

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI CHARITAS HOSPITAL KENTEN

Fenina Silvia Parhusip¹, Sri Oktri Hastuti²

^{1,2} Stikes Panti Rapih Jogjakarta, Indonesia

*Email untuk Korespondensi: feninasilvia221091@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

kepuasan kerja
charitas hospital kenten
perawat

Keywords:

job satisfaction
charitas hospital
kenten
nurse

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial dalam pribadi individu dan yang dikembangkan dari dalam diri sendiri (intrinsik) atau dari luar diri sendiri (Ekstrinsik), hal ini tergantung dari diri sendiri serta bagaimana menghadapi kondisi dan situasi tertentu yang dihadapi. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Kepuasan kerja perawat relevan dengan peningkatan kinerja serta produktivitas dalam melakukan asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Charitas Hospital Kenten. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang perawat. Teknik pengambilan sampel yaitu total sampling, semua perawat menjadi sampel. Instrumen yang digunakan adalah instrument baku, untuk kuisioner motivasi menggunakan kuisioner teori Herzberg yang diadopsi dan dimodifikasi dari Sudariani, 2016 dan kuisioner kepuasan menggunakan yang telah dialih bahasakan dari Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) oleh Haryanti, 2014. Metode analisis data menggunakan Chi square. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat Charitas Hospital Kenten dengan nilai p-value 0.000 nilai $p < 0,05$. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik pula.

Motivation is a potential force in the individual and is developed from within oneself (intrinsic) or from outside oneself (extrinsic), this depends on oneself and how to deal with certain conditions and situations faced. One of the factors that influence job satisfaction is work motivation. Nurse job satisfaction is relevant to improving performance and productivity in conducting nursing care. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and job satisfaction of nurses at Charitas Hospital Kenten. The population in this study amounted to 47 nurses. The sampling technique is total sampling, all nurses are sampled. The instruments used are standard instruments, for motivation questionnaires using Herzberg's theory questionnaire adopted and modified from Sudariani, 2016 and satisfaction questionnaires using those that have been translated from the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) by Haryanti, 2014. Data analysis method using Chi square. The results showed a relationship between work motivation and job satisfaction of Charitas Hospital Kenten nurses with a p-value of 0.000 p value < 0.05. Good work motivation can increase good job satisfaction as well

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Layanan kesehatan melibatkan berbagai jenis tenaga kesehatan, salah satunya adalah perawat yang terlibat secara langsung. Di rumah sakit, jumlah tenaga kesehatan didominasi oleh perawat dibandingkan dengan jenis tenaga kesehatan lainnya. Pendapat ini diperkuat oleh data dari profil Kesehatan tahun 2016, yang menunjukkan bahwa persentase tenaga kesehatan khususnya perawat saat ini mencapai 33,5%. Peran perawat sangatlah penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien, karena mereka menjadi tenaga inti yang aktif selama 24 jam dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini dikemukakan oleh Mulyaningtyas et al. (2021).

Rumah sakit saat ini menghadapi beberapa masalah yang terkait dengan tenaga perawat dan pelayanannya. Permasalahan yang timbul meliputi kurangnya jumlah tenaga perawat dalam pelayanan, ketidakpuasan kerja perawat, dan kondisi buruk di lingkungan atau tempat kerja perawat saat melaksanakan pelayanan kesehatan. Faktor-faktor utama yang menyebabkan masalah dalam ketenagaan perawat adalah pelayanan yang kurang optimal, jumlah tenaga perawat yang terbatas, serta tingkat kepuasan kerja perawat yang rendah (Hermawati et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan bagian dari sikap emosional yang tercermin dalam kebahagiaan dan rasa cinta terhadap pekerjaan seseorang. Selain itu, kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya (Rahmawati Meylin, 2020). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perlakuan yang efektif bagi kinerja seluruh karyawan (Pranata et al., 2017).

Terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Beberapa di antaranya adalah tingkat gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi, supervisi atau pengawasan, hubungan dengan rekan kerja atau teman kerja, gaya kepemimpinan yang ada, serta kualitas komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja (Sirait et al., 2017).

Kepuasan kerja perawat juga dipengaruhi oleh pencapaian prestasi, peluang pengembangan karir, kondisi kerja, dan besaran gaji yang diterima (Setianingrum, Rita., Tutik, Sri Hariyati., Hening, 2021). Dalam sebuah jurnal penelitian, dikemukakan bahwa selama pandemi Covid-19, kepuasan kerja perawat berhubungan dengan kemampuan perawat dalam memberikan dukungan dan pembinaan kepada manajer ruangan, serta memiliki korelasi dengan kepuasan kerja secara keseluruhan selama masa pandemi. Dengan demikian, terdapat beberapa faktor lain yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat dalam menjalankan tugasnya (Setianingrum, Rita., Tutik, Sri Hariyati., Hening, 2021).

