

### INFORMASI ARTIKEL

Received: July, 01, 2024

Revised: August, 22, 2024

Available online: August, 23, 2024

at : <https://ejournal.malahayati.ac.id/index.php/hjk>

## Motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sumatera Utara

Ance Ria Manalu\*, Rika Endah Nurhidayah, Siti Zahara Nasution

Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara

Korespondensi penulis: Ance Ria Manalu. \*Email: [ancemanalu2810@gmail.com](mailto:ancemanalu2810@gmail.com)

### Abstract

**Background:** Nurse satisfaction should be the main concern of hospital management so that nurses can work effectively in providing services. Nurses are the front line in services that are present 24 hours to accompany patients. Nurse satisfaction will have an impact on patient satisfaction as recipients of health services.

**Purpose:** To analyze the relationship between work motivation and nurses' job satisfaction.

**Method:** Quantitative analytical research with a cross sectional approach, conducted at the Sidikalang Regional General Hospital on 89 nurses, samples were taken using a purposive sampling technique. Data were collected using a questionnaire and data tabulation using a Likert scale. Data analysis used univariate and bivariate Spearman Rank tests.

**Results:** Most of the respondents' work motivation fell into the sufficient category, namely 75.3% and the relationship between work motivation and satisfaction obtained  $p\text{-value}=0.002$  with  $r=0.329$ .

**Conclusion:** There is a significant relationship between nurses' work motivation and nurses' job satisfaction.

**Suggestion:** Further research needs to be carried out regarding the relationship and influence of work motivation on nurses' job satisfaction with more specific factors.

**Keywords:** Job Satisfaction; Nurses; Work Motivation.

**Pendahuluan:** Kepuasan perawat seharusnya menjadi hal utama yang menjadi perhatian manajemen rumah sakit agar perawat bisa bekerja dengan efektif dalam pelayanan. Perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan yang hadir 24 jam mendampingi pasien. Kepuasan perawat akan berdampak kepada kepuasan pasien sebagai penerima layanan kesehatan.

**Tujuan:** Untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

**Metode:** Penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan cross sectional, dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang kepada 89 perawat, sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan kuesioner dan pengukuran *skala likert*. Analisa data menggunakan univariat dan bivariat uji *Rank Spearman*.

**Hasil:** Motivasi kerja responden sebagian besar masuk ke kategori cukup yaitu sebanyak 75.3% dan hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan mendapatkan  $p\text{ value}=0.002$  dengan nilai  $r=0.329$ .

**Simpulan:** Motivasi kerja perawat memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada pelayanan kesehatan.

**Saran:** Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan faktor yang lebih spesifik.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Perawat.

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya terpenting dalam suatu rumah sakit dan berperan dalam mendukung rumah sakit mencapai tujuannya. Perawat salah satu pemberi pelayanan yang berhubungan langsung dengan pasien selama 24 jam penuh. Mutu pelayanan suatu rumah sakit dapat dinilai berdasarkan sumber daya manusia khususnya tenaga perawat. Segala jenis pelayanan yang diberikan oleh tenaga keperawatan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kepuasan pasien dibandingkan dengan pelayanan sumber daya manusia, proses administrasi, pelayanan medis, dan fasilitas ruangan. Oleh karena itu, penting untuk menjaga kepuasan staf perawat.

Perawat yang puas dengan pekerjaannya akan lebih bersedia berbicara tentang rumah sakit tempat mereka bekerja, antusias membantu orang lain, melampaui ekspektasi normal dalam pekerjaannya, dan lebih bersedia berbicara tentang rumah sakit tempat mereka bekerja untuk telah mengembangkan sikap dedikasi terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja. Pada usia 58.3 tahun juga terlihat sebagian besar perawat tidak puas dengan pekerjaannya dan hanya 9.2% yang ingin terus bekerja pada profesinya. Berdasarkan hasil survei, tingkat kepuasan pengenalan perawat di Indonesia sebesar 54.45%, hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor (Nikat, Widjanarko & Suryoputro, 2020; Santoso, Sari, & Anggorowati, 2017; Setianingrum, Hariyati, Pujasari, Novieastari, & Fitri, 2021).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan atau tugasnya. Apabila perawat puas dengan pekerjaannya, maka pelayanan akan berjalan sesuai rencana. Jika seorang perawat memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Perubahan lingkungan kerja perawat dari waktu ke waktu dikaitkan dengan tingkat kelelahan perawat yang lebih rendah akan menimbulkan rasa jenuh dan ketidakpuasan kerja (Lee, Wu, Sloane, & Aiken, 2013).

