

**DETERMINAN MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI
RUANGAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM XYZ
KABUPATEN MANGGARAI NTT****Yohanes Jakri^{1*}, Theofilus A. Ndorang², Lusya H. Mariati³, Fransiskus X.
Meku⁴**¹⁻⁴Universitas Katolik Indonesia Santu Paulus Ruteng

Email Korespondensi: johanjakri17@gmail.com

Disubmit: 15 November 2023

Diterima: 30 Juni 2024

Diterbitkan: 01 Juli 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v6i7.13020>**ABSTRACT**

Motivation is a psychological factor that shows interest in work, achievement, and responsibility for activities or work. A person's behavior is generally motivated by the desire to achieve certain goals. With motivation, an employee or employee will be able to have high enthusiasm in carrying out the tasks given. The purpose of this research is to determine the determinants of nurses' intrinsic motivation on nurse job satisfaction in the XYZ Regional General Hospital inpatient room. The research used is descriptive quantitative correlational research to determine the description of the variables of Intrinsic Motivation and Job Satisfaction. The research method used is cross-sectional research, which is a type of research that emphasizes the time of measurement or observation of variable data. The sample was determined using a purposive sampling technique with a sample size of 46 respondents. The research results showed that intrinsic motivation and job satisfaction with high recognition were 22 people (54.5%), intrinsic motivation and job satisfaction with organizational policies were 31 people (61.4%), intrinsic motivation and job satisfaction with interpersonal relationships were 23 people (60.9%), intrinsic motivation and job satisfaction with responsibility as many as 36 people (66.7%), intrinsic motivation and job satisfaction with work as many as 28 people (60.7%), intrinsic motivation and job satisfaction with Guarantee Jobs were 26 people (61.5%), intrinsic motivation and job satisfaction with supervision were 30 people (63.3%), intrinsic motivation and job satisfaction with working conditions were 30 people (63.3%). Hospitals need to increase nurse motivation so that nurse job satisfaction increases. Thus, it has an impact on better service quality.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Job satisfaction, Nurses***ABSTRAK**

Motivasi adalah factor psikologis yang menunjukkan minat terhadap pekerjaan, prestasi, dan tanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan. Perilaku seseorang pada umumnya di motivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai atau karyawan akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui Determinan Motivasi Instrinsik Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Inap Rumah Sakit Umum Daerah

XYZ. penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif korelasional untuk mengetahui gambaran variable Motivasi Instrinsik dan Kepuasan Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian cross-sectional, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau pengamatan data variabel. Penentuan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 46 responden. Hasil penelitian menunjukkan motivasi instrinsik dan kepuasan kerja dengan pengakuan yang tinggi sebanyak 22 orang (54,5%), motivasi instrinsik dan kepuasan kerja dengan kebijakan organisasi sebanyak 31 orang (61,4%), motivasi instrinsik dan kepuasan kerja dengan hubungan interpersonal sebanyak 23 orang (60,9%), motivasi instrinsik dan kepuasan kerja dengan tanggung jawab sebanyak 36 orang (66,7%), motivasi instrinsik dan kepuasan kerja dengan Pekerjaan sebanyak 28 orang (60,7%), motivasi instrinsik dan kepuasan kerja dengan Jaminan Pekerjaan sebanyak 26 orang (61,5%), motivasi instrinsik dan kepuasan kerja dengan Pengawasan sebanyak 30 orang (63,3%), motivasi instrinsik dan kepuasan kerja dengan Kondisi Kerja sebanyak 30 orang (63,3%). Rumah sakit perlu meningkatkan lagi motivasi perawat agar kepuasan kerja perawat meningkat, dengan demikian akan berdampak pada kualitas pelayan yang lebih baik.

