



Hubungan Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Wajak Kabupaten Malang Tahun 2024

Indung Susilo Sekti Kirono¹

¹ Program Studi Sarjana Ilmu Keperawatan, Institut Teknologi Kesehatan Malang Widya Cipta Husada, Malang, Indonesia

INFORMASI

Korespondensi:
indungiva80@gmail.com

Keywords:
Work Motivation, Job
Satisfaction, Nurses

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study was to determine the extent of the motivation and job satisfaction of employees at UPT Puskesmas Wajak, Malang Regency.

Methods: This research is an analytical study with a cross-sectional method. Sampling in this study used the total sampling technique with a sample size of 30 respondents. The correlation test used in this study is the Spearman test.

Results: In this survey, those with the highest level of work motivation were 24 (84.7%) respondents and only 6 (15.3%) respondents with low motivation with the highest job satisfaction with a satisfied category of 30 (100%). There is a significant relationship between job satisfaction and work motivation at the Wajak Health Center UPT with a p value of 0.000 (p value < 0.05) which indicates that the correlation value is significant and the Spearman correlation coefficient value is 0.542.

Conclusion: There is a significant relationship between the study of the relationship between work motivation and the level of nurse job satisfaction at the Wajak Health Center.

PENDAHULUAN

Kepuasan pasien ini menjadi ukuran yang penting dalam melihat kualitas layanan kesehatan karena menawarkan informasi yang paling relevan tentang keberhasilan rumah sakit dalam memenuhi harapan pasien. Kepuasan pasien dalam mencari pelayanan kesehatan dianggap sebagai salah satu hasil yang diperlukan dari sistem kesehatan dan menjadi ukuran bagi kualitas pelayanan kesehatan yang secara langsung terkait dengan pemanfaatan pelayanan.

Data kepuasan pasien menurut World Health Organization (WHO) tahun 2021 menunjukkan tingkat kepuasan pasien paling tinggi yaitu di negara Swedia dengan indeks kepuasan mencapai 92.37%, di negara Finlandia (91.92%), Shilvira et al., 2023). Norwegia (90.75%), USA (89.33%), Denmark (89.29%), sedangkan tingkat kepuasan pasien terendah yaitu di negara Kenya (40,4) dan India (34,4%). Selain itu dari kepuasan pasien di wilayah asia tenggara menunjukkan bahwa hanya sekitar 35% pengguna jasa pelayanan kesehatan yang merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan dan 55% lainnya menyatakan ketidakpuasan. (Amalina et al., 2021 Jati, 2023; Selfanay et al., 2022).

Kepuasan pasien terhadap layanan kesehatan juga menjadi salah satu dilema bagi instansi kesehatan di Indonesia. Berdasarkan hasil survei di 27 Rumah Sakit di Indonesia, mutu pelayanan kesehatan khususnya keperawatan masih jauh dari apa yang diharapkan pasien. Data mengenai tingkat kepuasan pasien di Indonesia menunjukkan bahwa kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan di Maluku Tengah hanya 42,8% dan di Sumatera Barat sebesar 44,4%. Hingga saat ini sekitar 3 600.000 - 1 juta warga Indonesia masih memilih untuk berobat di rumah sakit luar negeri. Hal ini menyebabkan negara kehilangan potensi pendapatan hingga Rp. 161 triliun (Amalina et al., 2021; Jati, 2023; Selfanay et al., 2022).

Berdasarkan pengukuran indeks kepuasan pengguna layanan Kesehatan di Dinkes Provinsi Jawa Timur Tahun 2022, diketahui bahwa ada 2 unsur dengan nilai terendah yaitu pada Perilaku pelaksana/petugas, waktu pelayanan, persyaratan 3,76 % dan Tarif Layanan dengan penilaian 3,45%. Selanjutnya diikuti oleh unsur-unsur sebagai berikut secara berturut-turut yaitu Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan dengan penilaian 4,68%.

Puskesmas memberikan peluang yang lebih besar bagi masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan dasar, hal tersebut dimungkinkan karena Puskesmas lebih mengutamakan masyarakat lapisan bawah

