

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja ialah ekspresi atau sikap seseorang yang menggambarkan sisi emosionalnya dalam menikmati dan menyenangi pekerjaannya. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai perasaan yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaannya (Silalahi, 2022). Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi (Edison et al., 2018). Kepuasan kerja merupakan bagian dari sikap emosional yang diwujudkan dalam kebahagiaan dan rasa cinta terhadap pekerjaan seseorang. Selain itu, kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya (Rahmawati Meylin, 2020).

Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional positif yang dinyatakan dari hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja tidak hanya sekedar upaya mengurangi stres/tekanan kerja, tetapi juga dapat membantu meningkatkan performa, mengurangi pergantian anggota organisasi, dan mengurangi ketidakhadiran (Supriyati et al., 2021). Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula niatan seorang karyawan untuk bertahan di perusahaan. Kebalikan dari kepuasan kerja, dampak dari menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah terjadi kenaikan absensi pegawai sebagai bentuk berkurangnya komitmen karyawan dalam perusahaan. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan prestasi kerja yang memberikan output produktifitas yang menurun dan menghambat kemajuan perusahaan. Tanpa disadari penurunan kepuasan kerja karyawan akan berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karir pekerja (Khairiyati dkk, 2020).

Berdasarkan definisi diatas dapat diuraikan kepuasan kerja adalah respon emosional perasaan seseorang dalam menggambarkan pekerjaannya dan semua aspek yang ada didalam pekerjaannya, bentuk perasaan menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan yang dihasilkan dari usahanya sendiri.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Fitnanto et al., (2021) ada 9 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit, diantaranya :

#### **1. Faktor gaji**

Menurut Muti (2020) & Sirait (2016) mengatakan bahwa perawat yang menerima gaji yang sesuai akan mempunyai kecenderungan untuk puas terhadap pekerjaannya.

#### **2. Faktor supervisi**

Kepuasan terhadap supervisi juga memengaruhi kepuasan kerja dari perawat. Penelitian Nia et al (2020) menyatakan kualitas supervisor yang baik secara signifikan dan positif berpengaruh dengan kepuasan kerja, kualitas supervisor sangat menentukan kepuasan kerja yang tinggi. Supervisi di ruangan hendaknya secara teratur setiap saat untuk menilai kemajuan dan memperbaiki kekurangan perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan (Masfirda dkk, 2020).

### 3. Faktor rekan kerja

Rekan kerja memengaruhi perasaan puas perawat dalam pekerjaan, sikap saling pengertian di tempat kerja, komitmen profesional, dan beban kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (Semachew, 2017). Hubungan dengan rekan sebagai faktor ekstrinsik berhubungan yang baik antar rekan kerja, dukungan, persahabatan, dan interaksi positif antar perawat dapat menyebabkan kepuasan (Sirait, 2016).

### 4. Faktor lingkungan tempat kerja

Kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan perawat. Penelitian Kitajima (2020) kepuasan kerja perawat lebih rendah dikarenakan tingkat kelelahan yang disebabkan lingkungan tempat perawat bekerja memiliki kapasitas lebih dari 200 tempat tidur sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat dan tidak terdapat beban kerja yang berlebihan akan memengaruhi kepuasan kerja.

### 5. Faktor prestasi / penghargaan

Prestasi kerja merupakan satu hal penting yang harus menjadi perhatian sebuah perusahaan. Penelitian Masfirda, Yulastri & Esthika (2020) menyatakan bahwa prestasi penghargaan kerja memengaruhi kepuasan kerja perawat. Prestasi dan penghargaan yang diberikan rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja.

#### 6. Faktor motivasi

Motivasi atau dukungan ditempat kerja sangat penting. Penelitian Sandra (2017) motivasi kerja sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja, perawat dengan motivasi kerja rendah cenderung kurang merasa puas. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Ayalew et al (2019) mengatakan faktor motivasi dan dukungan sangatlah berhubungan positif dengan kepuasan kerja perawat.