Beberapa negara memiliki tingkat ketidakpuasan kerja yang berbeda di antara para perawat. Di Amerika Serikat, tingkat ketidakpuasan kerja mencapai 41%, yang merupakan angka tertinggi, sedangkan di Jerman tingkatnya sebesar 17%, yang merupakan angka terendah. Berdasarkan studi lintas negara terbaru, perawat memberi peringkat kepuasan kerja tertinggi hingga terendah di Amerika Serikat, Jerman, Selandia Baru, Kanada, Korea Selatan, Inggris, Cina, dan Jepang (Akbari et al., 2020). Selain itu, dari hasil Riset Tenaga Kesehatan tahun 2017 yang dilakukan di daerah DKI Jakarta dan dikemukakan oleh Zakiah et al. (2020), data menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan sebesar 50,1% masuk dalam kategori sedang, merupakan persentase terbesar. Sebanyak 24,7% masuk dalam kategori rendah, sementara 27,2% masuk dalam kategori tinggi. Selain itu, dikategorikan berdasarkan kepemilikan Instansi/perusahaan Rumah sakit, rumah sakit Swasta dengan persentase 24,6% hal ini masuk dalam persentase kepuasan kerja rendah.

Berdasarkan hasil survey kepuasan kerja karyawan khususnya perawat di Charitas Hospital Kenten pada semester II tahun 2022 dengan kategori $\leq 79,99\%$ Poor, $\leq 89,99\%$ Moderat dan $\geq 90\%$ Good. Sementara hasil yang ditemukan adalah 76,78% sehingga masuk dalam kategori poor, hal ini masuk kategori poor atau merah masih jauh dari nilai yang diharapkan yaitu good. Harapannya karyawan khususnya perawat mengalami atau merasa puas atas pekerjaannya. Dari 76,78% ditemukan rata-rata perawat merasa tidak puas karena disaat beban kerja bertambah tidak ada penambahan tenaga, fasilitas rumah sakit belum bertambah sementara pelayanan pasien menuntut fasilitas yang mendukung, peningkatan jumlah pelatihan yang bervariasi khususnya ilmu keperawatan yang masih rendah, ada juga yang mengharapkan dari pekerjaannya kesejahteraan hidup yang baik dan cukup.

Dari survey awal yang peneliti lakukan pada tanggal 11-16 Mei 2023 terhadap perawat rawat inap Charitas Hospital Kenten dengan metode wawancara, didapatkan hasil dari 6 orang perawat yang diwawancarai, satu orang merasa sangat bersyukur dan senang apabila pekerjaannya selesai tepat waktu, 3 orang merasa senang bekerja bersama teman seprofesi dan saling mendukung, 2 orang merasa senang bekerja karena lingkungan kerja selalu mengawali dengan doa dan lingkungan kerja mendukung karena bersih, aman dan nyaman. Sementara untuk kepuasan, seorang perawat mengatakan bahwa rutinitas bekerja berjalan seperti monoton tanpa irama baik saat pasien banyak atau sepi rasanya sama saja, 2 orang perawat merasa mendapat penghargaan atas pelayanan sebagai perawat selama ini sudah ada meskipun tidak secara langsung dari rumah sakit yang dalam arti pasien yang senang dan tersenyum saat di berikan suntikan itu sudah menjadi penghargaan, 3 orang perawat mengatakan bahwa bekerja sebagai perawat kalau tidak kreatif berarti akan sulit mendapat kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Fenomena lain yang terjadi dalam pelayanan di rumah sakit adalah perawat merasa kurang perhatian dari pihak rumah sakit atas prestasi kerja perawat, merasa belum pernah mendapat pelatihan atau seminar yang berkaitan dengan pengembangan ilmu keperawatan, tidak pernah mendapat promosi untuk naik jabatan atau kenaikan gaji meski hasil kinerja mereka sudah di rasa maksimal.