(grassroot). Puskesmas memberikan tarif biaya pelayanan kesehatan yang jauh lebih murah dari rumah sakit maupun klinik swasta dan jika ditinjau dari segi letaknya, maka lokasi Puskesmas lebih dekat dengan masyarakat karena Puskesmas didirikan di setiap kecamatan sehingga keberadaannya benar-benar di tengah-tengah masyarakat. Pelayanan Puskesmas dengan fasilitas rawat inap sebagai salah satu bentuk pelayanan kesehatan mempunyai fungsi penting sebagai sarana meningkatkan status kesehatan masyarakat. Pelayanan Puskesmas rawat inap mempunyai bentuk pelayanan yang bersifat sosio-ekonomi, yaitu usaha yang bersifat sosial namun tidak menutup kemungkinan dalam prakteknya berusaha memperoleh keuntungan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip ekonomi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan di UPT Puskesmas Wajak pada bulan Juni Tahun 2023 dengan penyebaran angket mengenai saran masyarakat yang menggunakan jasa pelayanan Puskesmas rawat inap terhadap pelayanan kesehatan pada Tahun 2023 di Puskesmas Wajak Kabupaten Malang didapatkan keluhan yang ditujukan pada ketidakpuasan pada pelayanan petugas Kesehatan terutama perawat yang didapat pada kotak saran atau keluhan pelanggan sebanyak 2 keluhan pada bulan Juni 2023 dan 1 keluhan pada bulan agustus 2023. Dari hasil survei internal yang dilakukan pelaksanaan pada bulan Desember 2023 tentang kepuasan pegawai di UPT Puskesmas Wajak terhadap 20 perawat didapatkan keluhan perawat antara lain: perawat kurang dapat merasakan dampak umpan balik pekerjaannya (37%), kesempatan mendapat pengembangan dan promosi sangat kecil (26%), perawat kurang mendapatkan koordinasi kerja (16%), factor kejenuhan (9%), system evaluasi kerja yang tidak memberikan kesempatan jenjang karier perawat (8%), dan perawat kurang paham akan tugasnya (4%).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di UPT Puskesmas Wajak Kabupaten Malang

METODE

Desain penelitian ini adalah observasional analitik, yang bertujuan melihat hubungan antar variabel yaitu, motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Dilihat dari dimensi waktu, penelitian ini bersifat cross sectional dimana data (dependent variables) dikumpulkan secara simultan atau dalam waktu bersamaan dengan data variabel bebas (independent variable). Kelebihan desain penelitian ini adalah Memungkinkan penggunaan populasi dari masyarakat umum, Desain relatif mudah, murah dan

ya dukungan pelayanan Kesehatan di UPT Puskesmas Wajak.

Maka dari itu pentingnya tim manajemen Puskesmas harus bisa meningkatkan motivasi kerja dalam diri seseorang seperti mendapatkan penghargaan atau prestasi, mendapatkan pujian, dorongan dan dukungan dari orang lain, atau bahkan memang melakukannya karena kewajiban. Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin et al., (2014), penelitian tersebut melibatkan total 66 perawat sebagai responden penelitian. Dari 66 perawat tersebut, 56,1% memiliki motivasi tinggi, 42,4% memiliki motivasi sedang, dan 1,5% memiliki motivasi rendah. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan Fitri (2017) hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya, karena korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang menghasilkan hasil uji statistik yang diperoleh nilai p untuk hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan perawat. kinerja sebesar 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,523 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Sangat menantang untuk melakukan penelitian langsung pada motivasi karena fakta bahwa motivasi tidak segera terlihat dan sangat mudah untuk mengubah motivasi. Seperti pendapat Spencer Kagen (1993), kompetensi dianalogikan sebagai gunung es yang beberapa aspeknya terlihat dan banyak aspek lainnya tidak terlihat. Keterampilan dan pengetahuan adalah contoh aspek kompetensi yang terlihat, sedangkan perilaku sosial, pandangan diri, karakteristik perilaku dan motivasi adalah contoh aspek kompetensi yang tidak terlihat. Motivasi adalah komponen kompetensi yang tidak terlihat (Pramana & Bustanur., 2019).

Kepuasan Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 30 responden perawat di UPT Puskesmas Wajak memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan skor 100%. Kepuasan kerja penting bagi profesi keperawatan karena membantu profesi meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan prima (Kusnadi et al., 2022). Ketika seorang perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan mengalami kebahagiaan dan kegembiraan dalam pekerjaannya dan tidak akan tergoda untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, perawat yang tidak bahagia dalam pekerjaannya lebih cenderung mempertimbangkan untuk berhenti, mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja baru, dan ingin meninggalkan posisinya saat ini dengan harapan mendapatkan posisi yang lebih memuaskan (Hasibuan et al., 2020).

Peneliti berasumsi bahwa mayoritas responden, tidak semua responden senang dengan pekerjaan yang dikerjakan. Temuan peneliti yang dilakukan di UPT Puskesmas Wajak Kabupaten Malang menemukan bahwa kepuasan kerja perawat dinilai puas dengan persentase 100% tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja meskipun 6 responden (15,3%) mempunyai motivasi kerja rendah. Dalam kasus ketika kepuasan kerja untuk profesi keperawatan bekerja untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, hal ini akan berdampak pada pelayanan kesehatan yang ditawarkan kepada pasien oleh perawat. Perawat yang sangat puas dengan pekerjaannya akan senang dan gembira saat bekerja. Dalam rangka memberikan kesenangan bagi pasien sebagai pengguna layanan kesehatan dan perawat sebagai pemberi layanan kesehatan, mereka selalu berusaha untuk memenuhi tuntutan pasien saat melakukan program pengobatan.

Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Motivasi

Kerja Perawat di UPT Puskesmas Wajak

Hasil penelitian ini diperoleh data yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat bekerja di UPT Puskesmas Wajak dengan melihat p -value atau $sig.$ (2-tailed) yaitu 0.000 atau p -value < 0,050, keeratan hubungan kedua variabel dapat dilihat pada kolom yang memuat *Correlation Coefficient* sebesar 0,542 dan dengan melihat tabel keeratan hubungan dan arah hubungan positif yang bermakna. Jika motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja perawat akan tinggi pula, begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Gattot & Adisasmito (2015) tentang hubungan antara faktor konten pekerjaan dan kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut, penulis menemukan bahwa kelima variabel isi pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan ($p < 0,01$) dengan kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh penyelidikan saat ini. Komponen yang dikenal sebagai "*Reward factor*" memiliki nilai 0,645, menjadikannya sebagai komponen dengan nilai koefisien tertinggi.

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat di UPT Puskesmas Wajak dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 30 responden mengenai Hubungan Motivasi Kerja

dengan Kepuasan Kerja Perawat Di UPT Puskesmas Wajak Kabupaten Malang Tahun 2024, maka dapat disimpulkan : 1. Responden dalam survei ini yang memiliki tingkat motivasi kerja tertinggi adalah 24 (75%) orang yang menilai motivasi kerjanya sedang dan hanya 6 (25%) responden dengan motivasi yang rendah 2. Hasil penelitian tentang kepuasan kerja yang paling banyak dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 30 (100%) responden senang dengan pekerjaannya. 3. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja di UPT Puskesmas Wajak ditunjukkan dengan nilai p-value atau sig. (2- tailed) sebesar 0,000 ($p\text{ value} < 0,05$). Keeratan hubungan kedua variabel dapat dilihat pada kolom correlation coefficient yaitu 0,542, dan dengan melihat tabel keeratan hubungan dan arah hubungan yang menunjukkan bahwa jika motivasi kerja tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi.

SARAN

Temuan penelitian ini dapat membantu perawat lebih memahami masalah kepuasan kerja dan motivasi kerja saat mereka memberikan layanan kesehatan. Terkait dengan regulasi/ kebijakan baru dari BPJS Kesehatan untuk 144 jenis penyakit yang harus ditangani oleh FKTP perawat harus bersikap profesional berinisiatif meningkatkan motivasi kerja dengan meningkatkan kinerja serta memfokuskan pada layanan keperawatan yang prima sesuai standar pelayanan yang ditetapkan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisthy, E. (2018). *Relationship With Performance Work Motivation Nurse Nurse Hospital Room In General Hospital Pinang City Regional District South Labuhananbatu Abstrak*. 1(1), 1– 9.
- Ahmad, Triyanto. (2013). *Pengaruh Kompensasi Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Fakultas Udayana Bali-Indonesia*
- Arikunto, Suharsini. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bambang Septiawan, Endah Masrunik, M. R. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z* (Teori dan Penerapan).
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2017). *Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. *Kinerja*, 14(1), 1–5.
- Gibson, James L. (1996). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi 5 Cetakan 8 Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hastono, S.P. (2007). *Basic data analysis for health research training*. Jakarta : FKM Univeristas Indonesia.
- Hidayat, Aziz Alimul. (2007). *Metode Penelitian Ke-*
- bidanan Dan Analisa Data*, Jakarta : Salemba
- Iljanto, Sandi. (2019). *Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah petala bumi provinsi riau tahun 2019*. Sumatera Barat : Menara Ilmu
- Lusianah. (2008). *Hubungan Motivasi dengan Dokumentasi*. Jakarta : FKUI
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Pt. Rineka Cipta
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar*. *Gaster*, 18(2), 163.
- Nursalam. (2002). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*, Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2003). *Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* Edisi 4, Jakarta: Salemba Medika
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019. *Pusat Kesehatan Masyarakat*. 17 Oktober 2019. Jakarta.
- Pramesti, Wahyu Ning .(2017). *Pengaruh Kepercayaan, Kualitas Layanan, dan Keamanan Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Tokopedia.com)*, Jakarta : Universitas Gunadarma
- Riani, N. M. dan A. L. (2016). *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(1).
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Setiadi, Slamet (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suci Febriani, Kurnia. (2020) *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Puskesmas Kanor Kabupaten Bojonegoro* . Bojonegoro : STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
- Sukandi, P., dan E. Toberico. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Conference On Management And Behavioral Studies*. e-ISSN No: 2531-2850. 86-95.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 7(1). 22-47.
- Soegandhi, V. M. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti/ Jatim*. *Agora*. 1(1).