

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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).

Sebuah portal berita online yang terbit pada tanggal 2 Januari 2018 dimana dalam sebuah riset “Global Leadership Study” yang digagas Dale Carnegie memperlihatkan bahwa lebih dari 30 persen tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat -- akumulasi dari 20 persen karyawan yang berencana pindah tempat kerja pada tahun baru, dan 13 persen yang mengaku saat ini sedang mencari pekerjaan baru. Sementara, hanya 28 persen karyawan di Indonesia yang berniat bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaannya. Data dari studi ini juga menunjukkan bahwa 85 persen karyawan menganggap apresiasi dan pujian dari atasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sangatlah penting. Namun pada praktiknya hanya 36 persen atasan yang melakukannya.

Sedangkan dalam sebuah portal berita online lain, yang diunggah pada 12 Maret 2020 dimana pada sebuah Survei Job Happiness Index 2017, yang dilakukan bersama oleh JobStreet.com dan jobsDB, mengungkapkan 3 faktor utama yang memengaruhi kebahagiaan dan ketidakpuasan kerja para pegawai di tempat kerja. Survei yang diluncurkan dari 31 Juli 2017 hingga 31 Agustus 2017 ini dilakukan

terhadap 35.513 pegawai dari 7 negara dengan ekonomi terbesar di Asia dimana 3 faktor yang menjadi kebahagiaan adalah kolega, lokasi kerja dan reputasi perusahaan. Sedangkan yang menjadi 3 faktor ketidakpuasan kerja adalah peluang pelatihan, gaji, dan pengembangan karir.

Kepuasan kerja sendiri memang merupakan sikap yang bersifat individual. Dimana kepuasan yang dirasakan oleh setiap individu tentunya berbeda dengan satu sama lain, aspek yang mempengaruhinya pun berbeda juga. Menurut Berry (1998) kepuasan kerja adalah sebuah reaksi yang ditimbulkan oleh individu terhadap pengalaman kerjanya. Jewell & Siegel (1998) juga mendukung pernyataan tersebut serta dinyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Tama & Hardiningtyas, 2017:51).

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. Pasien yang merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit, maka pasien tersebut akan komplain kepada rumah sakit tersebut. Sehingga apabila pihak instansi tidak menginginkan hal tersebut terjadi maka pihak instansi juga harus tetap memberikan perhatian atau dorongan atau motivasi kepada para bawahannya.

Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik–sebaiknya, agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan turut meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan pekerjaannya. Sikap yang dicerminkan oleh kedisiplinan, moral, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dapat menikmati di dalam pekerjaan, diluar pekerjaan serta dikombinasi dalam dan luar pekerjaan. Fathoni, (2016:128-129) menjelaskan kepuasan dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan hasil kerja, perlakuan, penempatan, serta suasana di lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja dirasakan oleh semua orang yang bekerja, seperti halnya seseorang yang bekerja di sebuah instansi perusahaan maupun di sebuah instansi kesehatan misalnya di rumah sakit yang termasuk kedalam tenaga kesehatan.

Potter & Perry (2005) mengatakan bahwa perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung kepada keikutsertaan perawat perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi pasien. Swansburg (2000) juga berkata bahwa hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit berkisar antara 40-60%. Dengan ini, Suroso (2011) menyatakan bahwa rumah sakit perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perawat, seperti memperhatikan pengembangan karir perawat (Hakim, Yassir, & Nur, 2014:541).

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 rumah sakit, SDM yang kompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaiannya, salah satu diantaranya adalah pencapaian pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, ilmu manajemen SDM yang sangatlah penting untuk diterapkan di dalamnya karena semua tujuan visi-misi rumah sakit akan akan tercapai apabila setiap personil ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan keahlian (Morais, Prastiwi, & Sulasmini, 2019:69).

Rumah sakit X merupakan rumah sakit umum yang berada di dalam satu naungan kepemimpinan yang sudah tidak asing lagi untuk didengar. Rumah sakit ini setiap harinya sibuk untuk terus bekerja mengurus para pasien. 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.