Kata Kunci: Motivasi Instrinsik, Kepuasan Kerja, Perawat

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di Rumah sakit kepada pasien mencakup pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Pelayanan pasien di rumah sakit tidak terlepas dari peran perawat. Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan (Rifiani, 2013). Perawat memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan pelayanan dikarenakan pelayanan kesehatan bergantung pada peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kualitas pelayanan dalam pemberian asuhan keperawatan dalam suatu instansi rumah sakit juga dipengaruhi oleh adanya motivasi (Nurliah, 2010). Perawat yang memiliki motivasi

rendah akan melihat pekerjaannya sebagai suatu beban yang membosankan sehingga perawat akan melakukan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan secara terpaksa. Hal ini akan berdampak terhadap tingkat kepuasan pasien yang rendah sehingga berpengaruh terhadap mutu pelayanan rumah sakit terkait. Menurut Kim & Stoner (2008) dalam Dalam Maya Sriwulandari (Sriwulandari, 2020) menyatakan bahwa seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja dan tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat, maka hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal. Motivasi adalah factor-faktor psikologis yang menunjukkan minat terhadap pekerjaan, kepuasan, dan tanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan. Perilaku seseorang pada umumnya di motivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dengan adanya motivasi, seorang pegawai atau karyawan akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Darmawan, 2017). Menurut Herzberg (2011) dalam Yohanes Jakri (Jakri, 2022) motivasi intrinsik terdapat lima faktor yang tergolong factor hygiene, yaitu: prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Faktor-faktor ini bisa disebut dengan motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Hasil analisis lingkungan kerja perawat oleh WHO (2013) Negara di Asia termasuk Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja perawat belum optimal seperti pendapatan perawatan yang rendah, fasilitas kesehatan yang buruk dan tidak aman bagi staf perawat, rasio perawat pasien yang tidak optimal, hubungan tim kerja yang perlu penguatan, beberapa perawat mengalami kekerasan fisik, kurang perlindungan dalam pekerjaan dan beberapa fasilitas yang tidak memuaskan (Fitria, 2017).

Untuk mewujudkan pembangunan tenaga kesehatan yang berkualitas, yang berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan di Rumah Sakit, maka perlu memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja perawatnya. motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2015). Orangpun akan merasa dihargai/ diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak, 2003). Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan rasa puas individu terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Wuliandari, 2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu: Gaji, pengakuan, kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, tanggung jawab, presentasi kerja, jenis pekerjaan, jaminan pekerjaan, pengawasan dan kondisi kerja (Pangulimang, 2019).

KAJIAN PUSTAKA

a. Konsep Motivasi Internal.

Menurut *Webster's New Collegiate Dictionary* dalam Sharon dan Nancy (Sharon B. Buchbinder, 2014), motif berarti sesuatu (kebutuhan atau hasrat) yang menyebabkan seseorang untuk bertindak. Motivasi merupakan tindakan atau proses memberi suatu motif yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aksi. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensil yang ada di dalam diri manusia yang dikembangkan dari diri sendiri (intrinsik) atau luar (ekstrinsik), hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Yuyun Ika Pratiwi, 2023). Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi

(Newstrom, 2011). Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. (Herzberg, 2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari dua factor yang berbeda. Adapun Motivasi internal yang ia kemukakan adalah Prestasi (*Achievement*), Pengakuan/Penghargaan (*Recognition*), Pekerjaan Itu Sendiri (*Workitself*), Tanggung Jawab (*Responsibility*) dan Pengembangan potensi divide (*Advancement*).

b. Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2015). Kebahagiaan orang dalam bekerja tidak hanya berhubungan dengan gaji, namun bagaimana pegawai puas yang melibatkan aspek materi dan non materi. Kepuasan kerja tidak hanya merupakan imbal pendapatan, yaitu bagaimana kerja yang menyenangkan, baik dan bermakna (Arnoux-Nicolas., 2016).

Menurut Ratu Sania (Sania, 2012) dalam kepuasan kerja terdapat faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut adalah Pengakuan, Kebijakan Organisasi, Hubungan Interpersonal, Tanggung Jawab, Pekerjaan, Pengawasan dan kondisi Kerja. Adapun dampak kepuasan kerja menurut Yunita Syahputri Damanik (Damanik, 2020), meliputi: Gaji/ Upah, Promosi, pengawasa, Hubungan sesame rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

c. Perawat

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (Kemenkes, 2014). Sementara itu Keperawatan adalah bentuk dari pelayanan profesional yang berupa pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada individu yang sehat maupun sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis dan sosial agar dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal (Nursalam, 2008).

