

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI
KERJA PERAWAT BERDASARKAN TEORI KEBUTUHAN DASAR
MASLOW DI RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA**

PENELITIAN DESKRIPTIF *CORELATIVE*



Oleh:

DIAN HASTARENI

NIM : 131211123049

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN NERS
FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2014**

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA
PERAWAT BERDASARKAN TEORI KEBUTUHAN DASAR MASLOW DI
RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA**

PENELITIAN DESKRIPTIF CORELATIVE

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep) dalam Program Studi
Pendidikan Ners pada Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga



Oleh:

DIAN HASTARENI

NIM : 131211123049

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN NERS
FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2014**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Hastareni

NIM : 131211123049

Jurusan : S1 Pendidikan Ners

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan atau dipublikasikan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang di perguruan tinggi manapun.

Surabaya, Januari 2014
Yang menyatakan

Dian Hastareni
NIM : 131211123049

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA
PERAWAT BERDASARKAN TEORI KEBUTUHAN DASAR MASLOW DI
RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA**

Oleh:

Dian Hastareni

131211123049

PENELITIAN INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL, 24 Januari 2014

Oleh:

Pembimbing Ketua

Yulis Setiya Dewi, S.Kep.,Ns., MNG

NIP: 19750709 200501 2 001

Pembimbing

Ira Suarilah S.Kp.,MSc

NIK. 139040673

Mengetahui,

a.n. Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga

Wakil Dekan I

Mira Triharini, S.Kp.,M. Kep.

NIP. 19790424 200604 2 002

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA
PERAWAT BERDASARKAN TEORI KEBUTUHAN DASAR MASLOW DI
RUMAH SAKIT PREMIER SURABAYA**

Oleh:

Dian Hastareni

131211123049

PANITIA PENGUJI

Ketua : Hanik Endang N,S.Kep.Ns.,M.Kep
NIK : 139040678

Anggota : 1. Yulis Setiya Dewi, S.Kep.,Ns., MNG
NIP: 1975079200501 2 001

2. Ira Suarilah S.Kp.,MSc
NIK : 139040673

Mengetahui,

a.n. Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga
Wakil Dekan I

Mira Triharini, S.Kp.,M. Kep.
NIP. 19790424 200604 2 002

MOTTO

Tiada suatu peristiwa dan kejadian apapun yang terjadi karena kebetulan, kecuali semuanya itu telah ditetapkan Allah dan dituliskan sebelum diciptakanNya. imani dan yakini, bukan untuk diperdebatkan, InsyaAllah dan semoga menjadikan diri kita berserah diri kepadaNya, kemudian memperoleh RidhoNya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat rahmat dan bimbinganNya saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Kebutuhan Dasar Maslow Di Rumah Sakit Premier” tepat pada waktunya. Skripsi ini dikerjakan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana keperawatan (S.Kep) pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga. Bersama ini perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus kepada:

1. Ibu Purwaningsih, S.Kp, M.Kes. selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.
2. Ibu Mira Triharini, S.Kp, M.Kep. selaku Wakil Dekan I Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.
3. Ibu Yulis Setiya Dewi S.Kep.,Ns., MNG selaku pembimbing ketua yang telah meluangkan waktu untuk memberikan kebijaksanaan, motivasi, pengarahan, dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Ira Suarilah S.Kp.,MSc selaku pembimbing II yang penuh dengan kesabaran telah memberikan bimbingan dan saran demi kesempurnaan penelitian ini.
5. Seluruh staf dosen dan karyawan Program Studi Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.