Sigit (2009) mengatakan pelayanan keperawatan sendiri merupakan unsur terpenting dalam melaksanakan pelayanan prima untuk keberhasilan pencapaian tujuan rumah sakit. Keberhasilan pelayanan keperawatan diberikan melalui sistem modal praktek keperawatan profesional (MPKP) dan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja perawat (Hakim, Yassir, & Nur, 2014:541).

Rifiani dkk (2013) menyatakan bahwa perawat merupakan orang yang merawat dan mengasuh orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Selain memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, teknikal juga harus memiliki otonomi dan bersedia menanggung resiko, bertanggung jawab, serta bertanggung gugat terhadap semua tindakan yang dilakukannya. Perawat ketika bekerja pun harus bersikap profesional. Dengan pekerjaan yang diembannya tersebut diharapkan perawat dapat memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai (job satisfaction) yang berarti menurut Kreitner (2014) yaitu sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Wolo, Trisnawati, & Wiyadi, 2015:25).

Tenggara, Zamalita & Suyasa (2008:98) mengatakan arti kepuasan kerja sebagai emosi atau respon afeksi yang mengacu pada perasaan senang ataupun tidak senang, setuju dan tidak setuju dengan lingkungan kerjanya sebagai dampak dari lingkungan kerja serta jenis pekerjaan dan situasi kerjanya. Pekerjaan mereka akan menjadi ukuran kepuasan kerja bagi setiap individu, karena kepuasan dinilai sebagai suatu hal yang bersifat personal. Bentuk, jenis, dan kadar kepuasan yang didapat oleh masing-masing pegawai dalam berbagai organisasi sangat bervariasi. Kepuasan kerja lebih mengacu kepada penilaian seorang karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan tersebut dapat memuaskan kebutuhan karyawan (Vroom dalam As'ad 200:104). Pegawai yang merasakan perasaan senang dengan pekerjaannya maka akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan pegawai yang tidak merasakan senang dengan pekerjaannya dan tidak merasa nyaman dengan situasi dari pekerjaannya maka ia akan tidak puas dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Sedangkan kepuasan kerja pada perawat menurut Vemmylia (2009) perawat akan menghasilkan kemajuan untuk rumah sakit di masa ini dan di masa mendatang, sehingga perlu perhatian khusus dari rumah sakit agar kepuasan kerja meningkat. Tentu bukan hal yang mudah karena biasanya organisasi dihadapkan pada hal yang

ingin dicapai, seperti menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan banyak kegiatan yang harus dilaksanakan agar tepat sasaran. Kegiatan ini yang turut mempengaruhi kinerja perawat yang tidak dapat luput dari pencapaian kepuasan kerja perawat (Hakim, Yassir, & Nur, 2014:542).

Berdasarkan wawancara yang telah didapatkan dimana perawat mengalami kendala di dalam pekerjaannya. Seperti pada perawat yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lalu sama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ada pula yang merasa bahwa atasan mereka tidak terlalu memperhatikan bawahannya. Seringkali terjadinya kesalahan penerimaan informasi antar perawat karena kurangnya komunikasi antar satu sama lain. Pengajuan cuti atau hari libur yang lama mendapat respon atau tanggapan dari atasannya. Masih adanya atasan yang bersifat tidak peduli kepada bawahan, sehingga dorongan untuk terus tumbuh yang diberikan kepada bawahannya masih kurang. Berdasarkan hal tersebut maka yang terjadi adalah ketidakpuasan yang dialami para pegawai perawat terhadap rekan kerja, pekerjaan itu sendiri serta kepada pengawasan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan. Karena kepuasan diukur dari bagaimana instansi memperlakukan karyawannya. Karyawan yang merasa puas apabila kebutuhan yang mereka inginkan terpenuhi. Dan tentunya dengan tingkatan kepuasan setiap individu yang berbeda-beda yang sesuai dengan apa yang ia inginkan. Individu yang merasa puas terhadap apa yang telah didupatkannya akan cenderung memberikan timbal balik yang sesuai dengan apa yang ia dapatkan, misalnya seperti mereka akan memberikan waktu dan tenaganya untuk instansi yang menaunginya serta mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk menghasilkan yang terbaik. Akan tetapi, kepuasan akan menjadi hal yang berbeda apabila hal-hal yang menjadi kepuasan tidak terwujud dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal selanjutnya yang akan timbul adalah rasa ketidakpuasan yang berakibat pada motivasi yang berkurang, serta timbulnya perlakuan negatif terhadap instansi seperti malas bekerja, datang tidak tepat pada waktunya dan sebagainya (Sudiarditha, Wasposito, & Triani, 2016:280).