Menurut Budiono & Pertama (Budiono, 2015) menjelaskan peran perawat antara lain: Pemberi asuhan keperawatan, Advokat pasien/klien, Pendidik (*educator*), Koordinator, Kolaborator, Konsultan, dan peneliti.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif korelasional untuk mengetahui gambaran variable Motivasi Instrinsik dan Kepuasan kerja perawat. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian *cross-sectional*.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di instalasi rawat inap rumah sakit RSUD XYZ di ruangan Dahlia, Melati, dan Anggrek yang berjumlah 54 orang dengan Teknik *purposive sampling* didapatkan jumlah sampel sebanyak 46 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan teknik

yang digunakan adalah teknik angket/ kuisioner yang terdiri dari 25 pertanyaan dan menggunakan skala *likert*.

Pada penelitian ini analisis univariat digunakan padadata

demografi responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, motivasi ikstrinsik dan Kepuasan Kerja Perawat.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan di ruangan rawat Inap, Melatih, Dahlia dan Tratai RSUD XYZ

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Umur		
26-35	19	41,3
36-45	21	45,7
46-55	6	13,0
Total	46	100
Jenis Kelamin		
Perempuan	43	93,5
Laki-laki	3	6,5
Total	46	100
Lama Kerja		
< 3 Tahun	9	19,6
>3 Tahun	37	80,6
Total	46	100
Pendidikan		
D3	27	58,7
S. Kep., Ns	19	41,3
Total	46	100
Status Kepegawaian		
P3K	2	4,3
TPPK	17	37,0
PNS	27	58,7
Total	46	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut umur yang paling banyak pada kelompok umur 36-45 tahun dengan jumlah 21 responden (45.7%), yang paling sedikit adalah kelompok umur 46-55 tahun dengan jumlah 6 responden (13.0%). Dapat dilihat bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin responden yang paling banyak berjenis kelamin perempuan 43 responden

(93.5%), paling sedikit berjenis kelamin laki-laki 3 responden (6.5%). Karakteristik responden menurut lama kerja yang paling banyak pada kelompok lebih dari 3 tahun 37 responden (80.4%), paling sedikit kurang dari 3 tahun 9 responden (19.6%). Dilihat juga bahwa karakteristik responden menurut pendidikan terakhir yang paling banyak berpendidikan D3 keperawatan

dengan jumlah 27 responden (58.7%), yang paling sedikit yaitu S.Kep dengan jumlah 19 responden. Karakteristik responden menurut status kepegawaian yang paling banyak PNS dengan jumlah 27 responden

(58.7%), yang paling sedikit yaitu P3 dengan jumlah 2 responden (4,3%).

Analisis Bivariat

1. Faktor pengakuan terhadap kepuasan kerja perawat

Tabel 2. Faktor pengakuan terhadap kepuasan kerja perawat

Variable Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja						
Pengakuan	Rendah		Ting		Total	P-value
	f	%	f	%		
Kurang	2	8,3	22	91,7	100	0,004
Baik	10	45,5	12	54,5		
Total	12	26,1	34	73,9	46	

Tabel 2 di atas diketahui bahwa responden yang mengalami dengan faktor pengakuan kurang baik dan mengalami kepuasan kerja rendah sebanyak 2 responden (8.3%) dan kepuasan kerja tinggi 22 responden (91.7%). Sedangkan responden dengan faktor pengakuan baik dan mengalami kepuasan

rendah sebanyak 10 responden (45.5%) dan kepuasan kerja tinggi sebanyak 12 responden (54.5%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa adanya hubungan antara faktor pengakuan dan kepuasan kerja dengan nilai $P=0,004$.

2. Faktor kebijakan organisasi

Tabel 3. Faktor kebijakan organisasi

Variable Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja						
Kebijakan	Rendah		Ting		Total	P-value
	f	%	f	%		
Kurang	0	0	15	100	100	0,005
Baik	12	38,7	19	61,4		
Total	12	26,1	34	73,9	46	

Tabel 3 di atas diketahui bahwa responden yang mengalami dengan faktor kebijakan organisasi kurang baik dan mengalami kepuasan kerja rendah sebanyak 0 responden (0.0%) dan kepuasan kerja tinggi 15 responden (100.0%). Sedangkan responden dengan faktor kebijakan organisasi baik dan mengalami kepuasan rendah

sebanyak 12 responden (38.7%) dan kepuasan kerja tinggi sebanyak 19 responden (61.3%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara kebijakan organisasi dan kepuasan kerja dengan nilai $P=0,005$.