#### 7. Faktor promosi

Kesempatan untuk promosi dapat memengaruhi perasaan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian Masfirda, Yulastri & Esthika (2020) menyatakan kesempatan promosi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja, pengembangan potensi disistem promosi yang baik mampu memengaruhi kepuasan kerja. Perawat mempunyai kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan adanya kesempatan naik pangkat bagi perawat yang rajin, memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat (Musmiler dkk, 2020).

#### 8. Faktor keamanan / keselamatan

Keselamatan dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dari perawat. Penelitian Ayalew (2019) menyatakan bahwa keamanan kerja merupakan penentu utama kepuasan kerja perawat. Keamanan atau rasa aman merupakan kebebasan dari ancaman dan terhindar kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Sejalan dengan hasil penelitian Masfirda, Yulastri & Esthika (2020) yang menyatakan bahwa keselamatan menjadi faktor yang memengaruhi perasaan puas.

#### 9. Faktor pekerjaan / kondisi kerja

Kondisi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Lorber (2020) menyatakan kondisi pekerjaan yang menyebabkan perasan stres yang sering kali dialami oleh perawat di rumah sakit yang biasanya karena lamanya masa pelayanan keperawatan, sehingga paparan stres yang sering dialami dalam pekerjaan memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Penelitian Herzberg (1980) dalam buku Indrasari (2017) mengemukakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah :

1. Pencapaian prestasi (*achievement*)
2. Pengakuan prestasi (*recognition for accomplishment*)
3. Pekerjaan yang menantang (*challenging work*)
4. Tanggung jawab yang bertambah (*increased responsibility*)
5. Pertumbuhan serta perkembangan (*growth and development*)

### **2.1.4 Cara Memperoleh Kepuasan Kerja**

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menghasilkan karya yang memberikan kepuasan kerja, di antaranya :

1. Mulai dengan sasaran akhir

Tentukan sasaran akhir dari karya yang akan kita hasilkan. Sasaran akhir dapat kita jadikan pedoman dalam proses berkarya. Semakin jelas sasaran akhir kita, semakin mudah kita memilih strategi yang tepat untuk mewujudkannya. Sasaran akhir dapat dirinci lagi menjadi target-target yang lebih praktis (target tahunan, bulanan, mingguan, bahkan harian), agar setiap kegiatan yang kita lakukan untuk mewujudkan sasaran akhir tersebut dapat lebih terarah.

2. Cintai pekerjaan

Setiap mahakarya dipersembahkan oleh orang yang mencintai pekerjaannya. Tanpa rasa cinta pada pekerjaan, tidak mungkin kita menyelesaikan pekerjaan kita. Rasa cinta pada pekerjaan juga merupakan pendorong yang kuat bagi kita ketika kita menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam mewujudkan karya kita. Tanpa rasa cinta, kita akan cepat putus asa dan patah semangat untuk menyelesaikan karya tersebut. Rasa cinta juga memberikan semangat untuk melakukan yang terbaik. Dengan rasa cinta, kita rela merombak kembali dan memperbaiki hasil karya kita yang menurut kita belum memenuhi syarat kualitas yang telah kita tetapkan.

3. Kerjakan sampai tuntas

Hasil karya yang memberikan kita kepuasan merupakan hasil karya yang dikerjakan sampai tuntas. Tuntasnya pekerjaan tidak berhenti ketika sebuah pekerjaan terlihat selesai, tetapi lebih dari itu, sampai pekerjaan tersebut benar-benar selesai ke akarnya. Sikap “*go the extra miles*” (melakukan lebih dari pada yang diharapkan) merupakan contoh penerapan rasa tuntas dalam pekerjaan.

#### 4. Fokus pada keunggulan tertentu.

Setiap orang memiliki kelemahan dan kelebihan. Ada juga orang yang memiliki berbagai kelebihan. Namun untuk tampil unggul dan memuaskan kita perlu memfokuskan pikiran, daya upaya kita pada satu keunggulan tertentu dan berusaha melakukan yang terbaik pada aspek tersebut. Hal ini perlu dilakukan karena sebagai manusia tentunya kita memiliki berbagai keterbatasan yang meliputi keterbatasan waktu, tenaga, pikiran, pengetahuan, dan sumber daya.