Definisi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinichi (2007) adalah suatu respon *affective* atau emosional terhadap pekerjaan seseorang. Sedangkan Robbin dan Judge (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif dan negatif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif terhadap pekerjaan tersebut (Sudiarditha, Waspodo, & Triani, 2016:281).

Selain itu menurut Aamodt (2010) ia menjelaskan bahwa konsekuensi yang dihadapi setiap perusahaan apabila banyak karyawannya yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, seperti: (1) absensi (2) *turnover* (3) perilaku yang tidak produktif (4) *Lack of Organizational Citizenship Behaviors* (OCBs). Herzberg (dalam Mohammed & Eleswed, 2013) pun turut menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menambahkan nilai-nilai positif bagi perusahaan. Mohammed & Eleswed (2013) juga menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas akan lebih kreatif, fleksibel, inovatif dan loyal terhadap perusahaan (C, Supriyanto, & A, 2016:11).

Berdasarkan macam-macam konsekuensi dari rasa tidak puas terhadap pekerjaannya yang dijelaskan oleh Aamodt (2010) terdapat dua dari empat macam jenis konsekuensi yang didapatkan berdasarkan hasil wawancara tersebut. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya terletak pada poin pertama yaitu absensi dan poin keempat yaitu perilaku yang tidak produktif. Pada poin pertama yaitu keterlambatan, masih banyak perawat yang melanggar peraturan tersebut padahal didalam instansi tersebut sudah terbagi kedalam beberapa tiga waktu bagian yaitu shift pagi dimulai dari jam 07.00–14.00 siang, shift siang dimulai dari jam 14.00 sampai 21.00 malam sedangkan untuk shift malam dimulai dari pukul 21.00 malam sampai 07.00 pagi. Lalu selanjutnya pada poin keempat masih ada karyawan yang tidak produktif dimana hal tersebut disebabkan oleh banyaknya pasien yang menjadi tanggungjawabnya.

Dibawah ini adalah tabel hasil wawancara dengan beberapa perawat di rumah sakit X.

Tabel 1.1 Hasil wawancara dengan beberapa perawat

No.	Nama	Usia	Hasil Wawancara
1.	C	42 Tahun	C merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerjanya selama ini. Sehingga terkadang C kurang maksimal ketika sedang bekerja.
2.	FDA	31 Tahun	Keinginannya untuk menjadi seorang perawat yang profesional telah ada sejak ia masih remaja, namun ia merasa tidak nyaman dengan kondisi pekerjaannya dimana ia merasa tidak dihargai atas pencapaiannya selama ini oleh sekitarnya sehingga ia terus berusaha untuk menjadi yang terbaik.
3.	KI	27 Tahun	KI merupakan perawat baru di instansi tersebut. seringkali tidak memahami beberapa prosedur namun ia bingung harus bertanya kepada siapa karena tidak ada kepedulian antar karyawan bahkan terdapat senioritas. Sehingga ia harus tetap bisa tumbuh dan berjuang bagaimanapun caranya sebagai seorang perawat yang handal.

Sumber: Wawancara dengan beberapa perawat di rumah sakit "X"

Berdasarkan hasil wawancara diatas, hasil dari wawancara tersebut termasuk kedalam ketidakpuasan kerja dimana menurut Luthans (2010:141) ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, rekan kerja.