3. Faktor hubungan interpersonal

Tabel 4. Faktor hubungan interpersonal

Variabel hubungan	Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja				Total	P-value
	Rendah		Ti			
	f	%	f	%		
Kurang Baik	3	13	20	87,0	100	0,044
Baik	9	39,1	14	60,9		
Total	12	26,1	34	73,9	46	

Tabel 4. menunjukkan bahwa responden dengan faktor hubungan interpersonal kurang baik dan mengalami kepuasan kerja rendah sebanyak 3 responden (13.0%) dan kepuasan kerja tinggi 20 responden (87.0%). Sedangkan responden dengan faktor hubungan interpersonal baik dan mengalami kepuasan rendah sebanyak 9

responden (39.1%) dan kepuasan kerja tinggi sebanyak 14 responden (60.9%). Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan antara faktor hubungan interpersonal dan kepuasan dengan nilai $P=0,044$.

4. Faktor tanggung jawab

Tabel 5. Faktor tanggung jawab

Variable tanggung jawab	Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja				Total	P-value
	Rendah		Tinggi			
	f	%	f	%		
Kurang Baik	0	0	10	100	100	0,036
Baik	12	33,3	24	66,7		
Total	12	26,1	34	73,9	46	

Tabel 5 di atas, diketahui bahwa responden dengan faktor tanggung jawab kurang baik dan mengalami kepuasan kerja rendah sebanyak 0 responden (0.0%) dan kepuasan kerja tinggi 10 responden (100.0%). Sedangkan responden dengan faktor tanggung jawab baik dan mengalami kepuasan rendah sebanyak 12 responden

(33.3%) dan kepuasan kerja tinggi sebanyak 24 responden (66.7%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa adanya hubungan antara faktor tanggung jawan dan kepuasan kerja dengan nilai $P=0,034$

5. Faktor pekerjaan

Tabel 6. Faktor pekerjaan

Variable tanggung jawab	Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja				Total	P-value
	Rendah		Tinggi			
	f	%	f	%		
Kurang	1	5,6	17	94,4	100	0,011
Bai	11	39,3	17	60,7		
Total	12	26,1	34	73,9	46	

Tabel 6 di atas, diketahui bahwa responden dengan faktor pekerjaan kurang baik dan mengalami kepuasan kerja rendah sebanyak 1 responden (5.6%) dan kepuasan kerja tinggi 17 responden (94.4%). Sedangkan responden dengan faktor pekerjaan baik dan mengalami kepuasan rendah

sebanyak 11 responden (39.3%) dan kepuasan kerja tinggi sebanyak 17 responden (60.7%). Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan antara faktor pekerjaan dan kepuasan kerja perawat dengan nilai $P=0,011$.

6. Faktor jaminan pekerjaan

Tabel 7. jaminan pekerjaan

Variable Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja					Total	P-value
tanggung jawab	Rendah		Ti			
	f	%	f	%		
Kurang Baik	2	5,6	18	94,4	100	0,029
Baik	10	38,5	16	61,5		
Total	12	26,1	34	73,9	46	

Tabel 7 di atas, diketahui bahwa responden dengan faktor jaminan pekerjaan kurang baik dan mengalami kepuasan kerja rendah sebanyak 2 responden (5.6%) dan kepuasan kerja tinggi 18 responden (94.4%). Sedangkan responden dengan faktor jaminan pekerjaan baik dan mengalami kepuasan

rendah sebanyak 10 responden (38.5%) dan kepuasan kerja tinggi sebanyak 16 responden (61.5%). Hasil uji statistik menunjukkan adanya antara hubungan faktor jaminan pekerjaan dan kepuasan kerja perawat dengan nilai $P=0,029$.