Motivasi kerja adalah kesediaan seorang individu untuk mengerahkan upaya maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal untuk mencapai tujuan tertentu. Menurunnya motivasi kerja pada kalangan perawat dapat menyebabkan

ketidakpuasan perawat terhadap pemberian pelayanan medis kepada pasien. Perawat dengan motivasi rendah merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Budhiana, Affandi, & Ede, 2022; Pramana, Putra, & Laksmi, 2022; Nikat et al., 2020; Fikri, Rizany, & Setiawan, 2022). Berdasarkan hasil wawancara perawat mengatakan jarang ada *reward* maupun penghargaan yang diberikan rumah sakit, meskipun sudah memberikan pelayanan terbaik dan pengabdian yang sudah lama.

## METODE

Penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui motivasi kerja pada perawat. Dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang pada periode Maret-Juni 2024 dengan jumlah sampel sebanyak 89 responden diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja pada perawat. Kriteria inklusi sampel yang digunakan yaitu minimal D-3 Keperawatan, sekurang-kurangnya telah bekerja selama setahun, dan bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi adalah perawat yang sedang cuti dan melanjutkan pendidikan.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa lembar kuesioner. Pengumpulan data motivasi kerja menggunakan kuesioner yang terdiri dari 25 pernyataan terkait balas jasa, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan atasan, dan pernyataan terkait tugas pekerjaannya. Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan skala likert terdiri dari pilihan jawaban 1=tidak pernah, 2= jarang, 3= kadang-kadang, 4=sering, dan 5=selalu. Kategori motivasi kerja yaitu motivasi kerja buruk jika skor 25-58, cukup jika skor 59-92, dan baik jika skor 93-125 (Safitri, 2022). Kuesioner ini sudah dilakukan uji validitas dengan nilai I-CVI 0.88 dan reliabilitas 0.919.

Pengumpulan data kepuasan kerja menggunakan kuesioner dengan 20 pernyataan yang terdiri dari 4 pernyataan terkait gaji, 5 pernyataan terkait fasilitas, 3 pernyataan terkait

**Ance Ria Manalu\*, Rika Endah Nurhidayah, Siti Zahara Nasution**

Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara

Korespondensi penulis: Ance Ria Manalu. \*Email: ancemanalu2810@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i6.484>

Motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sumatera Utara

hubungan kerja, 2 pernyataan terkait kesesuaian kerja, 3 pernyataan terkait pengawasan, dan 3 pernyataan terkait promosi. Pengukuran variabel kepuasan menggunakan skala likert yang terdiri dari beberapa pilihan, 1= tidak puas, 2=puas, dan 3=sangat puas. Kategori kepuasan kerja yaitu tidak puas jika skor 1-20, puas jika skor 21-40, dan sangat

puas jika skor 41-60. Kuesioner tersebut telah dilakukan uji reliabilitas 0.885. Analisis data menggunakan univariat dan bivariat uji *Rank Spearman*.

Penelitian ini telah mendapat rekomendasi layak etik dari Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara dengan nomor: 247/KEPK/USU/2024.

**HASIL**

**Tabel 1. Distribusi Demografi Karakteristik Responden (N=89)**

Variabel	Hasil
<b>Umur (Mean±SD)(Rentang)(Tahun)</b>	(36.7±6.32)(24-48)
≤ 26	5/5.6
27-35	27/30.4
≥ 36	57/64.0
<b>Jenis Kelamin (n/%)</b>	
Laki-laki	10/11.2
Perempuan	79/88.8
<b>Status Perkawinan (n/%)</b>	
Menikah	71/79.8
Lajang	18/20.2
<b>Pendidikan (n/%)</b>	
DIII Keperawatan	33/37.0
S1-Keperawatan	7/7.9
Ners	49/55.1
<b>Ruang Kerja (n/%)</b>	
Rawat Inap	35/39.3
ICU	8/9.0
IGD	14/15.7
OK	12/13.5
Hemodialisa	5/5.6
NICU	4/4.5
Poliklinik	11/12.4
<b>Lama Kerja (n/%)</b>	
1- 5 tahun	30/33.7
≥ 6 tahun	59/66.3
<b>Motivasi Kerja (n/%)</b>	
Baik	17/19.1
Cukup	67/75.3
Buruk	5/5.6

Ance Ria Manalu\*, Rika Endah Nurhidayah, Siti Zahara Nasution

Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara

Korespondensi penulis: Ance Ria Manalu. \*Email: ancemanalu2810@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i6.484>

Pada Tabel 1. karakteristik responden menunjukkan usia rata-rata adalah 36.7 dan standar deviasi 6.32 dengan rentang usia 24–48 tahun. Sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 79 (88.8%) dengan status menikah sebanyak 71 (79.8%). Mayoritas responden telah menempuh pendidikan Ners sebanyak 49 (55.1%), sedangkan penempatan kerja sebagian besar di ruang rawat inap sebanyak 35 (39.3%) dengan lama kerja  $\geq 6$  tahun sebanyak 59 (66.3%). Responden memiliki motivasi kerja kategori cukup sebanyak 67 (75.3%).