Hasil wawancara menemukan bahwa terjadi rotasi atau perpindahan perawat dari satu bagian ruangan ke bagian ruangan lainnya karena adanya kekurangan tenaga, belum digantinya tenaga yang sebelumnya telah mengundurkan diri, memungkinkan mempengaruhi motivasi dan kepuasan, hal tersebut di dukung dengan hasil dari wawancara perawat 2 orang mengatakan ketika di rotasi merasa stress dan pekerjaan semakin terasa berat saat pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh orang lain harus di ambil alih dan terkadang pekerjaan itu di

luar kewenangan klinis sebagai perawat, merasa tidak ada kompetensi di tempat yang baru, 2 orang mengatakan sudah dua tahun di ritasi namun belum pernah mendapat pelatihan yang sesuai dengan kewenangan klinis yang wajib di miliki, 2 orang mengatakan lebih percaya diri saat bekerja setelah mendapat pelatihan sesuai dengan unit kompetensinya. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan antara motivasi kerja perawat dan tingkat kepuasan kerja. Ketika motivasi kerja seorang perawat rendah, hal ini berpotensi menyebabkan tingkat ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan pemahaman dari uraian dan pengalaman peneliti sebagai perawat selama sekitar 6 tahun, hal ini memicu minat peneliti untuk melakukan studi tentang "Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Charitas Hospital Kenten."

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Charitas Hospital Kenten, mengetahui karakteristik responden: usia, jenis kelamin, dan lama kerja perawat di Charitas Hospital Kenten, mengetahui distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di Charitas Hospital Kenten, mengetahui distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat di Charitas Hospital Kenten, mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Charitas Hospital Kenten.

METODE

Desain penelitian adalah sebuah rencana ataupun strategi untuk mencapai tujuan penelitian dan digunakan sebagai pedoman selama penelitian berlangsung (Donsu, 2016). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan cara pendekatan *cross sectional* dengan survey yang tujuannya untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen yang dalam penelitian ini adalah motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Nursalam, 2015 dalam bukunya menuliskan bahwa populasi adalah seluruh bagian objek penelitian atau subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Charitas Hospital Kenten sebanyak 47 perawat. Bagus Sumargo, 2020 dalam bukunya menuliskan bahawa sampel penelitian merupakan bagian dari seluruh objek penelitian yang dapat menyimpulkan seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat Charitas Hospital Kenten dengan Jumlah sebanyak 47 responden.

Penelitian ini akan dilakukan di Charitas Hospital Kenten. Terhitung dari survey awal 11 mei 2023 sampai dengan selesainya nanti, penelitian ini akan berlangsung kurang lebih tiga bulan dari bulan mei sampai dengan Juli 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum lokasi penelitian

Charitas Hospital Kenten

Charitas Hospital Kenten adalah salah satu Rumah Sakit bagian dari Charitas Group, Charitas Hospital Kenten terletak di Jalan Betawi Raya No. 1340 Kelurahan Lebung Gajah, Kecamatan Sematang Borang, Kotamadya Palembang dengan luas tanah 3 (tiga) hektar dan luas bangunan 1.950 M2. Saat ini Charitas Hospital Kenten memiliki kapasitas 50 tempat tidur yang terdiri dari ruang perawatan VIP, kelas 1, kelas 2 dan kelas 3 yang dikelilingi oleh lingkungan yang masih asri serta dilengkapi dengan Pelayanan Gawat Darurat (IGD), Radiologi, Laboratorium Klinik, Farmasi, Layanan Kebidanan dan Kamar Operasi menyediakan layanan dokter spesialis, dokter umum dan dokter gigi yang humanis dan professional di bidangnya masing-masing yang selalu mengedepankan kebutuhan pasien maupun keluarganya.

Sejak tahun 2014 Charitas Hospital Kenten telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan RI menjadi Rumah Sakit Umum kelas D dengan SK Menkes No. HK.02.03/I/0263/2014 yang pada waktu itu masih bernaung di bawah Yayasan Bakti Kasih dengan nama Rumah Sakit Karya Asih dan telah Lulus Akreditasi Rumah Sakit Tingkat Dasar dengan sertifikat yang dikeluarkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit dengan No. KARS-SERT/525/V/2012 yang berlaku mulai tanggal 30 Mei 2012 s.d 30 Mei 2015. Pada 2017, Rumah Sakit Karya Asih juga telah mengikuti akreditasi yang diselenggarakan oleh KARS dan dinyatakan lulus tingkat Perdana dengan nomor: KARS-SERT/380/IV/2017, berlaku sampai tanggal 28 Maret 2020.

