

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan pada bab ini menjelaskan tentang hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 26 April 2025 sampai dengan 30 April 2025, rancangan penelitian menggunakan *cross sectional*. Jumlah sampel sebanyak 68 orang yang diperoleh dengan teknik total sampling. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Rank Spearman.

5.1.2 Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan persentase pada setiap variabel yang diteliti. Hasil penelitian terhadap 68 perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan yang dilakukan dengan format pengumpulan data kuesioner penelitian, kemudian data dihitung dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase yang disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**a. Gambaran Motivasi Perawat di Instalasi Rumah Sakit Permata Kuningan
Tahun 2025**

**Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Perawat di Instalasi
Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025**

No	Motivasi	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Rendah	22	32.4%
2	Sedang	25	36.8%
3	Tinggi	21	30.9%
Jumlah		68	100.0%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.1 dapat diketahui dari 68 responden yang diteliti, bahwa sebagian besar memiliki motivasi sedang sebanyak 25 responden (36,8%).

b. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Tidak Puas	5	7.4%
2	Kurang Puas	48	70.6%
3	Puas	15	22.1%
Jumlah		68	100.0%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.2 dapat diketahui dari 68 responden yang diteliti, bahwa sebagian besar memiliki kepuasan kerja kurang puas sebanyak 48 responden (70,6%).

5.1.3 Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui kemaknaan hubungan (membuktikan hipotesis) antara variabel bebas (motivasi) dan variabel terikat (kepuasan kerja perawat). Analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji rank spearman. Berikut ini disajikan hasil analisis data dengan menggunakan tabulasi silang yang menjelaskan Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

a. Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap

Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025

Tabel 5.3 Tabulasi Silang Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025

Motivasi	Kepuasan Kerja Perawat								Pvalue (0,00) R (0,502)
	Tidak Puas		Kurang Puas		Puas		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Rendah	4	18,2%	17	77,3%	1	4,5%	22	100,0%	
Sedang	1	4,0%	21	84,0%	3	12,0%	25	100,0%	
Tinggi	0	0,0%	10	47,6%	11	52,4%	21	100,0%	
Jumlah	5	7,4%	48	70,6%	15	22,1%	68	100,0%	

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.3 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 22 responden dengan motivasi rendah sebanyak 17 responden (77,3%) memiliki kepuasan kerja kurang puas. Dari 25 responden dengan motivasi sedang sebanyak 21 responden (84,0%) memiliki kepuasan kerja kurang puas. Sedangkan dari 21 responden dengan motivasi tinggi sebanyak 11 responden (22,1%) memiliki kepuasan kerja puas.

Berdasarkan hasil uji statistik rank spearman diperoleh nilai $r = 0,502$ dan p-value sebesar 0,00. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima artinya “Terdapat Hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025” dengan kekuatan hubungan sedang dan arah korelasi positif.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Gambaran Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian motivasi pada tabel 5.1 motivasi perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan rata-rata memiliki motivasi sedang sebanyak 25 responden (36,8%), sedangkan yang memiliki motivasi rendah sebanyak 22 responden (32,4%), dan yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 21 responden (30,9%). Penelitian ini berasumsi bahwa motivasi yang dimiliki oleh perawat dalam kategori sedang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi perawat berada pada kategori sedang, hal ini disebabkan karena kurangnya dorongan/dukungan dari pihak atasan, kurangnya penghargaan atas pencapaian yang dilakukan perawat, kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi perawat. Motivasi atau motif adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Berdasarkan teori Saharman., et al (2023) Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang buat lakukan sesuatu guna menggapai tujuan tertentu. Motivasi juga bisa menumbuhkan hasrat, kebanggaan, serta kepuasan dalam bekerja. Dengan motivasi yang tepat, koefisien efektivitas serta kinerja perawat bisa meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Putra., et al (2023) yang menunjukkan hasil penelitian motivasi kerja terbanyak dalam kategori tinggi sebanyak 58 orang (53,7%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 50 orang (46,3%).

Hal ini terjadi karena disebabkan adanya factor karakteristik responden berupa umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja perawat.

Penelitian ini didukung oleh Jariah., et al (2022) penelitian yang dilakukan di RSUD Kota Baubau menunjukkan hasil motivasi kerja perawat mayoritas dalam kategori sedang sebanyak 43 responden (74,1%), sedangkan yang memiliki motivasi rendah sebanyak 8 responden (13,8%), dan yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 7 responden (12,1%). Hal ini terjadi karena kurangnya dukungan dari pimpinan, hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, dan imbalan yang masih kurang.