6. Dr. Hartono Tanto MARS selaku direktur Rumah Sakit Premier Surabaya yang telah memberi kesempatan untuk mengikuti program pendidikan sarjana keperawatan.
7. Ibu Janny Prihastuti, S. Kep.Ns.,MARS selaku PLH (Direktur Keperawatan) di Rumah Sakit Premier Surabaya yang memberikan ijin serta fasilitas kepada penulis dalam penelitian ini.
8. Ibu Devi C, S.Kep.Ns, selaku Kepala Ruangan General tempat peneliti berdinass yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi selama penelitian ini.
9. Suamiku terkasih Bayu Suwandar dan kedua putriku Aisyah dan Ajeng yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan dan semangat kepada peneliti
10. Bapak dan ibu yang senantiasa memberikan dukungan moril dan spiritual.
11. Teman-teman seperjuangan Program B15 yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta dukungan selama proses penelitian ini.
12. Seluruh teman-teman perawat Rumah Sakit Premier yang telah bersedia menjadi responden

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan proposal penelitian ini.

Surabaya, Januari 2014

Penulis

ABSTRACT

ANALYSIS FACTORS RELATED TO NURSES WORKING MOTIVATION BASED ON MASLOW'S BASIC NEEDS THEORY IN PREMIER HOSPITAL OF SURABAYA

Deskriptif Correlative

Dian Hastareni

Motivation is the power that promotes a person to do something to achieve the goal. Humans have needs that must be met, and with the needs humans are motivated to work harder. The purpose of this study was to determine the nurses working motivation in Premier Hospital Surabaya.

This study used a descriptive correlation method with cross-sectional correlation. The samples in this study were 124 nurses. Instrument used was a questionnaire based on Maslow's basic needs theory. The data were analyzed by Spearman correlation test with a significance level of $\alpha \leq 0.05$.

The results of the Spearman correlation test, correlation values between the physiological needs was 0,308 and working motivation was weak which means the higher the nurses physiological needs, the higher their motivation. Correlation values between the safety and comfort needs with working motivation and relatively weak at 0.236. Correlation values between the need for love and belonging with working motivation were 0,237 and relatively weak. Correlation values between the need for respected with working motivation were 0.189 and relatively very weak. Correlation values between self-actualization needs with working motivation was 0,230 and relatively weak.

Based on this study, showed that the most dominant factor is a physiological factor, in this case is the salary

Keywords : Nurse job motivation, Maslow's basic needs

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Sampul Dalam	ii
Halaman Pernyataan	iii
Halaman Persetujuan	iv
Halaman Pengesahan	v
Motto	vi
Ucapan Terima Kasih.....	vii
Abstrak	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Daftar Singkatan.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan umum	4
1.3.2 Tujuan khusus	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat teoritis	5
1.4.2 Manfaat praktis.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Konsep Motivasi	7
2.1.1 Pengertian motivasi.....	7
2.1.2 Teori Kepuasan dalam Motivasi	8
2.1.3 Teori Proses Motivasi	12
2.1.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja	16
2.1.5 Prinsip dalam Memotivasi Kerja Pegawai.....	21
2.1.6 Model Motivasi.....	22
2.1.7 Faktor Motivator dan Faktor Pemeliharaan	23
2.1.8 Pengukuran Motivasi	24
2.2 Konsep Kepuasan Kerja.....	25
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.2.2 Variabel Kepuasan Kerja	29
2.2.3 Teori Tentang Kepuasan Kerja... ..	31
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan	37
2.2.5 Pengukuran Kepuasan Kerja	44
2.2.6 Mengembangkan Kepuasan Kerja	44
2.2.7 Pengungkapan Ketidakpuasan	45
2.2.8 Cara Mengatasi Masalah Ketidakpuasan Kerja	45