Jadi, dengan memfokuskan pada keunggulan di bidang tertentu, kita juga dapat mengalokasikan lebih banyak perhatian, pemikiran, dan sumber daya yang dapat kita usahakan untuk menghasilkan karya terbaik di bidang yang kita pilih tersebut.

### **2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator Smith et al dalam (Indrasari, 2017) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

#### 1. Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lain.

2. Kepuasan terhadap fasilitas

Fasilitas alat kerja yaitu semua benda yang berfungsi langsung digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas perlengkapan merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan (Sofiyan, 2018).

3. Kepuasan terhadap rekan sekerja

Jika dalam organisasi tersebut hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

4. Kepuasan terhadap Pengawasan

Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan akan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawainya.

5. Promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

### **2.1.6 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins, S. P. (2003) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. *Single Global Rating* (Metode Angka Nilai Global Tunggal) yaitu meminta setiap orang untuk menanggapi suatu pertanyaan tertentu, seperti: Dengan menyeimbangkan semua aspek kehidupan anda, beberapa kekhawatiran anda dengan pekerjaan anda? seseorang bisa merasa puas dan tidak puas.
2. *Summation Scoren* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Greenberg dan Baron menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. *Rating Scale* dan Kuesioner, yaitu metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan rating scales sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.
2. *Critical incidents* yaitu individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari.
3. *Interviews* yaitu dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Definisi Motivasi kerja**

“*Movere*” merupakan awal mula Kata "motivasi", berarti dorongan atau penggerak. (Rai et al. 2023). Motivasi kerja adalah motif dasar yang mendorong seseorang untuk berperilaku, melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan dalam dirinya (Prayetno & Ali, 2020). Motivasi berperan penting dalam meningkatkan keinginan dan semangat perawat untuk segera melaksanakan tugasnya dengan tepat (Blegur & Amalia, 2019) sehingga perawat memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat. Menurut Aregbesola, & Eyiolorunshe (2019) mengatakan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Thalib et al., 2021).

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 kinerjanya. 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).

Motivasi kerja adalah kondisi yang dapat menggerakkan individu untuk melaksanakan pekerjaannya (Ahmadiansah, 2020). Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari

aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Mahmoud et al., 2020).

Motivasi kerja sangat penting bagi semua staf, termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit. Perawat merupakan aset yang paling penting dalam penyelenggaraan fasilitas kesehatan. Selain sebagai tenaga medis untuk merawat pasien, pengembangan profesional profesi keperawatan haruslah lebih ditingkatkan. Pengembangan karir akan meningkatkan motivasi perawat untuk terus berprestasi, mencapai kepuasan kerja, dan meningkatkan kualitas pelayanan bagi rumah sakit (Mulyaningtyas et al., 2021).

Berdasarkan definisi diatas dapat diuraikan motivasi kerja adalah pendorong seseorang yang timbul dari dalam diri (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik) untuk meningkatkan keinginan atau semangat seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan sungguh-sungguh.

### **2.2.2 Jenis – jenis Motivasi Kerja**

Dalam melakukan suatu pekerjaan, diperlukan semangat kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Menurut Vanchapo (2021) ada 2 jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

#### **1. Motivasi Positif**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah ataupun penghargaan kepada mereka yang tetap bekerja di luar jam kerja yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang positif maka semangat kerja bawahannya akan meningkat karena pada umumnya orang senang menerima hadiah.

## 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan cara mendorong bawahannya untuk tetap bekerja agar tidak mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Hasibuan (2008) dalam Sitorus (2020) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang tetap bekerja di jam luar kerja. Dengan adanya memotivasi ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima motivasi hadiah dari manajer. Alat motivasi positif yang diberikan kepada bawahan adalah :

#### a. Material Insentif

Material insentif adalah dorongan yang bersifat keuangan (upah atau gaji). Motivasi insentif merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan kerja bawahannya.