Penelitian ini didukung oleh Ariska., et al (2023) didapatkan hasil motivasi kerja perawat pelaksana yang motivasi rendah sebanyak 40 responden (74.1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana mengalami motivasi rendah. Hal ini disebabkan tidak adanya motivasi di dalam diri perawat yang dapat menimbulkan sebuah dorongan atau semangat untuk bekerja serta kurangnya akan pemahaman perawat terhadap tujuan dan manfaat pekerjaan yang dilakukan. Salah satu pemicu kurangnya motivasi perawat yaitu beban kerjanya cukup berat, dengan waktu yang cukup singkat dan kurangnya penghargaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto., et al (2023) diketahui hasil dari 46 responden yang memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 21 responden (45,7%) sedangkan yang memiliki motivasi kerja kuat sebanyak 18 responden (39,1%), dan yang memiliki motivasi kerja lemah sebanyak 7 responden (15,2%). Hal ini terjadi karena responden merasa pekerjaan yang saat ini

dijalaninya kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka dan kurangnya prestasi kerja bagi karyawan menyebabkan kurangnya semangat dalam diri petugas untuk dapat terus bekerja dan memotivasi diri agar bekerja dengan lebih baik

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat termasuk kategori sedang disebabkan karena kurangnya dorongan/dukungan dari pihak atasan, kurangnya penghargaan atas pencapaian yang dilakukan perawat, kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi perawat. Motivasi sangat penting bagi perawat karena motivasi dapat menjadi pendorong dalam melakukan pekerjaan agar melakukan pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari yang dikerjakan mendapat hasil yang baik dan bermanfaat.

5.2.2 Gambaran Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja perawat pada tabel 5.2 kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan rata-rata mendapatkan kepuasan kerja kurang puas sebanyak 48 responden (70,6%), sedangkan yang mendapatkan kepuasan kerja puas sebanyak 15 responden (22,1%), dan yang mendapatkan kepuasan kerja tidak puas sebanyak 5 responden (7,4%). Penelitian ini berasumsi bahwa kepuasan kerja yang di dapatkan perawat masih kurang puas.

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja perawat berada pada kategori kurang puas, hal ini terjadi karena jumlah insentif tambahan yang diterima perawat masih relatif rendah dibandingkan dengan pekerjaannya, fasilitas kerja yang tersedia belum cukup memadai untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan perawat. Ketidakpuasan kerja inilah yang akan berdampak pada menurunnya

motivasi kerja perawat. Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir (tidak datang atau tidak hadir) dalam bekerja. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan prestasi kerja perawat serta dapat menghambat kemajuan rumah sakit.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Magdalena., et al (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja perawat terbanyak menyatakan cukup puas sebanyak 15 responden (46,8%) dan menyatakan sangat puas sebanyak 2 responden (6,5%). Kepuasan kerja akan memotivasi perawat untuk bekerja lebih produktif. Perawat yang bekerja pada dasarnya mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Hal ini juga didukung dengan hasil riset Herzberg menyarankan bahwa kompensasi (gaji) dan kondisi kerja harus memadai untuk menjaga karyawan agar merasa puas. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi segala kebutuhannya setiap bulan. Tercukupinya kebutuhan primer dan perawat akan berdampak puas dalam bekerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Budhiana., et al (2022) didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden dengan kepuasan kerja cukup puas sebanyak 20 orang (58,8%), sedangkan responden dengan kepuasan kerja puas sebanyak 8 orang (23,5%) dan sebagian kecil responden dengan kepuasan kerja tidak puas yaitu sebanyak 6 orang (17,6%). Hal ini dipengaruhi oleh penghasilan/gaji dan lama bekerja, gaji yang relatif rendah masih menjadi masalah bagi tenaga kesehatan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Musmiler., et al (2020) didapatkan hasil perawat pelaksana tidak puas lebih banyak yaitu 51,4% dari pada yang merasakan puas sebesar 48,6%. Dilihat dari nilai kepuasan kerja rata-rata adalah (39,3). Jika dirujuk pada standar Depkes, kepuasan kerja perawat lebih dari 90%. Maka dengan ini kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin Padang sangat rendah. Perawat pelaksana yang tidak puas dalam bekerja disebabkan karena tidak puas terhadap kebijakan sistem penjenjangan karir (73,2%), tidak puas dengan pembagian insentif yang diterima (51,0%), tidak adanya sistem yang jelas dalam perencanaan kepegawaian rumah sakit (69,4%), tidak puas dengan ketersediaan alat untuk melaksanakan asuhan keperawatan (60,0%), tidak puas dengan kesempatan untuk promosi jabatan (63,5%), tidak puas dengan sistem pengawasan pihak manajerial (70,4%), tidak puas karena tidak adanya feedback supervisi yang dilakukan manajerial.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiliana., et al (2020) yang dilakukan pada 50 responden melalui kuesioner menunjukkan hasil secara umum kepuasan kerja perawat pada penelitian ini, bahwa perawat yang menyatakan puas sebanyak 17 (34%) sedangkan perawat yang menyatakan kurang puas sebanyak 33 (66%). Sebagian perawat merasa kurang puas atas sikap pihak rumah sakit umum yang kurang peduli terhadap prestasi pegawainya, kurang memperhatikan masalah pemberian bonus/insentif/penghargaan pada pegawai yang berprestasi yang sesuai dengan harapan berprestasi yang sesuai dengan harapan perawat pada RSUD Tangerang.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat berada pada kategori kurang puas disebabkan karena jumlah insentif tambahan yang diterima perawat masih relatif rendah dibandingkan dengan pekerjaannya, fasilitas kerja yang tersedia belum cukup memadai untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan perawat. Hal ini harus mendapatkan perhatian serius dari pihak atasan bagaimana mereka dapat menangani masalah kepuasan kerja tersebut agar tidak berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan, sehingga dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja perawat dan prestasi Rumah Sakit.

