

Hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Kuningan

Aditiya Puspanegara, Adi Cipta Febrian, Nining Rusmianingsih

Departemen Manajemen Keperawatan, Program Studi S1 Keperawatan, UBHI

How to cite (APA)

History

Received:

Accepted:

Published:

Corresponding Author

Author, Departemen Keilmuan,
Institusi; e-mail



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRAK

Latar Belakang: Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja pada perawat dapat berakibat pada perawat meninggalkan pekerjaannya, sering mudah mengeluh, menghindari pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, tidak terjalin komunikasi yang baik di dalam lingkungan kerja serta produktivitas kerja akan semakin menurun sehingga dapat menyebabkan tingginya *turn over* (pengunduran diri) di rumah sakit. Selain kepuasan kerja, terdapat faktor motivasi yang harus dimiliki oleh karyawan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian observasi dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi sebanyak 68 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*, adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Instrumen menggunakan kuesioner. Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan *Rank Spearman*.

Hasil: Dapat disimpulkan, dari penelitian sebagian besar memiliki motivasi sedang sebanyak 25 responden (36,8%) dan sebagian besar perawat memiliki kepuasan kerja kurang puas sebanyak 48 responden (70,6%). Hasil analisis bivariat menggunakan rank spearman diperoleh nilai $p = 0,00 (<0,05)$ dan nilai $r = 0,502$.

Kesimpulan: Terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

Kata Kunci: motivasi, kepuasan kerja, ketidakpuasan kerja, perawat, rumah sakit.

ABSTRACT

Background: Job satisfaction is a pleasant emotional attitude and a love for one's work. Job dissatisfaction among nurses can lead to nurses leaving their jobs, frequently complaining, avoiding responsibilities, poor communication within the work environment, and decreased work productivity, which may result in a high turnover rate in hospitals. In addition to job satisfaction, motivation is another important factor that employees must have, as it drives individuals to perform their jobs well.

Method: This study is an observational research using a quantitative method with a cross-sectional approach. The population consisted of 68 respondents. The sampling technique used in this study was total sampling, resulting in a sample size of 68 respondents. The instrument used was a questionnaire. Univariate analysis was conducted using frequency distribution, while bivariate analysis was performed using Spearman's Rank correlation.

Result: It can be concluded that, based on the research, the majority had a moderate level of motivation, with 25 respondents (36.8%), and most nurses experienced low job satisfaction, with 48 respondents (70.6%). The bivariate analysis using Spearman's rank correlation yielded a p-value of 0.00 (<0.05) and an r-value of 0.502.

Conclusion: There is a relationship between motivation and job satisfaction among nurses in the Inpatient Unit of Permata Kuningan Hospital in 2025.

Keyword: motivation, job satisfaction, job dissatisfaction, nurse, hospital.

Pendahuluan

Perawat sangat berperan penting dalam pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas bagi pasien, hal tersebut dikarenakan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam untuk memberikan pelayanan kepada pasien (Mulyaningtyas et al., 2021). Rumah sakit saat ini justru sedang mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. Salah satu penyebab utama masalah-masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan, kekurangan perawat dan rendahnya kepuasan kerja perawat (Hermawati et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Ketidakpuasan kerja pada perawat dapat berakibat pada perawat meninggalkan pekerjaannya, sering mudah mengeluh, menghindari pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, tidak terjalin komunikasi yang baik di dalam lingkungan kerja serta produktivitas kerja akan semakin menurun sehingga dapat menyebabkan tingginya turn over (pengunduran diri) di rumah sakit (Setyowati et al., 2020)

Penelitian tentang kepuasan kerja perawat di berbagai negara menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja antar perawat berbeda. Di Amerika Serikat (41%) berada pada tingkat tertinggi dan di Jerman (17%) berada pada tingkat terendah (Akbari et al., 2020). Berdasarkan hasil riset Tenaga Kesehatan Risnakes Tahun 2017 dalam (Zakiah et al., 2020) kepuasan kerja staf rumah sakit di DKI Jakarta sebagian besar di kategori sedang yaitu 50,1% sedangkan rendah 24,7% dan tinggi sebanyak 25,2%. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha et al., 2022). Tentang "Pengaruh Pendelegasian Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kuningan". Diketahui responden sebanyak 19 orang (50%) memiliki kepuasan kerja tinggi, responden sebanyak 17 orang (44,7%) memiliki kepuasan kerja sedang, dan responden sebanyak 2 orang (5,3%) memiliki kepuasan kerja rendah.

