dalam penelitiannya tentang hubungan motivasi kerja perawat yang di tinjau dari motivasi karena kekuasaan, motivasi karena afiliasi, motivasi kompetensi, motivasi reward dan motivasi karena punishment dimana yang ada hubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja perawat hanya motivasi kekuasaan pada derajat signifikansi (α) sebesar 0,05 mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,295 dan $p = 0,029$.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan Motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi dapat diciptakan dalam tim keperawatan dengan cara menjaga kekompakan tim itu sendiri, saling mendukung dan memberikan kesempatan pengembangan pribadi dan professional sebagai bentuk support system yang positif..

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas maka kesimpulan penelitian ini terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat $p=0,000$ ($p < 0,05$) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Timur.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Depertemen Kesehatan. (2009). *Kemeterian Kesehatan Republik Indonesia*.
- Fahmi, Irhami. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabet.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Indriono, A., & Zaenudin. (2015). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 22(1), 1–14.
- Isnainy, U., & Nugraha, A. (2019). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12, 235–243. <https://doi.org/10.33024/hjk.v12i4.647>.
- Nursalam, D. (2014). *Manajemen Keperawatan" Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi penelitian kesehatan*.
- Patricia, P. A. 2002. The Impact of Nurses' Work Environment on Satisfaction and Job Resignation.
- Patricia, L. (2011). *Fundamentals of nursing sandards & praktice*. <https://books.google.co.id/books?isbn=1133007619>.
- Thoha, Miftah, "Kepemimpinan Dalam Manajemen", Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Weiss et.al. (1967). *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota. University of Minnesota.
- Yanidrawati, K. F., Susilaningsih, S., & Somantri, I. (2012). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat ruang rawat ianp rumah sakit umum daerah kabupaten, 1-18.