**Tabel 2. Uji Rank Spearman Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Variabel	Kepuasan Kerja Perawat	
	<i>p value</i>	( <i>r</i> )
Motivasi Kerja	0.002	0.329

Berdasarkan Tabel 2. terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja pada perawat dengan *p-value* 0.002 dan tingkat kekuatan hubungan sebesar 0.329. Jika variabel motivasi meningkat, maka kepuasan juga akan meningkat. Angka koefisien bernilai positif, sehingga pengaruh keduanya bersifat searah.

## PEMBAHASAN

Adanya pengaruh positif antara motivasi dan kepuasan, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kepuasannya. Kepuasan seseorang tidak hanya bergantung pada terpenuhi kebutuhannya, tetapi juga pada kondisi kerja. Perawat yang merasakan sumber daya pekerjaan yang memadai seperti umpan balik, otonomi dan peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan, cenderung merasa termotivasi secara intrinsik dalam bekerja (Kohnen, Witte, Schaufeli, Dello, Bruyneel, & Sermeus, 2023). Ketika motivasi perawat rendah, maka tingkat kepuasannya juga rendah. Hal ini dapat berdampak pada tingginya *turnover* perawat, pembangkangan, rendahnya tingkat absensi, dan penghindaran kerja sehingga memengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien (Apriliani & Hidayah, 2020; Wati, Juanamasta, & Suartini 2020).

Motivasi kerja adalah dorongan dasar yang mendorong seseorang untuk bertindak dan kebutuhan yang sesuai untuk berbuat sesuatu pada dorongan batinnya. Dorongan tersebut menimbulkan keinginan untuk berbuat sesuatu bagi diri sendiri dan tempat mereka bekerja. Semakin termotivasi perawat dalam pekerjaannya, mereka akan semakin puas. Jika perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, maka mereka mungkin tidak puas dengan pemberian pelayanan medis kepada pasien (Kapantow, Luddin, & Kambey, 2020). Mayoritas

perawat menyatakan ketidakpuasan terhadap penghargaan yang diberikan dan mengatakan penerapan sistem penggajian tidak sesuai harapan. Kondisi ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja tenaga perawat dan jika tidak ditangani juga dapat berdampak buruk pada prestasi kerja. Memberikan tambahan pengetahuan untuk mengeksplorasi secara individual dan kolaboratif dapat juga berdampak positif untuk meningkatkan kesejahteraan kerja perawat (Jarden, Sandham, Siegert, & McLain, 2020). Oleh karena itu, jika perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka akan puas dengan pekerjaannya (Lubis, Saragih, & Maretta, 2022; Fikri et al., 2022)

Sebagian besar perawat (64.1%) percaya bahwa mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja, memiliki kepuasan kerja, semangat tim, dan kepuasan pasien yang lebih tinggi serta memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan terutama pengaruh dari perilaku orang dan kinerja kerja (Nikat et al., 2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain remunerasi yang adil dan sesuai, penempatan yang sepadan dengan keterampilan, ketelitian kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas yang menunjang prestasi kerja. Tingkat motivasi kerja perawat pada domain amotivasi berbeda-beda (Ahlstedt, Lindvall, Holmström, & Muntlin, 2020). Pemberdayaan karyawan dan sifat pekerjaannya, baik observasional maupun tidak. Semua faktor di atas merupakan bagian dari motivasi kerja. Oleh karena itu, untuk memperoleh pelayanan yang optimal, manajer harus mempertimbangkan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Motivasi ini dapat digunakan dalam program terkait oleh manajer keperawatan senior untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan (Asadi, Memarian, & Vanaki, 2019).