Selain kepuasan kerja, terdapat faktor motivasi yang harus dimiliki oleh karyawan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja adalah kondisi yang dapat menggerakkan individu untuk melaksanakan pekerjaannya (Ahmadiansah, 2020). Individu dapat memperoleh motivasi dari sumber internal dan eksternal. Kecintaan perawat terhadap profesinya, perasaan bertanggung jawab terhadap pasien, dorongan untuk sukses, dan sifat kompetitifnya dapat menjadi sumber motivasi intrinsik. (Hedlund et al., 2024). Supervisi yang baik, hubungan antar manusia, kondisi kerja yang menyenangkan, dan gaji yang tinggi, semuanya dapat menjadi sumber motivasi ekstrinsik. Motivasi seorang perawat di tempat kerja akan berdampak pada kemampuan mereka untuk memberikan perawatan yang dapat diterima. (Lampersberger et al., 2024).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasan et al., 2021). Tentang "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Sitanala Tangerang" didapatkan hasil motivasi kerja responden, dari total 74 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala Tangerang, terdapat 36 (48,6%) responden dengan motivasi rendah, sedangkan 38 (51,4%) responden memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat masih relatif rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Silitonga et al., 2020). Tentang "Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan" di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam didapatkan hasil bahwa responden sebanyak 18 (32,2%) memiliki motivasi kerja yang tinggi sedangkan responden sebanyak 38 (67,8%) memiliki motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian (Setiawan, 2023). Tentang "Status Perkawinan dan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tasikmalaya Jawa Barat" diketahui bahwa sebagian besar motivasi kerja perawat adalah rendah

yaitu sebanyak 92 orang (50.5%), sedangkan perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 90 orang (49.5%).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Permata Kuningan, pada tanggal 25 April tahun 2025, peneliti melakukan wawancara pada 10 orang perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan. Diketahui 7 (70%) dari 10 orang perawat yang diwawancarai mengatakan kepuasan kerjanya masih rendah, hal ini terjadi karena adanya faktor gaji yang masih relatif rendah dan kurangnya motivasi. Sedangkan 5 (50%) dari 10 perawat motivasi kerjanya masih cukup rendah, hal ini terjadi karena kurangnya tanggung jawab, kurangnya penghargaan, dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis.

Metode

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi sebanyak 68 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*, adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Instrument menggunakan kuesioner. Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan *Rank Spearman*.

Hasil

1. 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.

Tabel 1.1 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 1.1 dapat diketahui dari 68 responden yang diteliti, bahwa sebagian besar memiliki motivasi sedang sebanyak 25 responden (36,8%)

Tabel 1.2 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 1.2 dapat diketahui dari 68 responden yang diteliti, bahwa sebagian besar memiliki kepuasan kerja kurang puas sebanyak 48 responden (70,6%).

2. 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.

Tabel 2.1 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)
	Tidak puas		Kurang Puas		Puas		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Rendah	4	18,2%	17	77,3%	1	4,5%	22	100,0%	R (0,502)
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 2.1 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 (52,4%) memiliki kepuasan kerja puas. Berdasarkan hasil uji statistik rank spearman diperoleh nilai $r = 0,502$ dan p -value sebesar 0,00. Karena p -value $< \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 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.

Pembahasan

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 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.

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.

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 dijalannya 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.

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja perawat berada pada kategori kurang puas, hal ini terjadi karena jumlah imbalan atau 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 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 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.

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 RSU Tangerang.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat berada pada kategori kurang puas disebabkan karena jumlah imbalan atau 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.

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 V. et al (2022) menunjukan 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 L. F. 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.

Simpulan

Sebagian besar motivasi perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025 berada dalam kategori sedang, dan sebagian besar kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025 berada dalam dalam kategori kurang puas.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025 menunjukan hasil analisis bivariat menggunakan uji statistik *rank spearman* diperoleh nilai p-value sebesar $0,00 < a = 0,050$ dan nilai $r = 0,502$ 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.

Saran

Bagi perawat dan supervisi Rumah Sakit hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan menjadi gambaran kepada profesi keperawatan dan pihak supervisi khususnya pada manajemen keperawatan tentang motivasi dengan kepuasan kerja perawat dengan memfasilitasi dan memperhatikan, mulai dari tanggung jawab yang adil, prestasi, penghargaan, jenjang karir, kesempatan berkembang, meningkatkan bonus, insentif, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, memberi dorongan kepada setiap pegawai dan memperhatikan segala aspek yang di butuhkan, dengan begitu pegawai akan merasa di hargai. Hal tersebut akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, kesejahteraan perawat, dan sebagai acuan untuk mengevaluasi.