7. Faktor Pengawasan

Tabel 8. Faktor pengawasan

Variable Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja					Total	P-value
tanggung jawab	Rendah		Ti			
	f	%	f	%		
Kurang Baik	1	6,3	15	93,3	100	0,025
Baik	11	36,7	19	63,3		
Total	12	26,1	34	73,9	46	

Tabel 8 di atas, diketahui bahwa responden dengan faktor pengawasan kurang baik dan mengalami kepuasan kerja rendah sebanyak 1 responden (6.3%) dan kepuasan kerja tinggi 15 responden (93.9%). Sedangkan responden dengan faktor pengawasan baik dan mengalami kepuasan rendah

sebanyak 11 responden (36.7%) dan kepuasan kerja tinggi sebanyak 19 responden (63.3%). Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan pengawasan dan kepuasan kerja perawat dengan nilai $P=0,025$.

8. Faktor kondisi kerja

Tabel 9. Faktor pengawasan

Variable Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja					Total	P-value
tanggung jawab	Rendah		Ti			
		f	%	f	%	
Kurang Baik	1	6,3	1	93,3	100	0,001
Baik	11	36,7	19	63,3		
Total	12	26,1	34	73,9	46	

Tabel 9 di atas, diketahui bahwa responden dengan faktor kondisi kerja kurang baik dan mengalami kepuasan kerja rendah sebanyak 1 responden (4.5%) dan kepuasan kerja tinggi 21 responden (95.5%). Sedangkan responden dengan faktor kondisi kerja baik dan

mengalami kepuasan rendah sebanyak 11 responden (45.8%) dan kepuasan kerja tinggi sebanyak 13 responden (54.2%). Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan antara faktor kondisi kerja dan kepuasan kerja perawat dengan nilai $P=0,001$.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Faktor pengakuan dengan kepuasan kerja perawat

Faktor pengakuan dan kepuasan kerja perawat berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara faktor pengakuan dan kepuasan kerja perawat. Menurut analisis peneliti hubungan ini dipengaruhi oleh adanya pengakuan itu sebagai bentuk hal positif atas kenaikan jabatan, pengakuan atas kinerja, pengakuan dalam bentuk penghargaan (*reward*) dan pengakuan atas kenaikan gaji maka akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat, Jadi semakin bagus pengakuan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan karyawan untuk mengembangkan diri. Nelson, (2013) menjelaskan bahwa hampir semua karyawan mengetahui bahwa pengakuan merupakan motivator utama dalam meningkatkan performa kerja serta kepuasan kerja. Munculnya perasaan positif

tersebut dapat memunculkan dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Hubungan Faktor kebijakan organisasi dengan kepuasan kerja perawat.

Faktor kebijakan organisasi dan kepuasan kerja perawat berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor kebijakan organisasi dan kepuasan kerja perawat. Menurut analisis peneliti hubungan ini dipengaruhi oleh tidak adanya kebijakan organisasi yang diberikan oleh rumah sakit dalam mengembangkan karir melalui pendidikan, pelatihan, tidak memiliki jaminan kesehatan dan keselamatan kerja oleh rumah sakit terhadap perawat, jadi ketika kebijakan organisasi kurang baik maka kepuasan kerja perawat juga semakin rendah. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kebijakan organisasi dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai $P=0,005$. Hal

ini sesuai dikatakan oleh Rimahyanti, 2020 dalam penelitiannya mengatakan bahwa kebijakan organisasi yang di berika oleh rumah sakit tidak memberikan perawat untuk mengembangkan karir atau pendidikan dan tidak mempunyai jaminan kesehatan.

3. Faktor hubungan interpersonal

Faktor hubungan interpersonal dan kepuasan kerja perawat berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara faktor hubungan interpersonal dan kepuasan kerja perawat. Menurut analisis peneliti hubungan ini di pengaruhi oleh adanya hubungan interpersonal dari atasan kepada perawat bawahan untuk saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, rekan perawat selalu membantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan selalu berdiskusi antara rekan kerja, jadi semakin baik hubungan interpersonal maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

4. Hubungan Faktor tanggung jawab dengan kepuasan kerja perawat

Faktor tanggung jawab dan kepuasan kerja perawat berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara faktor tanggung jawab dan kepuasan kerja perawat. Menurut analisis peneliti hubungan ini di pengaruhi oleh adanya faktor tanggung jawab itu sebagai memberi kepercayaan, tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat, Jadi semakin baik

tanggung jawab maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

5. Hubungan Faktor pekerjaan dengan kepuasan kerja perawat

Faktor pekerjaan dan kepuasan kerja perawat berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara faktor pekerjaan dan kepuasan kerja perawat. Menurut analisis peneliti hubungan ini di pengaruhi oleh adanya faktor pekerjaan itu sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki perawat, perawat juga dapat meningkatkan minat untuk bekerja. Jadi ketika semakin bagus pekerjaannya maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