2.2.9 Tindakan Pencegahan Ketidakpuasan kerja	46
2.2.10 Kebanggaan Seorang Perawat	47
2.2.11 Keberhasilan Seorang Perawat	47
2.3 Teori Kebutuhan Dasar Manusia	49
2.4 Motivasi Perawat Berdasarkan Teori Maslow	52
2.5 Keaslian Penelitian	55
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	58
3.1 Kerangka Konseptual.....	58
3.2 Hipotesis	61
BAB 4 METODE PENELITIAN	62
4.1 Desain Penelitian.....	62
4.2 Desain Sampling	62
4.2.1 Populasi.....	62
4.2.2 Besar sampel	63
4.2.3 Teknik sampling.....	64
4.3 Variabel Penelitian	64
4.3.1 Variabel independen.....	65
4.3.2 Variabel dependen.....	65
4.4 Definisi Operasional	65
4.5 Kerangka Kerja	68
4.6 Instrumen Penelitian	69
4.7 Lokasi dan waktu Penelitian	69
4.8 Prosedur pengumpulan Data	70
4.9 Analisa Data	70
4.10 Etika Penelitian	71
4.11 Keterbatasan Penelitian	72
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	73
5.1 Gambaran umum RS Premier Surabaya	73
5.1.1 Gambaran lokasi RS Premier	73
5.1.2 Pemenuhan kebutuhan perawat di RS Premier Surabaya	74
5.2 Data Umum	75
5.3 Data Khusus	78
5.4 Pembahasan	84
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	96
6.1 Kesimpulan	96
6.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Keaslian Penelitian	55
Tabel 4.1 Definisi operasional analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS Premier Surabaya.....	65
Tabel 5.1 Distribusi Data Demografi Responden	76
Tabel 5.2 Hubungan kebutuhan fisiologis dengan motivasi kerja perawat	79
Tabel 5.3 Hubungan kebutuhan aman dan nyaman dengan motivasi kerja perawat	80
Tabel 5.4 Hubungan kebutuhan dicintai dan disayangi dengan motivasi kerja perawat	81
Tabel 5.5 Hubungan kebutuhan dihargai dengan motivasi kerja perawat.....	82
Tabel 5.6 Hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja perawat.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh proses belajar terhadap masa depan	13
Gambar 2.2 Hierarki kebutuhan dasar Maslow	50
Gambar 3.1 Kerangka konseptual analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS Premier Surabaya	58
Gambar 4.1 Kerangka operasional penelitian analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow	68

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Formulir permohonan menjadi responden penelitian	102
Lampiran 2 Lembar persetujuan menjadi responden penelitian	103
Lampiran 3 Kuesioner penelitian	104
Lampiran 4 Tabulasi data.....	109
Lampiran 5 Output Distribusi Responden.....	124
Lampiran 6 Output Uji Korelasi Spearman	132
Lampiran 7 Surat-surat	134

DAFTAR SINGKATAN

- EHP : *Employer Health Programs*
- ERG : *Existen Relatedness Growth*
- HRD : *Human Resources Department*
- JCI : *Joint Commision International*
- PHK : *Pemutusan Hubungan Kerja*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan (Nursalam, 2002). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George & Jones, 2005). Manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi, dan dengan adanya kebutuhan tersebut manusia termotivasi untuk bekerja lebih giat (Mangkunegara, 2005). Kebutuhan muncul karena seseorang merasakan sesuatu yang kurang baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi (Luthans, 1988 dalam Nursalam, 2011). Jika perawat mempunyai kebutuhan yang belum tercukupi maka perawat akan termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga kebutuhan tersebut akan tercapai. Kepuasan kerja merupakan suatu hal penting yang harus menjadi perhatian perawat dan juga pihak manajemen rumah sakit serta masih sangat jarang dilakukan di berbagai rumah sakit (Best & Thurston,2004). Kepuasan kerja memiliki kekuatan untuk meningkatkan atau mengurangi kepuasan karyawan (Panggabean, 2004). Kepuasan kerja seseorang tidak dapat dinilai hanya dengan mengamati aspek- aspek tingkah lakunya. Perawat yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Soeroso (2003) mengungkapkan bahwa

karyawan mengekspresikan ketidakpuasan dengan empat cara: yaitu 1) keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain; 2) bekerja dengan seenaknya; 3) membicarakan ketidakpuasannya terhadap atasan dengan harapan agar kondisi tersebut dapat berubah; 4) menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajernya dapat melakukan sesuatu yang terbaik. Data dari Prihastuti (2013), ekspresi perawat RS. Premier yang terlihat adalah banyaknya perawat yang *resign*. Robbins (2003) menyatakan bila suatu organisasi dapat memberikan yang terbaik bagi karyawannya maka tingkat keluar masuk karyawan akan rendah.