#### b. Non Material Insentif

Non material insentif yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

## 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan cara mendapat hukuman. Dimana motivasi karyawan akan meningkat karena mereka takut dihukum.

### **2.2.3 Faktor – faktor Motivasi Kerja**

Menurut Khaerisman & Syafar (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain :

#### **1. Status Kepegawaian**

Dalam dunia kepegawaian atau ketenagakerjaan baik di lingkungan lembaga pemerintah atau swasta tidak semua pegawai atau pekerja yang bekerja di dalamnya mempunyai status kepegawaian yang sama sehingga berbeda pula hak dan kewajiban masing masing. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa status adalah tanda saru kadar pengakuan, penghargaan, dan penerimaan yang di berikan kepada seseorang, karena status merupakan hal yang terpenting bagi orang-orang, dimana mereka akan bekerja keras untuk mendapatkannya.

Besar harapan dari tenaga perawat yang masih berstatus non PNS baik tenaga honorer maupun sukarela bisa beralih status kepegawaian menjadi PNS demi meningkatkan motivasi dan kinerja para perawat.

#### **2. Prestasi**

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan uraian di atas, pencapaian prestasi bukan satu-satunya variabel yang memberikan efek sepenuhnya terhadap motivasi kerja perawat sebab

dari hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat tidak merasakan pengaruh pencapaian prestasi terhadap motivasi kerja mereka.

### 3. Pengakuan Skill

Pengakuan sangat diperlukan oleh pegawai karena hal tersebut dapat memberikan motivasi yang tinggi terhadap pegawai yang lain. Hal ini akan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Salah satu bentuk pengakuan prestasi adalah dengan memberikan pujian dalam melaksanakan pekerjaan. Pengakuan dan penghargaan memainkan peran-peran penting dalam unit dan program kerja untuk menarik dan mempertahankan karyawan. Pengakuan dan penghargaan yang karyawan dapat memberikan semangat tinggi di lingkungan kerja.

### 4. Insentif (gaji/imbalan)

Gaji atau imbalan finansial yang diterima oleh seseorang bagi jasa-jasa yang diberikan kepada organisasi dapat mengambil berbagai bentuk, jumlah imbalan finansial yang layak diterimanya berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, besar tanggung jawab dan besarnya wewenang.

### 5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai, baik sarana maupun prasarana yang mampu memberikan pengaruh pada efektifitas kerjanya. Kondisi kerja yang nyaman dan dibarengi oleh fasilitas lengkap pasti menjadi idaman bagi setiap pegawai. Salah satu faktor kurang baiknya motivasi kerja yaitu kondisi pekerjaan yang kurang menyenangkan yang

dirasakan oleh perawat, kondisi lingkungan yang nyaman dan peralatan yang dianggap kurang memadai.

#### 6. Rekan Kerja

Hubungan interpersonal/kelompok sebaya dengan atasan dan sejawat, yaitu keharusan melakukan interaksi antara yang satu dengan yang lain karena adanya saling ketergantungan dan keterlibatan antara satu dengan tugas lain.

Hubungan antar rekan kerja sesama perawat sangat baik dimana terjalin hubungan kekeluargaan, saling kolaborasi dan kebersamaan yang saling toleran dan menghormati. Jika ada masalah diselesaikan secepatnya bersama-sama.

Dalam teori motivasi Herzberg dalam buku Bambang Septiawan & Endah Masrunik (2020) faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang.

1. Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran yang diinginkan.
2. Pengakuan (*recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya atau hasil kerja yang di capai.
3. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang di tangani.
4. Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).

5. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menanganin pekerjaan secara aktif sesuai dengan minat dan bakat.
6. Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

#### **2.2.4 Keterampilan Dalam Memotivasi Diri Sendiri**

Menurut Vanchapo (2021) dalam buku "Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat" ada 3 hal yang perlu dimiliki oleh seseorang dalam memotivasi dirinya, diantaranya:

1. Mengenal emosi diri

Kemampuan mengenali emosi diri ini meliputi kemampuan kita untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya kita rasakan. Setiap kali suatu emosi tertentu muncul dalam pikiran, kita harus dapat menangkap pesan apa yang ingin di sampaikan. Ketidakmampuan untuk mengenali perasaan membuat kita berada dalam kekuasaan emosi kita, artinya kita kehilangan kendali atas perasaan kita yang pada gilirannya membuat kehilangan kendali atas diri dan hidup kita.

2. Mengelola emosi diri sendiri

Ada beberapa langkah dalam mengelola emosi diri sendiri, yaitu: pertama menghargai emosi dan menyadari dukungannya kepada kita. Kedua berusaha mengetahui pesan yang disampaikan emosi, dan meyakini bahwa kita pernah berhasil menangani emosi ini sebelumnya. Ketiga adalah dengan bergembira kita mengambil tindakan untuk menanganinya. Kemampuan kita mengelola emosi adalah bentuk pengendalian diri (*self*

*controlled*) yang paling penting dalam manajemen diri, karena kitalah sesungguhnya yang mengendalikan emosi atau perasaan kita, bukan sebaliknya.

### 3. Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri (*achievement motivation*). Kendali diri emosional diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Keterampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang.

#### **2.2.5 Indikator Motivasi Kerja**

Dalam teori Herzberg (2011). Dalam bukunya yang berjudul "The Motivation to Work". Motivasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain :

1. Keberhasilan (*achievement*) keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya.
2. Pengakuan/penghargaan (*recognition*) sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan.

3. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) pimpinan membuat usaha-usaha nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan.
4. Tanggung jawab (*responsibility*) agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.
5. Pengembangan (*advecement*) pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang di kenal teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain:

1. Kebijakan dan administrasi (*policy and administration*) yang menjadi sorotan disini adalah kebijakan personalia.
2. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*) adalah hubungan interpersonal menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

### **2.2.6 Pengukuran Motivasi Kerja**

Motivasi tidak dapat dinilai secara langsung namun harus diukur. Pada umumnya, yang banyak diukur adalah motivasi sosial dan motivasi biologis. Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi yaitu dengan tes proyektif, kuesioner, dan perilaku (Notoadmodjo, 2010).