Sejak Maret tahun 2018, Charitas Hospital Kenten telah bekerja sama dengan BPJS Kesehatan untuk melayani pasien JKN-KIS serta terlibat aktif menyukseskan program Universal Health Coverage yang dicanangkan oleh pemerintah Republik Indonesia. Pada saat ini Charitas Hospital Kenten terus berbenah diri untuk meningkatkan mutu layanan sehingga dapat memberikan pelayanan prima bagi masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan.

Pada tahun 2020, Charitas Hospital Kenten harus menjalani akreditasi kembali. Oleh karena itu rumah sakit berbenah diri dan melengkapi fasilitas-fasilitas yang diperlukan agar pelayanan yang diberikan bersesuaian dengan standar agar para pengguna jasa kesehatan merasa nyaman. Berkat kegigihan direksi beserta seluruh karyawan, maka rumah sakit kembali menorehkan catatan manis dalam sejarah perjalanan pelayanannya yakni berupa kelulusan akreditasi yang diselenggarakan oleh KARS. Kelulusan ini memberi angin segar bagi rumah sakit untuk terus memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat bekerjasama

dengan instansi-instansi terkait lainnya. Dengan landasan karisma Mdr. Theresia Saelmaekers dan mutu pelayanan yang baik di segala bidang, Rumah Sakit Karya Asih diharapkan semakin bisa memposisikan diri di hati masyarakat untuk menjadi pilihan di antara rumah sakit yang berkualitas.

Falsafah, Visi dan Misi

Falsafah : Dengan dilandasi Cinta Kasih Ilahi dalam kegembiraan dan kesederhanaan, memberikan pelayanan kesehatan bagi manusia seutuhnya dengan tidak membedakan suku, bangsa, agama dan golongan terutama mereka yang lemah dan kurang mendapat perhatian.

Visi : Menjadi rumah sakit unggulan di Palembang yang dipercaya dan dipilih masyarakat sebagai mitra pelayanan kesehatan.

Misi : Memberikan pelayanan kesehatan prima secara menyeluruh dengan sentuhan kasih dalam semangat kegembiraan dan kesederhanaan.

Proses Penelitian

Penelitian ini berjudul "Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat Charitas Hospital Kenten" yang dimulai dengan proses pengajuan judul proposal pada tanggal 16 Maret 2023. Setelah judul diterima, penulis studi pendahuluan di Charitas Hospital Palembang, dan melanjutkan penyelesaian proposal, Ujian proposal di lakukan pada tanggal 28 April 2023, selanjutnya peneliti melakukan perbaikan sesuai dengan masukan. Tanggal 30 april 2023 Peneliti menerima masukan dari yayasan serta Charitas Hospital Palembang untuk melakukan penelitian di Charitas Hospital Kenten, kemudian Peneliti konsul dengan pembimbing dan diterima maka peneliti pada tanggal 11-16 Mei 2023 penulis melakukan survey pendahuluan. Langkah selanjutnya peneliti melakukan uji etik penelitian, yang dilakukan di Rumah Sakit Panti Rapih Jogjakarta. Sambil menunggu hasil uji etik peneliti membuat permohonan izin penelitian melalui Kampus yang di tujukan ke Direktur Charitas Hospital Kenten. Setelah surat dari kampus keluar dan di balas oleh Charitas Hospital kenten, serta hasil uji etik yang telah dinyatakan laik, peneliti melanjutkan proses komunikasi dengan perawat ruangan dan karu melalui Direktur keperawatan untuk izin menjelaskan tujuan penelitian dan menyebarkan kuisioner pengambilan data berlangsung selama 10 hari mulai tanggal 5 Juni sampai tanggal 15 Juni, di mulai dengan sosiali singkat terkait prosedur pengumpulan data, tujuan penelitian kepada seluruh Responden, responden yang belum hadir akan di datangi pada shift dan hari berikutnya sampai seleuruh responden mendapat penjelasan terkait penelitian. Setelah semua data terkumpul penulis melakukan entry data dan pengkodean ke dalam komputer dengan menggunakan aplikasi excel sesuai dengan pedoman metode penelitian, kemudian dilanjutkan dengan Analisa data yang dibantu dengan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian dan pembahasan

Analisis univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai distribusi frekuensi karakteristik responden yang terdiri dari data usia, jenis kelamin, lama bekerja perawat, motivasi kerja, kepuasan kerja perawat rawat inap di Charitas Hospital Kenten.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia Responden Perawat Charitas Hospital Kenten

Hasil	Frekuensi	Presentase (%)
Usia		
Dewasa Awal	45	95,7
Dewasa Madya	2	4,3
Total	47	100