Seringkali masalah timbul dalam institusi rumah sakit diakibatkan oleh kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diterima oleh karyawan (Lawler dalam Simamora, 2004). Kesenjangan tersebut menyebabkan munculnya masalah banyaknya tenaga kesehatan khususnya perawat yang *resign*. Setiap tahun, angka kejadian *resign* perawat di RS. Premier Surabaya relatif tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD (*Human Resources Department*) RS. Premier Surabaya, jumlah karyawan yang keluar berdasarkan departemen, terbanyak diduduki oleh departemen keperawatan. Prosentase perawat yang keluar tahun 2009 sebanyak 11 %, tahun 2010 sebanyak 25 % dan tahun 2011 sebanyak 22 %. Tahun 2012 jumlah perawat yang *resign* sebanyak 20% (Prihastuti, 2013). Berdasarkan penelitian Mulyono (2011) beberapa laporan penelitian pada rumah sakit berlatar belakang agama menunjukkan tingginya angka *turnover* (lebih dari 5%). Tiga tahun terakhir angka ini cenderung meningkat bahkan pada tahun 2009 sudah mencapai 10 %. Penelitian Lusati dan Supriyanto (2013), selama tahun 2010 hingga 2012 tingkat *turnover* tenaga perawat di Balai Pengobatan Santa Familia Kutai Barat (BPFBS)

cukup tinggi. Pada tahun 2010 presentase *turnover* tenaga perawat 33,3 % yang semakin meningkat hingga menyentuh angka 55 % pada tahun 2012. Sehingga rata-rata *turnover* tenaga perawat BPFS Kutai Barat Kaltim pada tahun 2010-2012 adalah 31,51 %. Angka ini lebih tinggi dibandingkan standar *turnover* menurut Leap (1993) yang hanya 10-11 % per tahun. Tingginya *turnover* sangat merugikan rumah sakit, kerugian ini terutama dalam perencanaan ketenagaan yaitu terjadi kekurangan tenaga maka terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pasien dengan jumlah perawat sehingga beban kerja perawatpun meningkat.

Individu memiliki kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Ada beberapa kerangka teori yang dapat menjelaskan kebutuhan manusia, salah satunya adalah teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow (1970). Ia memandang bahwa kebutuhan manusia tersusun atas suatu hierarki atau urutan kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling mendasar sampai yang paling tinggi. Maslow dalam Robbins (2001) menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia memiliki lima jenjang kebutuhan. Hierarki Maslow tersusun dalam kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan untuk dihargai dan kebutuhan aktualisasi diri. Fenomena inilah yang memotivasi peneliti memilih RS. Premier Surabaya sebagai tempat penelitian, karena RS. Premier Surabaya merupakan salah satu rumah sakit yang sudah lama dikenal masyarakat sebagai rumah sakit yang menyediakan pelayanan kesehatan dan

pengobatan berkualitas tinggi. RS. Premier Surabaya memandang perawat sebagai sumber daya utama dalam usaha jasa layanan kesehatan.

Fasilitas yang sudah diberikan kepada karyawan RS. Premier Surabaya adalah rekreasi setahun sekali, makan sekali dalam satu shift, jaminan kesehatan untuk satu keluarga, dan laundry. Kesenjangan inilah yang membuat peneliti tertarik untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor dominan yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis hubungan faktor fisiologis terhadap motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya
2. Menganalisis hubungan faktor aman dan nyaman terhadap motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya
3. Menganalisis hubungan faktor dicintai dan disayangi terhadap motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya

4. Menganalisis hubungan faktor dihargai terhadap motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya
5. Menganalisis hubungan faktor aktualisasi diri terhadap motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya.
6. Menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan faktor dominan yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat sebagai landasan pengembangan ilmu keperawatan, khususnya dalam bidang ilmu manajemen keperawatan.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi manajemen rumah sakit

Sebagai pertimbangan bagi rumah sakit untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas perawat.