### 1. Tes Proyektif

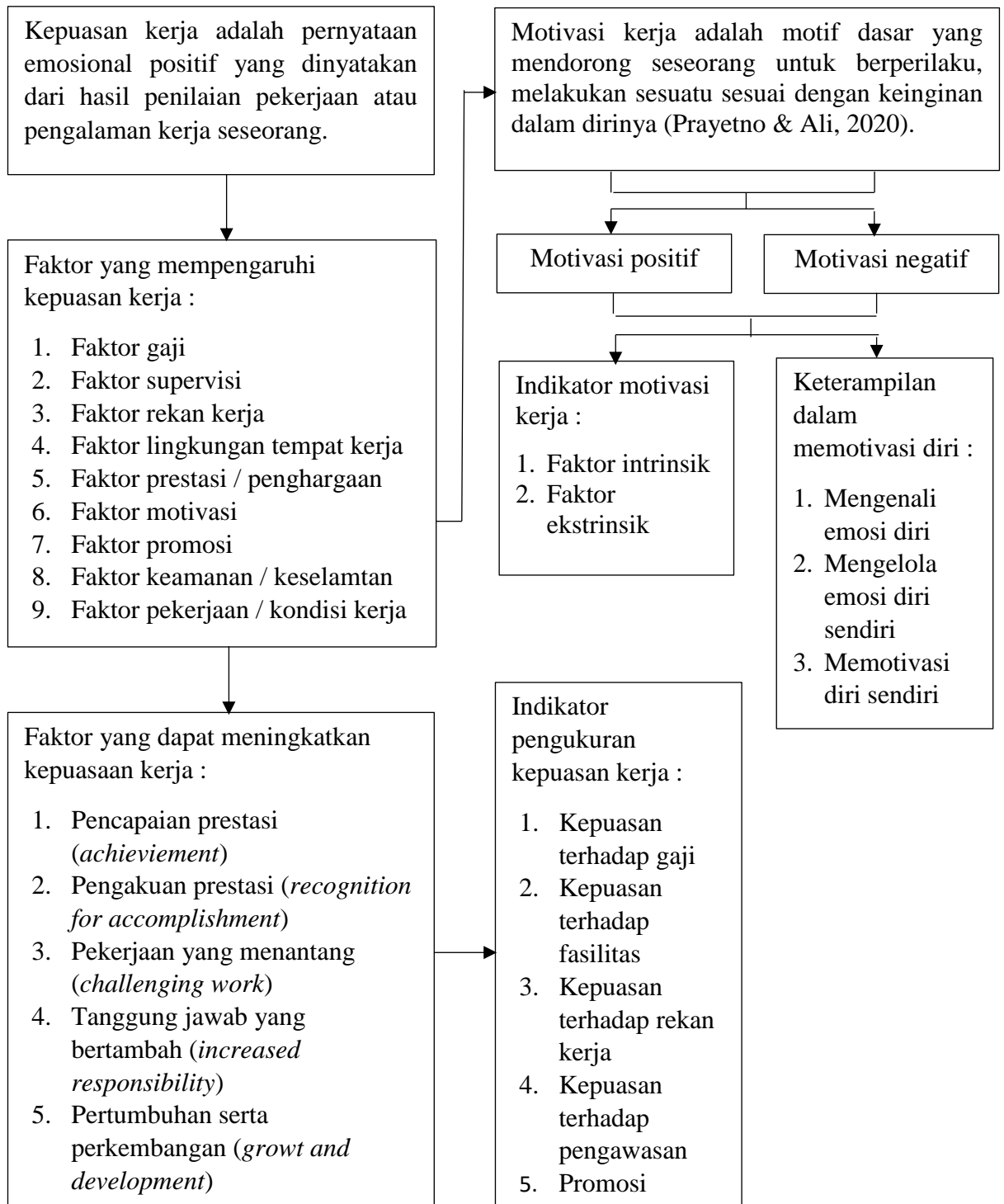
Apa yang kita katakan merupakan cerminan dari apa yang ada dalam diri kita. Dengan demikian untuk memahami apa yang dipikirkan orang, maka kita beri stimulus yang harus diinterpretasikan. Salah satu teknik proyektif yang banyak dikenal adalah *Thematic Apperception Test (TAT)*. Dalam test tersebut klien diberikan gambar dan klien diminta untuk membuat cerita dari gambar tersebut (Notoatmodjo, 2010).

2. Salah satu cara untuk mengukur motivasi melalui kuesioner adalah dengan meminta klien untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dapat memancing motivasi klien. Sebagai contoh adalah EPPS (*Edwards personal Preference schedule*) (Notoatmodjo, 2010).

### 3. Observasi Perilaku

Cara lain untuk mengukur motivasi adalah dengan membuat situasi sehingga klien dapat memunculkan perilaku yang mencerminkan motivasinya. Misalnya, untuk mengukur keinginan untuk berprestasi, klien diminta untuk memproduksi origami dengan batas waktu tertentu. Perilaku yang diobservasi adalah apakah klien menggunakan umpan balik yang diberikan, mengambil keputusan yang berisiko dan mementingkan kualitas dari pada kuantitas kerja (Notoatmodjo, 2010).

## 2.3 Kerangka Teori Penelitian



**Kerangka Teori Penelitian**  
 Sumber : (Prayetno & Ali, 2020).

Berdasarkan kerangka teori diatas, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja ada 2 jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi kerja dapat disebabkan oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi kerja adalah pemicu yang dapat menumbuhkan semangat, ketertarikan, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang perawat.