6. Hubungan Faktor jaminan pekerjaan dengan kepuasan kerja perawat

Faktor jaminan pekerjaan dan kepuasan kerja perawat berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara faktor jaminan pekerjaan dan kepuasan kerja perawat. Menurut analisis peneliti hubungan ini di pengaruhi oleh adanya faktor jaminan pekerjaan itu dengan memberikan tunjangan hari raya (THR), perawat memperoleh jaminan kesehatan. Jadi ketika semakin bagus jaminan pekerjaannya maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

7. Hubungan Faktor pengawasan dengan kepuasan kerja perawat

Faktor pengawasan dan kepuasan kerja perawat berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara faktor pengawasan dan kepuasan kerja perawat. Menurut analisis

peneliti hubungan ini di pengaruhi oleh adanya faktor pengawasan itu dengan memberikan bimbingan kepada perawat terkait pekerjaan, membantu perawat dalam menyelesaikan masalah dan selalu memberikan dukungan kepada perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi ketika semakin bagus pengawasan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

8. Hubungan Kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat

Faktor kondisi kerja dan kepuasan kerja perawat berdasarkan hasil penelitian menunjukan terdapat hubungan yang bermakna antara faktor kondisi kerja dan kepuasan kerja perawat. Menurut analisis peneliti hubungan ini di pengaruhi oleh adanya faktor kondisi kerja itu dengan lingkungan tempat kerja yang nyaman, aman dan fasilitas yang memadai. Jadi ketika semakin bagus kondisi kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kepuasan kerja perawat di ruangan rawat inap Melatih, Teratai dan Dahlia RSUD XYZ dapat disimpulkan sebagai berikut: Adanya hubungan yang signifikan antara motivasi intrisik dan kepuasan kerja perawat dengan pengakuan, hubungan interpersonal, tanggung jawab, jenis pekerjaan, jaminan pekerjaan, pengawasan dan kondisi kerja perawat di RSUD XYZ Di Kabupaten Manggarai NTT.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnoux-Nicolas., C. (2016). *Perceived Work Condition And Turnover Intentions: The Mediating Role Of Meaning Of Woek*.
- Budiono. (2015). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.
- Damanik, Y. S. (2020). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Lokasi Rehabilitasi Bnn Deli Serdang. *Jurnal Penelitian Kesmasy*, 90-97.
- Darmawan, A. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1-9.
- Fitria, J. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Volume 2 Nomor 1*, 28-44.
- Herzberg, F. (2013). *Herberg's Motivation-Hyginiene Theory And Job Satisfication In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Teck Hang Tan And Amna Waheed: Sunway University Malaysia.
- Ishak, A. (2003). *Manajemen Motivasi*. Indonesia: Gramedia.
- Jakri, Y. (2022). Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja. In F. Y. Demang, *Manajemen Keperawatan* (Pp. 137-158). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Kemenkes. (2014). *Undang- Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Jakarta: Kemenkes.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior*:

- Human Behavior At Work, 13th Edition*. Mcgraw-Hill: Boston.
- Nurliah. (2010). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Dalam Penerapan Proses Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Sinjai*. Sinjai.
- Nursalam. (2008). *Konsep Dan Penerapan Metodoogi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pangulimang, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Lapang Sawang. *Jurnal Kesmas Volume 0 Nomor 6*, 1-12.
- Rifiani, N. (2013). *Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan li*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Sania, R. (2012). *Pengaruh Motivasi Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sharon B. Buchbinder, N. H. (2014). *Buku Aja: Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Ecg.
- Sriwulandari, M. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Kabupaten Madiun*. Madiun: Stikes Bhakti Husada Mulia .
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua Cetakan Ketiga*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Wuliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society-Jurnal Pendidikan Ips-Ekonomi*, 81-95.
- Yuyun Ika Pratiwi, W. H. (2023). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Mamuju Tengah. *Window Of Public Health Journal, Vol.4no. 1 (Februari, 2023)*, 137-145.