2. Bagi perawat

Sebagai acuan perawat dalam meningkatkan motivasi kerja dan mengembangkan kinerjanya untuk kemajuan rumah sakit.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mendalami dan memperluas pembahasan tentang

analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat
berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan tentang konsep motivasi, konsep kepuasan kerja, teori kebutuhan dasar manusia dan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow.

2.1 KONSEP MOTIVASI

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin yang berarti *to move*. Secara umum mengacu pada adanya kekuatan dorongan yang menggerakkan kita untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu dalam mempelajari motivasi kita akan berhubungan dengan hasrat, keinginan dan tujuan. Di dalam konsep motivasi kita juga akan mempelajari sekelompok fenomena yang mempengaruhi sifat, kekuatan dan ketepatan dari tingkah laku manusia (Notoatmodjo, 2003). Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George & Jones, 2005).

Hubungannya dengan lingkungan kerja, McCornick dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur,

dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Kinerja aktual adalah apa yang dapat dinilai oleh para manajer untuk secara tidak langsung menentukan keinginan orang tersebut.

Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami bahwa orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau organisasi. Sperling dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

2.1.2 Teori Kepuasan Dalam Motivasi

Teori kepuasan (*content theory*) memusatkan perhatian pada faktor-faktor internal di dalam diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori ini berusaha untuk menentukan faktor-faktor tersebut atau menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi seseorang (Suarli & Bahtiar, 2009).

Empat teori kepuasan yang sangat penting kita ketahui adalah:

1. Teori hierarki kebutuhan

Hierarki kebutuhan (*need hierarchy*) dikembangkan oleh Maslow (1970). Ia memandang bahwa kebutuhan manusia tersusun atas suatu hierarki atau urutan kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling mendasar sampai yang paling tinggi. Kebutuhan tersebut meliputi:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang langsung berkaitan dengan fisik manusia seperti makan, minum, tempat tinggal dan kesehatan badan.
- 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security*) yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, baik berupa ancaman kejadian atau ancaman dari lingkungan.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan cinta yaitu kebutuhan untuk mengadakan hubungan dengan orang lain, seperti pertemanan, afiliasi, interaksi, pernikahan, kerjasama dalam tim.
- 4) Kebutuhan harga diri (*esteem*) yaitu kebutuhan untuk menghargai diri sendiri maupun mendapat penghargaan dari orang lain. Misalnya adalah pencapaian posisi atau jabatan tertentu.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu kebutuhan untuk bisa memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi diri. Misalnya dalam menghadapi tantangan kerja.

Menurut Maslow (1970, dalam Marquis and Huston, 2010) orang akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok dulu (fisiologis) sebelum beralih pada kebutuhan yang lebih tinggi. Seseorang akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol atau paling kuat dirasakannya pada saat ini. Jadi yang harus menjadi perhatian manajemen adalah sampai tingkat mana kebutuhan yang telah terpenuhi dalam diri masing-masing karyawan sehingga bisa menetapkan strategi yang bisa memotivasinya (Suarli& Bahtiar,2002).

2. Teori *Existen,Reletedness,Growth* (ERG) oleh Aldeifer.

Teori ERG adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi, kebutuhan keterkaitan dan kebutuhan pertumbuhan.

Dalam teori ERG ada tiga hierarki yang meliputi:

- 1) Eksistensi (*Existence*) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor- faktor seperti makanan, minuman , udara, upah dan kondisi kerja. Kebutuhan eksistensi ini sama dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan dalam hierarki kebutuhan Maslow.
- 2) Keterkaitan (*Relatedness*) yaitu kebutuhan yang bisa dipuaskan oleh hubungan sosial, hubungan antar pribadi. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan tingkat ketiga dalam hierarki Maslow yaitu rasa memiliki sosial dan cinta.
- 3) Pertumbuhan (*Growth*) yaitu kebutuhan yang bisa dipuaskan bila seseorang memberikan kontribusi yang kreatif dan produktif. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan tingkat empat dan lima dalam hierarki Maslow.