Daftar Pustaka

- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: does gender matter?. *Journal of multidisciplinary healthcare*, 71-78.
<https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Ariska, I., Haskas, Y., & Sabil, F. A. (2023). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RSUD Labuang Baji Makassar. *JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3(2), 23-29.
<https://doi.org/10.35892/jimpk.v3i2.1255>
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & La Ede, A. R. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69-79.
<https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Haryanto, D., Army, M. N., & Lakoni, I. (2023). Pengaruh reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor di Kota Bengkulu. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 135-145.
<https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2.1294>
- Hasan, R., Habibi, A., Ahmad, S. N. A., & Ramdhan, Q. N. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsup Sitanala Tangerang. *Jurnal JKFT*, 6(2), 83-96.
<https://doi.org/10.31000/jkft.v6i2.5758>
- Hedlund, J., Blomberg, K., Hjelmqvist, H., & Jaensson, M. (2024). Student nurse anesthetists' and supervisors' perspectives of learning in the operating room: an integrative review. *Journal Of Perianaesthesia Nursing*, 39(2), 303-310.
<https://doi.org/10.1016/j.jopan.2023.07.023>
- Lampersberger, L. M., Schüttengruber, G., Lohrmann, C., & Großschädl, F. (2024). "The supreme discipline of Nursing"—A qualitative content analysis of nurses' opinions on caring for people eighty years of age and older. *Heliyon*, 10(5).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26877>
- Magdalena, Y. M., & Mumpuni, R. Y. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Ketepatan Pemberian Obat di Ruang Rawat Inap RS Baptis Batu. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(1).
<https://doi.org/10.30651/jkm.v5i1.4599>
- Melissa, W. T., Tucunan, A. A., & Mandagi, C. K. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 9(1).
<https://doi.org/10.35790/kesmas.v13i1>
- Mulyaningtyas, T. L., Parulian, T. S., & Sihombing, F. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(1), 36-44.
<https://doi.org/10.52317/ehj.v6i1.335>
- Nugraha, M. D., Puspanegara, A., Prihatinni, N., & Wulan, N. (2022). Pengaruh Pendelegasian Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsu Kuningan. *Journal of Public Health Innovation*, 3(01), 73-83.
<https://doi.org/10.34305/jphi.v3i01.598>
- Pratiwi, Y. I., Hamzah, W., Sulaeman, U., & Multazam, A. (2023). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Mamuju Tengah. *Window of Public Health Journal*, 4(1), 137-145.
<https://doi.org/10.33096/woph.v4i1.598>
- Puspanegara, A. (2022). Pengaruh Working Period terhadap Hubungan Self Care Deficit dengan Role Stress Perawat Rspi Prof. Dr. Sulianti Saroso. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada*, 13(01), 17-26.
<https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.412>
- Putra, S., Sukamto, E., & Firdaus, R. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022. *Aspiration of Health Journal*, 1(2), 252-263.
<https://doi.org/10.55681/aohj.v1i2.105>
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja

- Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal ekonomika*, 11(2), 1-14.
<https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>
- Saharman, S., & Sunarno, R. D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan*, 15(01), 35-46.
<https://doi.org/10.35872/jurkeb.v15i01.572>
- Setiawan, S. (2023). Status Perkawinan dan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tasik Malaya Jawa Barat. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 13(4), 325-331.
<https://doi.org/10.52643/jbik.v13i4.3605>
- Setyowati, M., Dwiantoro, L., & Warsito, B. E. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial Perawat terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(1), 61.
<https://doi.org/10.26714/jkj.8.1.2020.61-68>
- Sigalingging, V. Y. S., Simanjorang, R. J., Rupang, E. R., & Barus, M. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022. *Elisabeth Health Jurnal*, 7(1), 50-58.
<https://doi.org/10.52317/ehj.v7i1.403>
- Silitonga, E., Saragih, M., & Sipayung, R. . (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 3(2), 85-92.
<https://doi.org/10.34012/jukep.v3i2.978>
- Wiliana, E., Vidryanggi, R., & Ajeng, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT*, 5(1), 23-31.
<https://doi.org/10.31000/jkft.v1i1.2745>
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8.
<https://doi.org/10.26594/jkmk.v3.i1.468>
- Zakiah, N., Nurriszka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional
- Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55-67.
<https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>