Sondang (2002) mengatakan bahwa kepuasan di sini tidak selalu dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Heriyanto & Hidayati, 2016:68). Hal ini berkaitan dengan motivasi kerja dimana motivasi kerja ini merupakan penggerak atau daya pendorong yang terdapat dalam diri setiap individu (Bahri & Nisa, 2017:10).

Sedangkan menurut Wood, et.al (2001) motivasi kerja ini ditentukan oleh keyakinan individu mengenai hubungan antara *effort-performance* dan menyenangkan berbagai macam *outcome* dari level performance yang berbeda-beda (Setiawan, 2015:48). Sedangkan Cong dan Van (2013) yang mendefinisikan sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya

dengan cara yang khusus. Motivasi kerja ini memiliki potensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila seorang karyawan diberikan motivasi kerja atau dorongan yang tinggi oleh atasannya maka hasilnya adalah semakin tinggi pula kepuasan kerjanya karena mereka merasa pekerjaan mereka dihargai. Begitu pula sebaliknya apabila seorang karyawan yang kurang mendapat perhatian dari atasannya maka yang terjadi adalah rasa ketidakpuasan. Saleem *et al* (2010) pun turut serta menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan (Juniari, Riana, & Subudi, 2015:825-826).

Stephen P. Robbine juga menyebutkan motivasi kerja ini merupakan suatu kerelaan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang juga turut dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu. (Bahri & Nisa, 2017:10).

Sedangkan Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja ditinjau dari dua sisi yaitu dari sisi karyawan dan perusahaan. Apabila dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Prayoga, Lailiyah, & Sari, 2017:270). Pegawai yang merasakan perasaan senang dengan pekerjaannya maka akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan pegawai yang tidak merasakan senang dengan pekerjaannya dan tidak merasa nyaman dengan situasi dari pekerjaannya maka ia akan tidak puas dengan pekerjaan yang dimilikinya. Pekerjaan yang mereka lakukan, pada dasarnya memang akan menjadi ukuran atau tolak ukur kepuasan kerja bagi setiap individu, karena kepuasan dinilai sebagai suatu hal yang bersifat personal. Karena bentuk, jenis, dan kadar kepuasan yang didapat oleh masing-masing pegawai dalam berbagai organisasi sangat bervariasi. kepuasan kerja lebih mengacu kepada penilaian seorang karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan tersebut dapat memuaskan kebutuhan karyawan (Vroom dalam As'ad 200 : 104).

Keith Davis & Newsroom (1995) menyatakan karyawan akan meningkatkan motivasi kerjanya jika seseorang itu mencapai tujuan pentingnya dalam bekerja (Setiawan, 2015:48). Arti motivasi kerja sendiri menurut Wexley dan Yulk (1992) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja juga bisa disebut dengan pendorong semangat kerja (Setiawan, 2015:48). Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Hal itu dapat merangsang karyawan untuk menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Morais, Prastiwi, & Sulasmini, 2019:74).

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).

Heidjrachman dan Husnan (2008) mengatakan bahwa motivasi yakni suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk meningkatkan motivasi. Keinginan yang timbul dalam diri seseorang dapat berasal dari dalam dirinya maupun berasal dari luar dirinya (Jatmiko, Swasto, & N, 2015:3).

Keinginan para karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang agar lebih puas dalam pekerjaannya serta adanya pengakuan dari supervisor untuk menunjang produktivitas yang juga memiliki dampak terhadap kepuasan kerja tersebut. Ada baiknya pula apabila instansi tersebut mampu mengidentifikasi apa yang menjadi penyebab motivasi kerja karyawannya meningkat ketika bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi kerja dan mengapa karyawan berprestasi tinggi.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan dari apa yang telah dijelaskan diatas, maka kepuasan kerja merupakan suatu hal penting dalam sebuah instansi. Oleh karena itu kepuasan merupakan hal yang harus dirasakan oleh setiap tenaga keperawatan dalam melakukan pekerjaannya. Tidak mudah memang untuk memenuhi kepuasan kerja setiap karyawan karena pada dasarnya kepuasan kerja setiap karyawan memiliki tingkatan yang berbeda-beda, oleh karena itu apabila setiap instansi memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya, maka kepuasan kerja pada karyawannya akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja menurut Locke dalam Luthans (2010:141) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi kognitif, dan reaksi atau sikap yang menyatakan adalah situasi emosional yang menyenangkan dan positif yang dihasilkan dari sebuah nilai dari pekerjaan seseorang dan pengalaman bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi sendiri merupakan 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.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kurnia dkk yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali) dimana pada penelitian tersebut menghasilkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, hal ini dikarenakan adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh perusahaan.