3. Teori dua faktor

Teori dua faktor (*two factor theory*) dikemukakan oleh Herzberg (1977, dalam Marquis and Huston, 2010) yang meyakinkan bahwa karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan di dalamnya terdapat kepentingan yang bisa disesuaikan dengan tujuan organisasi. Penelitian Herzberg (1977, dalam Marquis and Huston, 2010) menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dalam dua dimensi (kelompok faktor) yang terpisah.

Faktor – faktor penyebab ketidakpuasan berasal dari kondisi ekstrinsik (di luar) pekerjaan atau kontek pekerjaan (*job context*), seperti gaji, kondisi kerja,

jaminan pekerjaan, prosedur perusahaan, kebijakan perusahaan, mutu supervisi, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan serta status. Faktor-faktor yang dinilai positif, tidak menyebabkan kepuasan kerja tapi hanya sampai hilangnya ketidakpuasan. Faktor tersebut disebut juga faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (*dissatisfier*) atau faktor higiene.

Faktor-faktor penyebab kepuasan berasal dari kondisi intrinsik (didalam) pekerjaan, isi pekerjaan (*job content*), seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Jika faktor-faktor tersebut tidak ada maka akan muncul ketidakpuasan yang berlebihan. Namun jika faktor-faktor tersebut dinilai positif akan menggerakkan motivasi secara kuat sehingga bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor tersebut disebut juga faktor pemuas (*satisfier*) atau faktor motivator.

4. Teori kebutuhan yang dipelajari

Teori kebutuhan yang dipelajari (*learned needs theory*) yang dikemukakan oleh McClelland (1971, dalam Marquis and Huston, 2010) adalah teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Teori ini mengatakan bahwa melalui kehidupan dalam suatu budaya, seseorang belajar tentang kebutuhannya. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari ini adalah:

- 1) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), misalnya menyelesaikan pekerjaan yang menantang, memenangkan kompetensi dan bisa menyelesaikan masalah dengan baik.
- 2) Kebutuhan menjalin hubungan atau berafiliasi (*need for affiliation*), misalnya menjalin pertemanan atau persahabatan.

3) Kebutuhan berkuasa (*need for power*) misalnya kekuasaan untuk memerintah orang lain atau kekuasaan untuk menentukan kebijakan.

Mcclelland (1977, dalam Marquis and Huston, 2010) mengatakan bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat, maka hal ini akan memotivasinya untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan tersebut.

2.1.3 Teori Proses Motivasi

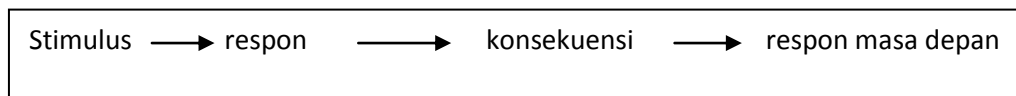
Menurut Gibson (1994) teori proses motivasi berusaha menerangkan dan menguraikan bagaimana seseorang digerakkan, diarahkan, didukung dan dihentikan.

Empat teori proses motivasi yang sampai saat ini sangat berpengaruh yaitu:

1. Teori penguatan

Dalam teori penguatan (*reiforcement theory*) oleh ahli psikologi Skinner (1953, dalam Marquis and Huston,2010) diungkapkan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lampau mempengaruhi tindakan di masa depan dalam suatu proses belajar.