Berdasarkan tabel 1 diperoleh data bahwa dari distribusi frekuensi karakteristik responden, dari aspek usia sebanyak 45 responden (95.7%) adalah dewasa awal, 2 responden (4.3 %) adalah dewasa madya.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini termasuk dalam usia dewasa awal. Berdasarkan teori perkembangan, usia dewasa awal adalah usia dimana masa pencarian pemantapan dan masa reproduktif yaitu suatu masa yang penuh dengan masalah dan ketegangan emosional, periode isolasi sosial, periode komitmen dan masa ketergantungan, perubahan nilai-nilai, kreativitas dan penyesuaian diri terhadap pola hidup baru (Reni Asmara Ariga, S.Kep., 2021). Pada usia dewasa awal menurut Kozier, 2016 merupakan fase dimana individu memiliki kemampuan untuk memahami dan menyeimbangkan argumen yang diciptakan oleh logika dan emosi. Hal tersebut dapat membantu individu untuk menurunkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga akan mendukung motivasi dan kepuasannya dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan, 2016 yang meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan Motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa bangsal kelas III RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah dengan hasil analisa adanya hubungan antara umur dengan motivasi kerja dengan p value = 0,007 (kurang dari 0,05). Penelitian lain yang mendukung pendapat peneliti adalah hasil

analisis penelitian tentang pengaruh antara usia dengan motivasi kerja perawat dalam merawat pasien COVID-19 di RS X Banten yang dilakukan oleh Wihardja et al, 2021 dimana hasil penelitian didapatkan bahwa 51,72% perawat pelaksana berusia ≤ 26 tahun. Hasil analisis bivariat diperoleh adanya pengaruh antara usia dengan motivasi kerja perawat dalam merawat pasien COVID-19 di RS X Banten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang berusia lebih muda lebih termotivasi dan lebih antusias dalam melakukan pekerjaannya yang turut dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan pasien dan keluarga pasien, serta usaha mereka untuk memastikan keselamatan pasien dan keselamatan perawat di tempat kerja.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden Perawat Charitas Hospital Kenten

Hasil	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis kelamin		
Perempuan	38	80,9
Laki-laki	9	19,1
Total	47	100

Dari table 2 menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 responden dengan persentase 80.9%, dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 9 responden dengan persentase 19.1%.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Jenis kelamin perempuan. Menurut Mulyaningthyas (2016) jenis kelamin merupakan pengkategorian seks secara biologis yang dapat diketahui dari identitas diri sebagai laki-laki dan perempuan secara biologis. Soeprodjo (2017) menuliskan dalam jurnal penelitiannya bahwa teori *environtmental Nightingale* meletakkan keperawatan menjadi sesuatu yang sakral dipenuhi oleh seorang wanita. Sebagian besar masyarakat juga berpendapat perawat adalah profesi yang cocok bagi perempuan. Perempuan dianggap tekun, teliti sabar seperti seorang ibu yang memiliki intuisi yang lebih kuat. Walaupun demikian perawat laki-laki dan perempuan memiliki harapan yang sama yaitu ingin mendapatkan kesejahteraan (reward, pengembangan karier, lingkungan kerja dan promosi) dalam bekerja untuk kebutuhan keluarga mereka dan mendapatkan perlakuan yang sama dalam pelaksanaan.

Teori motivasi Hezberg memasukan faktor jenis kelamin ke dalam faktor intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi motivasi. Menurut Huseno, 2016 Jenis kelamin merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwandari, 2015 Hasil penelitian tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso dengan uji statistik $p\text{ value} = 0,019$. Ho ditolak (kurang dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan. di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil Imlabla et al., 2018 yang menemukan hasil pada Perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakartadi $p\text{-value} = 0,146$ bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden Perawat Charitas Hospital Kenten

Hasil	Frekuensi	Presentase (%)
Lama kerja		
< 5 Tahun	34	72,3
≥ 5 tahun	13	27,7
Total	47	100

Dari tabel 3 diperoleh data dari 47 responden menunjukkan bahwa perawat yang lama kerjanya <5 tahun sebanyak 34 responden (72.3%) dan responden yang memiliki lama kerja ≥ 5 tahun sebanyak 13 responden (27.7%).