5.2.3 Gambaran Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025 menunjukkan hasil analisis bivariat menggunakan uji statistik *rank spearman* diperoleh nilai p-value sebesar 0,00. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025 dengan nilai $r = 0,502$. Hal ini diartikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat namun kekuatannya lemah dengan arah korelasi positif. Arah korelasi positif mengartikan arah hubungan yang searah, dimana motivasi tinggi tidak mengakibatkan kepuasan kerja perawat rendah.

Rendahnya motivasi kerja perawat dapat menimbulkan ketidakpuasan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat yang motivasinya rendah akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan

terhadap penghargaan yang diberikan ditunjukkan oleh sebagian besar perawat yang mengatakan bahwa pelaksanaan sistem gaji belum sesuai dengan harapan, jumlah gaji atau insentif tambahan yang diterima perawat masih relatif rendah dibandingkan dengan pekerjaannya. Kondisi ini yang menyebabkan menurunnya motivasi dan kepuasan perawat dalam bekerja dan jika dibiarkan berlangsung terus akan mempunyai dampak negatif terhadap prestasi kerjanya. Sehingga apabila seorang perawat memiliki motivasi kerja yang baik, maka perawat tersebut akan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya.

Motivasi kerja merupakan pendorong dari dalam dan luar diri agar mempunyai gairah kerja sehingga perawat mau bekerja keras dan memberikan keterampilan dan kemampuan sehingga mewujudkan kinerja perawat lebih baik. Dampak dari motivasi menurun yaitu kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki sifat apatis, tidak dapat mengambil keputusan sendiri dan tidak memiliki semangat kerja (Melissa., et al 2020). Motivasi kerja perawat yang kurang akan memberikan dampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Motivasi kerja perawat yang rendah akan tampak dalam berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kerja seseorang (Wirati., et al 2020).

Kepuasan kerja perawat juga perlu difasilitasi dan diperhatikan, mulai dari tanggung jawab yang adil dan, prestasi, penghargaan, jenjang karir, dan juga kesempatan berkembang, sehingga berimplikasi pada kualitas asuhan keperawatan pada pasien (Puspanegara, 2022). 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., et al 2020).

Penelitian ini didukung oleh penelitian Sigalingging., et al (2022) menunjukkan perawat dengan motivasi kerja rendah sebanyak 30 responden (52,6%) dan perawat dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 27 orang (47,4%). Sementara kepuasan kerja perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%) dan perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 25 responden (43,9%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi., et al (2023) dengan didapatkan hasil analisis menggunakan chi-square, nilai $P = 0,014$ atau nilai $p < 0,05$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi Intrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah. Pada kedua hasil penelitian tersebut mendapatkan nilai tinggi pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hal tersebut berarti arti bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi. Sejalan dengan penelitian Rohani., et al (2020) menyebutkan motivasi kerja merupakan salah satu

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun motivasi kerja yang rendah cenderung tidak memiliki nilai kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian maka asumsi penelitian bahwa terdapat hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat. Hubungan motivasi dengan kepuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, dari lingkungan kerja, kondisi kerja yang sering kali berubah-ubah, gaji, supervisi sehingga seringkali akan mempengaruhi apa yang akan dikerjakan perawat. Dengan demikian pihak rumah sakit harus mampu bekerja sama untuk meningkatkan kesejahteraan perawat agar bisa meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat dengan cara memfasilitasi dan memperhatikan, mulai dari tanggung jawab yang adil, mengapresiasi prestasi perawat, adanya penghargaan terhadap profesi perawat, jenjang karir yang baik untuk kedepannya, adanya kesempatan untuk berkembang, meningkatkan bonus, insentif, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, dan memperhatikan segala aspek yang di butuhkan. Dengan adanya beberapa hal tersebut profesi perawat akan merasa dihargai dan akan mempengaruhi kualitas perawat dalam melakukan pekerjaannya.

5.2.4 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari masih terdapat kelemahan yang menjadi keterbatasan penelitian dan berpengaruh terhadap hasil penelitian. Keterbatasan penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Terjadinya keterlambatan pengumpulan data oleh responden dikarenakan kesibukan tiap responden yang berbeda-beda.

2. informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya dikarenakan saat melakukan pengisian kuesioner responden sedang bertugas (dinas) sehingga ketika menjawab pertanyaan tampak tergesa-gesa.