

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT X

Malva Bonnie Almira Afandi, Asri Rejeki², Idha Rahayuningsih³

Universitas Muhammadiyah Gresik

Abstract

This study aims to prove influence of influence between work motivation and job satisfaction in X hospital. In this study, the method used is quantitative methods with a population consisting of 70 nursing staff who have been administratively registered at the hospital. The sampling technique in this study used accidental techniques. The data analysis techniques used in this study is to use non-linear regression analysis. The result of the analysis in this study indicate the coefficient of determination (R) of $r 0,137 = 0,019$ means that $R = 1,9\%$ means that there is an influence of the level of work motivation of 1,9% on the level of job satisfaction while the remaining 98.1% is influenced by other variabls outside the research.

Keywords: *Work motivation, Job satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di rumah sakit X. Dalam penelitian ini metode yang digunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi yang terdiri dari 70 tenaga keperawatan yang sudah terdaftar secara administrasi di rumah sakit tersebut. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi non linear. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi (R) dari $r 0,137 = 0,019$. Artinya, $R = 0,019$ artinya $R = 1,9\%$ artinya terdapat pengaruh tingkat motivasi kerja sebesar 1,9% terhadap tingkat kepuasan kerja sedangkan sisanya 98,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

¹email : malvabonnie_16711@umg.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik
Jl. Sumatera 101 GKB, Kebomas, Gresik, Jawa Timur 61121

Pendahuluan

Setiap instansi pasti memiliki sistem atau cara yang dapat menunjang kepuasan kerja para karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan salah satu faktor pentingnya melalui motivasi. Melalui motivasi seluruh karyawan diharapkan dapat terpenuhinya hak-hak mereka ketika bekerja. Instansi tidak hanya mencakup perusahaan tetapi juga sebuah rumah sakit. Perusahaan ataupun rumah sakit pasti memiliki sumber daya manusia (SDM) yang turut berperan aktif untuk mewujudkan visi dan misi yang ada di dalam instansi agar apa yang diinginkan tercapai instansi tersebut dapat tercapai. Malayu SP Hasibuan (2012) menuturkan pegawai/karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan (Heriyanto & Hidayati, 2016:67).

Di dalam tenaga keperawatan, tak jarang mendapat tuntutan dari masyarakat. Dimana pada tuntutan tersebut dilayangkan oleh masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas yang juga menjadi isu dan tantangan persaingan yang sangat penting, dari persaingan inilah rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM). Meidian (2012) di dalam institusi rumah sakit, SDM yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan atau visi misi dari sebuah rumah sakit yang salah satu diantaranya adalah pencapaian mutu pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, ilmu manajemen SDM yang sangatlah penting untuk diterapkan di dalamnya karena semua tujuan visi-misi rumah sakit akan tercapai apabila setiap personil ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan keahlian. Mahendra (2014) mengatakan dengan kompleksitas yang ada dalam organisasi rumah sakit maka perlu adanya perhatian yang lebih baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rumah sakit inilah penentu kelangsungan hidup organisasi (Morais, Prastiwi, & Sulasmini, 2019:69).

Banyak para pekerja yang bekerja di dalam rumah sakit tersebut. Salah satu yang terpenting adalah para tenaga keperawatan yang selalu siap sedia sepanjang waktu. Kepuasan kerja para perawat tersebut tentunya sangat perlu diperhatikan oleh pihak instansi untuk kelangsungan tujuan di rumah sakit tersebut. Namun apabila ketidakpuasan tersebut terus terjadi secara berulang kali maka yang akan terjadi adalah menurunnya tingkat produktivitas kinerja para tenaga keperawatan. Serta apabila hal tersebut tidak segera ditangani oleh sebuah instansi maka kepuasan kerja tersebut menjadi sebuah masalah yang besar bagi instansi tersebut, karena kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya performa para karyawan. Dimana

hal tersebut juga akan berdampak pada hal yang lainnya, yaitu kepada para pasien yang ditanganinya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi sendiri merupakan salah satu faktor penting didalam kepuasan kerja karena apabila seorang karyawan mendapat motivasi dari instansinya maka kepuasan kerjanya akan terpenuhi serta hal tersebut dapat membuat seorang akan loyal terhadap instansinya. Karena apabila faktor tersebut belum terpenuhi dengan baik maka seorang karyawan akan melakukan hal-hal yang merugikan instansi. Misalnya saja seperti yang terjadi di rumah sakit tersebut. Dimana masih ada perawat yang sering datang terlambat di tempat kerjanya sehingga absensi keterlambatan pun cukup tinggi. Hal tersebut dikarenakan masih rendahnya motivasi yang ada didalam instansi tersebut.

Pada dasarnya setiap instansi memiliki suatu cara tersendiri untuk membangun dan mengembangkan pada apa yang sedang dipimpinya di dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang berhasil sangat tergantung pada kemampuannya untuk membangun orang-orang yang berada di sekitarnya. Hal ini dikarenakan keberhasilan pada sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Malayu S.P. Hasibuan (2009) menyatakan, motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sibarani, 2018:3).

Metode Penelitian

Tipe yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Darmawan (2016:37) ialah proses untuk menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin di ketahui. Populasi pada penelitian ini berjumlah 70 orang yang terdiri dari anggota bidan dan perawat dimana masih aktif bekerja di Rumah sakit X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *accidental* sampling dengan penentuan sampel berdasarkan kebetulan dimana secara kebetulan bertemu dengan peneliti yang dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:85). Teknik pengumpulan data yang akan digunakan di penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner adalah sebuah cara pengumpulan yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,

2016:142). Sedangkan skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi non linier sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*.