Lama kerja merupakan kurun waktu atau seberapa lama perawat bekerja di suatu tempat sesuai dengan rentang waktu yang telah ditempuh oleh seseorang perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Mangkunegoro, 2013). Menurut (Reinaldi, Haryanti, & Fauzi, 2019) kepuasan juga dipengaruhi dan dilihat dari lamanya seorang karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut, dan hal ini selalu dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal dari individu yang bekerja. Lama kerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan kepuasan kerja seorang pegawai (Anindya et al., 2017).

Responden dalam penelitian ini 72,3% memiliki masa kerja kurang dari lima tahun, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi serta kepuasan dalam bekerja. Hal ini di dukung oleh (Fikri, Rizany, & Setiawan, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat selama pandemi Covid-19 di Beberapa Rumah sakit di Kalimantan Selatan" dimana rerata lama kerja responden adalah 7,1104 tahun dengan lama kerja terendah adalah 1 tahun menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lama kerja terhadap kepuasan perawat ($p\text{-value} =$ artinya semakin sedikit lama kerja perawat semakin puas dan semakin lama bekerja maka perawat belum tentu merasa puas.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Motivasi Responden Perawat Charitas Hospital Kenten

Hasil	Frekuensi	Presentase (%)
Motivasi kerja		
Tinggi	42	89,4
Rendah	5	10,6
Total	47	100

Pada tabel 4 diperoleh data dari 47 responden, didapatkan 42 responden dengan persentase 89.4% memiliki motivasi kerja tinggi, dan 5 responden dengan persentase 10.6% yang memiliki motivasi kerja rendah.

Motivasi adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang sebagai manifestasi dari emosi, psikologi, dan seluruh emosi yang merangsang tindakan dalam menanggapi kebutuhan, keinginan dan tujuan hidup. (Indri Dayana, M.Si & Juliaster Marbun, 2018). Teori Motivator-Hygiene Herzberg menyebutkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor *intrinsic motivation* dan faktor *extrinsic factor* yang dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam bekerja

Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka. Perawat dengan motivasi yang tinggi akan memberi pengaruh yang baik terhadap pelayanan serta kepuasan kerjanya. Namun, Sejumlah kecil responden, menyatakan memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah. Ini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang merasa kurang termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Melissa et al., 2020) hasil penelitian perawat di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon didapati hasil motivasi kerja yang baik sebanyak 44 responden (55,0%) sedangkan perawat yang motivasi kerjanya kurang baik sebanyak 36 responden (45,0%). Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumartyawati, N, Ardani, & Edi, 2017) dalam penelitian perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi NTB ditemukan hasil 88,83% motivasi kerja perawat. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dari seseorang jika motivasi dari seseorang tersebut kurang baik pasti pekerjaan yang akan dia lakukan tidak akan berjalan dengan baik, sebaiknya dalam melakukan pekerjaan kita harus memiliki motivasi yang baik agar dapat tercipta kinerja yang baik.

Tabel 5. Distribusi Persepsi Kepuasan Kerja Perawat Charitas Hospital Kenten

No	Pernyataan	Tingkat Kepuasan			
		Tidak Puas s.d Cukup Puas		Puas s.d Sangat Puas	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
1	Mampu melaksanakan kegiatan selama bertugas	11	23,4	36	76,4
2	Kesempatan untuk bekerja secara mandiri	11	23,4	36	76,6
3	Kesempatan untuk melaksanakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu	12	25,5	35	74,5
4	Kesempatan untuk dihargai di masyarakat	11	23,4	36	76,6
5	Cara supervisor/ pimpinan dalam mengelola stafnya	7	14,9	40	85,1
6	Kemampuan atasan saya dalam membuat keputusan	7	14,9	39	83,0
7	Mampu melaksanakan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani	5	10,6	42	89,4
8	Kejelasan status saya dalam bekerja	4	8,5	43	91,5
9	Kesempatan untuk membantu orang lain	13	27,7	34	72,3
10	Kesempatan untuk memberi tahu kepada orang lain tentang apa yang harus di lakukan	8	17,0	39	83,0
11	Kesempatan melaksanakan sesuatu dengan menggunakan kemampuan saya	10	21,3	37	78,7
12	Bagaimana aturan rs dan apakah dilaksanakan	1	2,1	46	97,9
13	Kesesuaian antara gaji dan tanggungjawab yang harus dikerjakan	3	6,4	44	93,6
14	Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan saat ini	13	27,7	34	72,4
15	Kebebasan untuk membuat keputusan sendiri	5	10,6	42	89,4
16	Kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	4	8,5	43	91,5
17	Kondisi tempat kerja	5	10,6	42	89,4
18	Cara rekan kerja saya berinteraksi dengan rekan kerja lainnya	8	17,0	39	83,0
19	Pujian yang saya dapatkan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	5	10,6	42	89,4

