

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Nina Fentiana

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

Daniel Ginting

Universitas Sari Mutiara Indonesia

Alamat: Jalan Besar Deli Tua No 77 Deli Tua Kabupaten Deli Serdang

Korespondensi penulis: fentiana.nina@gmail.com

Abstract. Motivation is important because motivation is something that causes, distributes and supports human behavior so that they want to work hard and enthusiastically to achieve optimal results. This study aims to determine the relationship between work motivation and nurse performance. The type of research used is Quantitative Research using a Cross-Sectional approach. Samples were taken as many as 87 nurses at Panyabungan Hospital. Data analysis used the Chi-square test at a significance level of $\alpha < 0.05$. There is a relationship between work motivation and nurse job satisfaction. It is expected to increase positive attention to the assessment of work performance, increase self-motivation to achieve the achievements achieved..

Keywords: Performance, motivation, nurses, hospitals.

Abstrak. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross-Sectional*. Sampel diambil sebanyak 87 perawat di RSUD Panyabungan. Analisis data menggunakan uji *Chi-square* pada tingkat kemaknaan $\alpha < 0,05$. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. diharapkan dapat meningkatkan perhatian positif pada penilaian prestasi kerja, meningkatkan motivasi diri untuk mencapai prestasi yang diraih.

Kata kunci: Kinerja, motivasi, perawat, rumah sakit.

LATAR BELAKANG

Upaya untuk memelihara dan menjaga kesehatan fisik dan psikis pegawai harus senantiasa dilakukan oleh rumah sakit, mengingat pegawai merupakan sumber daya yang penting untuk kesinambungan berjalanya suatu rumah sakit (Adnyaswari, 2017). Dalam mengukur kualitas pelayanan keperawatan, dibutuhkan standar praktik keperawatan yang dapat menjadi pegangan bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kemudian output kinerja perawat dapat dinilai dari kualitas asuhan keperawatan yang perawat berikan pada pasien. Mengenai motivasi, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat (Ahmadiansah.R, 2020).

Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks (Sari,

2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi (Rivai, 2019). Motivasi kerja adalah kondisi yang dapat menggerakkan individu untuk melaksanakan pekerjaannya (Ahmadiansah, 2020). Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, Motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (*reward*) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya (Sandhi, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross-Sectional*. Sampel diambil sebanyak 87 perawat di RSUD Panyabungan. Analisis data menggunakan uji *Chi-square* pada tingkat kemaknaan $\alpha < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adanya upaya peningkatan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik kepada para perawat akan menyebabkan para perawat mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit dapat dicapai (Rismayadi, B., & Maemunah, M, 2016). Motivasi kerja adalah suatu pemicu yang dapat menumbuhkan semangat, ketertarikan yang tinggi dalam bekerja sehingga seseorang melakukan pekerjaannya menggunakan kemampuan, keterampilan yang ia miliki agar mendapatkan keinginannya dari hasil kerjanya. Agar mendapatkan hasil kinerja yang memiliki nilai baik secara kualitas maupun kuantitas maka seorang pegawai memerlukan motivasi kerja dalam dirinya yang kemudian diharapkan dapat memberikan peningkatan pada hasil kerjanya (Rukhan, 2020).

Tabel 1. Motivasi Kerja Perawat (n=90)

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase %
Tinggi	50	55,6
Rendah	40	44,4
Total	90	100

Tabel 2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat (n=90)

Variabel	Kepuasan Kerja						<i>p-value</i>
	Tinggi		Rendah		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	
Motivasi Kerja							0,003
Tinggi	29	32,2	21	23,3	50	55,6	
Rendah	10	11,1	30	33,3	40	44,4	
Total	39	43,3	51	56,7	90	100	

Motivasi kerja memiliki banyak variabel penentunya atau faktor yang mempengaruhinya. Masing-masing individu memiliki faktor dominan yang berbeda satu sama lain (Rukhan, 2020). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, et, al (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kondisi kerja, kompensasi, serta hubungan dengan rekan kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberi kesempatan untuk mencoba cara baru dan mendapatkan umpan balik dari hasil yang diberikan (Rismayadi, et, al, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. diharapkan dapat meningkatkan perhatian positif pada penilaian prestasi kerja, meningkatkan motivasi diri untuk mencapai prestasi yang diraih, bekerja sesuai dengan jadwal dan pedoman yang telah dibuat dan tepat waktu dan hasil kerja perawat tetap diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. A. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 2474-2500. <https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/28874>
- Ahmadiansah, R. (2020). Psikologi Industri & Organisasi: Tinjauan Motivasi Dan Kepuasan Kerja. Yogyakarta: Kreasi Total Media. Retrieved From [Http://Perpus.Iainsalatiga.Ac.Id/Lemari/Fg/Free/Pdf/?File=Http://Perpus.IainsalAtiga.Ac.Id/G/Pdf/Public/Index.Php/?Pdf=9045/1/Psikologi%20industri](http://Perpus.Iainsalatiga.Ac.Id/Lemari/Fg/Free/Pdf/?File=Http://Perpus.IainsalAtiga.Ac.Id/G/Pdf/Public/Index.Php/?Pdf=9045/1/Psikologi%20industri)
- Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2020). Motivation As A Factor Affecting Nurse Performance In Regional General Hospitals: A Factors Analysis. *Enfermeria Clinica*, 29(2), 515-520. [Http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Enfcli.2020.04.078](http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Enfcli.2020.04.078)
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. [Https://Doi.Org/10.36805/Manajemen.V2i1.181](https://Doi.Org/10.36805/Manajemen.V2i1.181)
- Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135* [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/ManeggioIssn 2623-2634](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/ManeggioIssn%202623-2634) (Online). Doi: <https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>

Disertasi/Tesis/Paper Kerja

- Rukhan, Ahmad Anies. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Ruang Rawat Inap Rsud Dr. H. Moch. Ansari Saleh, Banjarmasin) Tesis. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
- Sari, Putri Indah. (2019). Hubungan Faktor Predisposisi Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kota Langsa. Tesis. Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan.

Buku Teks

- Rivai. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Pt. Raja Grafindo.