Tabel 1. Uji Regresi Non Linear Sederhana (*Tabel Model Summary*)

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,137	,019	-,007	4,327

Hasil analisis dari teknik tersebut, pada nilai R^2 (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,019 atau 1,9%. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.7 Dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap (kepuasan kerja) sebesar 1,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Non Linear Sederhana (*Table Anova*)

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13,885	1	13,885	,741	,394
Residual	730,310	39	18,726		
Total	744,195	40			

Tabel ini digunakan untuk melihat persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel Y. Hasil tabel anova atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 0,741 dengan probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti nilai koefisien determinasi R^2 tidak sama dengan nol atau signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Non Linear Sederhana (*Tabel Coefficients*)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X	-,157	,182	-,137	-,861	,394
(Constant)	48,033	6,503		7,386	,000

Berdasarkan tabel uji diatas dapat diketahui bahwa nilai B0 (beta nol) sebesar 48,033 (a) sedangkan nilai dari B1 (beta satu) didapatkan nilai sebesar -0,157. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persamaan garis regresi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 48,033 + (-0,157)$$

Persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk melakukan prediksi tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dikatakan bahwa nilai motivasi kerja bertambah 1, maka nilai rata-rata kepuasan kerja akan berubah -0,157 atau setiap nilai motivasi kerja bertambah 1 maka nilai kepuasan kerja berkurang sebesar 0,157 dikarenakan adanya nilai negatif. Hal tersebut dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang terjadi pada perawat di rumah sakit X.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan menggunakan teknik regresi non linear dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditunjukkan adanya tingkat pengaruh motivasi kerja sebesar 1,9% terhadap tingkat kepuasan kerja sedangkan sisanya 98,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Saran

a. Untuk Instansi

Untuk instansi diharapkan agar memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan tetap memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Untuk Tenaga Keperawatan

Untuk para tenaga keperawatan diharapkan untuk tetap mencintai pekerjaannya. Hal ini dikarenakan, bahwa hal tersebut dapat memberikan kesempatan satu sama lain untuk terus tumbuh mengasah kemampuan masing-masing dengan saling membantu satu sama lain. Hal ini juga termasuk kedalam kebutuhan *Growth needs*. Menurut Alderfer, dimana pada kebutuhan tingkat ini setiap individu memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan, salah satu caranya dapat dilakukan dengan melakukan cara ini sebagai sarana untuk tetap mengembangkan keterampilan dan kemampuannya.

c. Untuk Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya apabila tertarik untuk melakukan penelitian terkait, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Achmadi, L. D., Pondaag, L., & Babakal, A. (2015). Gambaran Tingkat Pengetahuan Perawat dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Diruangan Rawat Inap Interna RSUD Datoe Bhinangkang. *E-Journal Keperawatan (e-Kp)*, 3 No. (3).
- Alderfer, C. P. (2011). *The Practice of Organizational Diagnosis*. New York: Oxford University Press.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1 No. (1), 45-54.
- Astuti, H. D., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus oada PT. Chitose Internasional Tbk.). *e-Proceeding of Management*, 2 No. (2).
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18 No. (1), 9-15.
- Budiono. (2016). *Konsep dasar Keperawatan*. Jakarta: Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- C, M. Z., Supriyanto, & A, I. (2016). Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale. 3, 9-22.
- Damara, V. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Kepribadian Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Alam Sejati. *AGORA*, 3 (2), 277-283.
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (P. Latifah, Penyunt.) Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Fajri, N. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4 No. (1), 547-561.
- Fanny, & Admaja, S. (2017). Analisa Servant Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Bumi Surabaya. *Jurnal of Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5 No. (2), 427-440.
- Fathoni, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Semarang : Badan Penerbit - UNDIP

- Hakim, A., Yassir, M., & Nur, M. (2014). Pengaruh Hubungan Interperpesonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruangannya UGD RSUD Salewangan Maros. *Jurnal ilmiah Kesehatan Diagnosisi*, 4 No. (5), 541-548.
- Heriyanto, & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, VI No. 1, 67-76.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44 (1), 31-39.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21 No. (1), 1-8.
- Juniari, N. K., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4 No. (11), 832-840.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6 No. (1), 1-6.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York, United States: Paul Ducham.
- Maharani, P. D., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Astra Internasional Tbk-TSO AUTO 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 72 (1).
- Morais, O. F., Prastiwi, S., & Sulasmini. (2019). Perbedaan Motivasi Kerja dan Tingkat Kedisiplinan Perawat PNSdi Puskesmas Dinoyo dan Pukesmas Batu. *Nusing News*, 4 No. 1.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9 No (1), 75-98.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9 No. (1), 125-144.
- Pratama, M. R., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47 No. (1), 47-55.

- Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2017). Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator. *E-JURNAL GAMA JOP*, 3 No. (1), 45-58.
- Prayoga, D., Lailiyah, S., & Sari, J. D. (2017). Analisis Kepuasan Karyawan dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga*, 2 No. (2), 269-289.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1 No. (2), 43-53.
- Setiono, D. O., & Kwanda, N. (2016). Analisa Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Restoran Bakerzin Surabaya. *4 No. (2)*, 375-385.
- Sibarani, E. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5 No. (1), 1-15.
- Sudiarditha, I. K., Wasposito, A. A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, XX No. (02), 278-292.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri : Dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang, Jawa Timur: UB Press.
- Undang-undang RI No. 38 tahun 2014 tentang Keperawatan. (Online), (<http://www.jdih.bpk.go.id>), diakses 28 Mei 2020
- Widhiarso, W. (2010). *Uji Linieritas Hubungan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17 No. (2), 25-34.
- Yang, C. L., Hwang, M., & Chen, Y. C. (2011). An empirical study of the existence, relatedness, and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value-added services. *African Journal of Business Management*, 5 No. (19), 7885-7898.