**Ance Ria Manalu\*, Rika Endah Nurhidayah, Siti Zahara Nasution**

Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara

Korespondensi penulis: Ance Ria Manalu. \*Email: ancemanalu2810@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i6.484>

Motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sumatera Utara

Kepuasan tenaga perawat berpengaruh terhadap pelayanan kepada pasien. Ketika staf perawat yang puas mempengaruhi pelanggan, yaitu pasien, loyalitas. Kepuasan kerja perawat dapat meningkatkan vitalitas tempat kerja, seperti keramahan dan daya tanggap, serta mengurangi pergantian perawat. Perawat yang tidak puas dapat menimbulkan sikap negatif, seperti frustrasi dan kurangnya kematangan psikologis. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja sulit dilakukan karena kepuasan kerja dipersepsikan sebagai perasaan bahagia atau tidak bahagia yang relatif, tidak seperti pemikiran objektif atau keinginan perilaku. Karena emosi berkaitan dengan sikap seseorang. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap seorang pegawai yang dihasilkan dari evaluasi terhadap situasi kerja. Perawat yang puas menyukai kondisi tempat mereka bekerja, kepuasan juga berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan hidup (Hasibuan, 2014; Robbins, & Judge, 2013; Dona & Suryalena, 2022).

#### SIMPULAN

Motivasi kerja perawat memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada pelayanan kesehatan.

#### SARAN

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan faktor yang lebih spesifik.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ahlstedt, C., Lindvall, C. E., Holmström, I. K., & Muntlin, Å. (2020). Flourishing at work: Nurses' motivation through daily communication—An ethnographic approach. *Nursing & Health Sciences*, 22(4), 1169-1176.

Apriliani, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 137-140.

Asadi, N., Memarian, R., & Vanaki, Z. (2019). Motivation to care: A qualitative study on Iranian nurses. *Journal of Nursing Research*, 27(4), e34.

Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & La Ede, A. R. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69-79.

Dona, S. R., & Suryalena, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rs Jiwa Tampan Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 9(1), 1-14.

Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38-46.

Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jarden, R. J., Sandham, M., Siegert, R. J., & McLain, J. K. (2020). Conceptual model for intensive care nurse work well-being: a qualitative secondary analysis. *Nursing in Critical Care*, 25(2), 74-83.

Kapantow, N. H., Luddin, M. R., & Kambey, D. C. (2020). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. RD Kandou Hospital. *KnE Social Sciences*, 565-575.

Kohnen, D., Witte, H. D., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2023). What makes nurses flourish at work? How the perceived clinical work environment relates to nurse motivation and well-being: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 148, 104567.

**Ance Ria Manalu\*, Rika Endah Nurhidayah, Siti Zahara Nasution**

Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara  
Korespondensi penulis: Ance Ria Manalu. \*Email: ancemanalu2810@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i6.484>

Motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sumatera Utara

- Lee, A. K., Wu, E. S., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2013). Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes: An analysis of panel data. *International journal of nursing studies*, 50(2), 195-201.
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat:(a Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(3), 372-378.
- Nikat, F. F., Widjanarko, B., & Suryoputro, A. (2020). Identifikasi Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 7(3), 135.
- Pramana, I. K. K., Putra, P. W. K., & Laksmi, I. A. A. (2022). Hubungan Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung: The Correlation between Quality of Work Life and Work Motivation towards Nurse Job Satisfaction at Klungkung Regency Hospital. *Journal Nursing Research Publication Media (NURSEPEDIA)*, 1(2), 72-80.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2013), *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition, Prentice Hall. Diakses dari: <https://digilib.stekom.ac.id/ebook/view/Organizational-Behavior-15th-Edition>
- Safitri, A. (2022). Pengaruh Displin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari).
- Santoso, S., Sari, R. K., & Anggorowati, A. (2017). The Reflective Supervision Model: An Effort To Increase Nurse Job Satisfaction. *Belitung Nursing Journal*, 3(5), 496-507.
- Sapar, L., & Oducado, R. M. (2021). Revisiting job satisfaction and intention to stay: a cross-sectional study among hospital nurses in the Philippines. *Nurse Media Journal of Nursing*, 11(2), 133-143.
- Setianingrum, R., Hariyati, R. T. S., Pujasari, H., Novieastari, E., & Fitri, D. (2021). Kepuasan kerja perawat pelaksana di masa pandemi covid-19 dan variabel yang berhubungan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 565-577.
- Wati, N. M. N., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163-171.

**Ance Ria Manalu\*, Rika Endah Nurhidayah, Siti Zahara Nasution**

Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara

Korespondensi penulis: Ance Ria Manalu. \*Email: [ancemanalu2810@gmail.com](mailto:ancemanalu2810@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i6.484>