20	Kepuasan terhadap prestasi yang saya peroleh dari pekerjaan	8	17,0	39	83,0
----	---	---	------	----	------

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil penelitian, didapatkan distribusi jawaban responden, dimana dalam hal kesempatan untuk melaksanakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu 25,5 % merasa tidak puas. Sedangkan kepuasan kerja perawat yang tinggi dapat dilihat dari distribusi jawaban perawat, yaitu sebagian besar responden menjawab bahwa mereka puas dengan kompensasi dan tanggung jawab 53,2 % menjawab sangat puas. Kompensasi, tanggungjawab dengan jumlah yang layak untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja perawat yang tinggi dapat dilihat juga dari sebagian besar responden 57,4% dalam hal aktivitas dan pengembangan diri merasa sangat puas serta menunjukkan bahwa perawat dalam melakukan pekerjaan selalu berkaitan erat dengan layanan sosial seperti hubungan dengan teman kerja, dengan atasan, dukungan dalam bekerja ditemukan di tempat kerja bisa berasal dari atasan, rekan kerja, dan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan kesesuaian antara gaji dan tanggungjawab yang harus dikerjakan, merupakan pernyataan mengenai kompensasi memiliki nilai rata-rata 3 (6,4%). Dari nilai tersebut peneliti berpendapat bahwa perawat Charitas Hospital Kenten merasa sudah puas dengan kompensasi yang didapatnya.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja Responden Perawat Charitas Hospital Kenten

Hasil	Frekuensi	Presentase (%)
Kepuasan kerja		
Tinggi	42	89,4%
Rendah	5	10,6%
Total	47	100%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data bahwa dari 47 responden perawat yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 42 responden dengan persentase 89.4%, dan responden yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 5 responden dengan persentase 10.6%.

Menurut Handoko, 2022 kepuasan kerja adalah pendapat dari karyawan baik itu menyenangkan atau tidak, pendapat itu dapat berupa perasaan yang terlihat dalam perilaku baik terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam pekerjaan itu sendiri. Hal ini berkaitan erat dengan perasaan yang dimiliki serta loyalitas karena memberi pandangan afeksi terhadap perusahaan itu sendiri.

Sebanyak 89,4% responden dalam penelitian ini memiliki tingkat kepuasan tinggi, hal ini dapat disimpulkan bahwa responden perawat Charitas Hospital Kenten sebagian besar merasa puas atas pekerjaannya. Seorang perawat yang bekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan bagi pelayanan rumah sakit tempat dia bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwandari, 2015) dalam jurnalnya yang berjudul "Analisis Determinan Karakteristik Individu Tenaga Keperawatan dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr. H. Koesnadi Bondowoso" ditemukan bahwa dimensi kepuasan kerja berdasarkan urutan tingkat kepuasan kerja tertinggi adalah puas karena kelompok kerja 47,9%, pekerjaan itu sendiri 35,6%, promosi 20,5%, kondisi kerja 20,5%, pengawasan 16,4%, gaji 13,7%. Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, Pada tingkat yang lebih pragmatis, pekerjaan yang menarik dan menantang serta perkembangan karier merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Fikri et al., 2022) menemukan hasil kepuasan kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 hasil sebesar 63,56 (54,45%). Kepuasan kerja perawat yang tinggi dapat disebabkan dari sebagian besar responden menyukai pekerjaan yang mereka lakukan, nyaman dengan rekan kerja mereka, menyukai supervisor mereka, dan peraturan yang ketat jarang menghambat mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Analisis Bivariat

Table 7. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

	Tingkat Kepuasan kerja				Total	p value	
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%			
Motivasi kerja	Tinggi	42	100%	0	0,0%	42	0,000
	Rendah	0	0,0%	5	100%		
Jumlah						47	