Berdasarkan hal yang telah dipaparkan diatas kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk seorang karyawan bagi instansi yang menaunginya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah seperti faktor pada pekerjaan mereka sendiri, dimana para karyawan harus selalu untuk tetap bertanggungjawab pada pekerjaannya serta selalu mengkomunikasikan hal-hal yang terjadi dengan baik agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, serta pentingnya pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja pada setiap karyawan. Karena apabila pemberian motivasi masih kurang, maka yang akan terjadi adalah kurangnya semangat dalam bekerja serta akan turut memengaruhi kepuasan kerja para karyawannya.

Serta adanya keinginan untuk terus menjadi lebih baik lagi sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Alderfer pada teori ERG yang termasuk kedalam kategori *growth needs* dimana adanya kebutuhan untuk tumbuh, produktif dan mampu untuk berkembang secara pribadi. Selain itu, uang yang juga termasuk kedalam motivasi eksternal juga dapat meningkatkan produktivitas para karyawan ketika bekerja. Hal tersebut sesuai dengan teori dua faktor dimana hal tersebut dapat meningkatkan motivasi seseorang ketika bekerja.

Karena tidak semua perawat merasa puas dengan pekerjaannya, mereka terkadang merasa tertekan dengan pekerjaannya, dengan rekan kerja sesamanya atau dengan pengawasnya. Untuk itu peran pemimpin sangat penting dalam memenuhi kepuasan kerja karyawannya karena apabila kepuasan kerja seorang karyawan tidak terpenuhi maka akan memiliki dampak negatif pada pelayanan yang diberikan kepada pasiennya. Seperti pada teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg ada dua faktor mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. faktor intrinsik yaitu faktor yang timbul karena adanya dorongan dari diri individu dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang berasal dari luar diri

seseorang, terutama dari organisasi tempat dia bekerja. (Heriyanto & Hidayati, 2016:68).

Seperti pada apa yang telah diungkapkan oleh perawat di rumah sakit tersebut bahwa ada beberapa penyebab yang menjadi ketidakpuasan kerja di dalam instansi yang menaunginya.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit X”.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal, peneliti melakukan pembatasan masalah pada penelitian yaitu sebagai berikut :

1.3.1 Kepuasan kerja :

Kepuasan kerja adalah menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosi seorang karyawan yang senang atau dipenuhi emosi positif yang berasal dari penilaian karyawan bersangkutan mengenai pekerjaan atau pengalaman yang dilakukan (Locke dalam Luthans 2006).

1.3.2 Motivasi Kerja

George & Jones (2005) mendefinisikan motivasi kerja sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit X”.

1.3.3 Tenaga Keperawatan

Menurut Undang-undang Nomor 38 tahun 2014 definisi tenaga keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah tenaga keperawatan yang bekerja didalam rumah sakit X.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini ialah “Apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pada Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit X”.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini ialah “Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pada Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit X”.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kajian referensi untuk penelitian psikologi selanjutnya serta dapat menambah ilmu untuk wawasan pengetahuan di ranah industri.

1.6.2 Secara Praktis

a. Rumah Sakit

Dalam penelitian ini diharapkan agar pihak rumah sakit dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dasar untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja karyawannya.

b. Akademisi

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan serta kajian referensi untuk penelitian di masa mendatang.