Tabel 7 memberikan gambaran hasil analisis korelasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat menggunakan uji statistik *chi square*. Pada 47 responden terdapat 42 responden dengan tingkat motivasi tinggi dan kesemuanya atau 100% memiliki tingkat kepuasan tinggi dan tidak satupun (0,0%) yang memiliki tingkat kepuasan rendah. Sedangkan pada 5 responden yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah, memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah pula. Dari hasil analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara tingkat motivasi kerja perawat dengan tingkat kepuasan kerja perawat dengan *p value* 0.000 atau kurang dari 0.005.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumartyawati, Ardani dan Dharmana (2017) tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang rawat inap RS TK 03.05.01 Dustira Kota Cimahi dengan hasil analisa didapatkan *p-value* = 0,001 (kurang dari 0,05) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja, yang mana hubungan yang positif tersebut memiliki arti semakin tinggi motivasi seseorang terhadap pekerjaannya semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dimilikinya. Hal yang sama ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyaningtyas, Parulian, & Sihombing, 2021) yang meneliti tentang hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung hasil analisa *p-value* kurang 0,000 (kurang dari 0,05) artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi. Hal yang sama juga di temukan oleh (Kayatun, Tajuddin, Masniar, & Sodikin, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan yang menunjukkan bahwa dalam uji korelasi adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berada pada fase dewasa awal dimana terdapat potensi kemampuan untuk memahami serta menyeimbangkan pendapat pribadi dengan emosi yang muncul dan bersamaan dengan kondisi tersebut individu mampu mengalihkan hal-hal yang membuatnya kurang nyaman dalam bekerja.

Jenis kelamin sebagai salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap motivasi menjadi faktor pendukung hasil penelitian ini, dimana 80,9% responden adalah perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan distribusi Jenis kelamin di Charitas Hospital kenten, meski mayoritas responden yang bekerja sebagai perawat adalah perempuan, jenis kelamin tidaklah menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Pekerjaan dasar seorang perawat adalah keahlian yang terlatih yang dapat dikuasai oleh siapapun tanpa memandang jenis kelamin. Hal ini diperkuat dengan pendapat (etigon 2019) menyatakan bahwa pegawai berjenis kelamin laki laki dan perempuan dalam proses melakukan pekerjaan tidak terdapat perbedaan.

Dengan lama kerja responden yang sebagian besar (72,3%) kurang dari 5 tahun masa kerja maka akan sangat berpengaruh terhadap pengalaman untuk berperilaku yang lebih baik sehingga pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang didalam proses umpan balik untuk meningkatkan mutu perencanaan, pelaksanaan hasil pekerjaannya, sehingga responden terdorong untuk selalu memotivasi diri dalam bekerja. Dalam penelitian ini masa kerja ditampilkan untuk mengetahui distribusi masa kerja yang ada di Charitas Hospital Kenten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Charitas Hospital Kenten, maka kesimpulan dari peneliti adalah: Karakteristik usia responden sebagian besar (95,7%) termasuk dalam kategori dewasa awal. Karakteristik jenis kelamin responden sebagian besar (80,9%) didominasi oleh perawat perempuan. Karakteristik lama kerja responden sebagian besar (72,3%) kurang dari lima tahun kerja. Tingkat motivasi responden sebagian besar (89,4%) memiliki tingkat motivasi kerja. Tingkat kepuasan kerja responden sebagian besar (89,4%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat Charitas Hospital Kenten, dari uji statistik *chi square* dengan tingkat standar 0,05 diperoleh hasil 0,00 kurang dari 0,05 artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat Charitas Hospital Kenten

REFERENSI

- Donsu, Jelita D. T. (2016). *metodologi penelitian keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.32584/jkmm.v5i1.1362>
- Imlabla, F. V., Rahayu, S., & Soepangat, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit*, 2(1), 34–48.
- Kayatun, S. N., Tajuddin, T., Masniar, M., & Sodikin, M. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Metode : Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 31–40. <https://doi.org/10.33506/mt.v8i1.1697>
- Melissa, W. T., Tucunan, A. A. T., Mandagi, C. K. F., Masyarakat, F. K., Sam, U., & Manado, R. (2020).

- Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Kesmas*, 9(1), 35–44.
- 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/ej.v6i1.335>
- Purwandari, R. (2015). Hubungan motivasi dan strss kerja perawat ruang rawat inap RSUD Sragen. *Jurnal Keperawatan*, 6(2), 123–131.
- Reinaldi, E. T., Haryanti, K., & Fauzi, A. (2019). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia , Status Perkawinan , Tenure , dan Prior Experience. *Jurnal Universitas Katolik Soegijapranata*, 2(2015), 1–5.
- Reni Asmara Ariga, S.Kep., M. A. R. S. (2021). *KONSEP PERTUMBUHAN DAN PERKEMBANGAN DALAM BERBAGAI USIA SERI BUKU AJAR:KONSEP DASAR KEPERAWATAN*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sumartyawati, N, M., Ardani, M. H., & Edi, D. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsj Provinsi Ntb. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 3(1), 8–14.