Proses ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Pengaruh proses belajar terhadap masa depan (Marquis & Huston, 2010)

Pandangan proses ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela seseorang terhadap suatu situasi atau peristiwa merupakan penyebab dan konsekuensi tertentu. Teori penguatan menyangkut ingatan orang mengenai pengalaman stimulus, respon dan konsekuensi. Jadi teori penguatan ini melibatkan

pengkondisian operan. Pengkondisian operan yang diterapkan pada manusia disebut sebagai modifikasi perilaku, sedangkan pengkondisian operan yang diterapkan pada lingkungan kerja disebut sebagai modifikasi perilaku organisasi.

Penguatan adalah sesuatu yang meningkatkan kekuatan respon dan cenderung menyebabkan pengulangan perilaku yang didahului oleh penguatan. Tanpa penguatan tidak ada modifikasi perilaku yang bisa diukur.

2. Teori harapan

Teori harapan (*expectancy theory*) oleh Victor Vroom (1964, dalam Marquis and Huston, 2010) menyatakan cara memilih dan bertindak dari beberapa alternatif perilaku berdasarkan harapannya, apakah ada keuntungan yang didapat dari masing-masing perilaku tersebut. Teori ini mencakup konsep-konsep dasar sebagai berikut:

1) Hasil tingkat pertama

Diperoleh dari perilaku adalah hasil yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerja itu sendiri, misalnya produktivitas, mutu pekerjaan dan tingkat kehadiran. Hasil tingkat kedua adalah kejadian yaitu berupa penghargaan dan hukuman, yang kemungkinan diakibatkan oleh hasil tingkat pertama, misalnya kenaikan upah, promosi jabatan dan penghargaan dari tim.

2) Instrumentalitas

Instrumentalitas adalah kadar keyakinan seseorang bahwa hasil tingkat pertama akan menghasilkan hasil tingkat kedua

3) Valensi

Valensi adalah kekuatan keinginan seseorang untuk mencapai hasil tertentu, baik ini menyangkut hasil tingkat pertama maupun tingkat kedua.

4) Harapan (*expectancy*)

Berkaitan dengan keyakinan seseorang mengenai kemungkinan suatu perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu. Harapan prestasi usaha tertentu adalah keyakinan atau harapan bahwa ada kesempatan dimana usaha tertentu akan mengarah pada suatu tingkat prestasi tertentu, selanjutnya akan mengarah pada hasil tertentu.

3. Teori keadilan

Inti dari teori keadilan (*equity theory*) adalah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka dan imbalan yang diterimanya dengan imbalan yang diterima karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan.

Ada empat ukuran penting dalam teori ini:

- 1) Individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil
- 2) Kelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan (*input*) atau perolehan (*outcome*)
- 3) Karakteristik individual seperti keahlian, pengalaman, pendidikan, umur, jenis kelamin dan lainnya.

- 4) Segala sesuatu yang diterima seseorang dari pekerjaan, misalnya penghargaan, tunjangan, upah dan lainnya.

4. Teori penetapan tujuan

Setiap orang menetapkan tujuan dan kemudian bekerja untuk bisa mencapai tujuan tersebut. Orientasi terhadap tujuan menentukan perilaku seseorang. Dalam teori ini, sifat-sifat dalam penetapan tujuan adalah:

- 1) Keterincian tujuan (*goal specify*), yaitu tingkat ketepatan kuantitatif tujuan tersebut.
- 2) Kesulitan tujuan (*goal difficulty*), yaitu tingkat keahlian atau tingkat prestasi yang ingin dicapai, semakin sulit suatu tujuan semakin tinggi pula tingkat prestasinya.
- 3) Intensitas tujuan (*goal intensity*), yang menyangkut proses menentukan bagaimana tujuan dapat dicapai.
- 4) Komitmen tujuan (*goal commitment*), yaitu kadar usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

2.1.4 Faktor – faktor Motivasi Kerja

Menurut Kopelman (1986, dalam Ilyas,2002) menyatakan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan.

Adapun keberhasilan pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh:

1. Kemampuan melakukan pekerjaan tersebut, yang akan dapat dicapai dengan baik bila pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan.
2. Memiliki peralatan atau sarana pendukung yang tepat.
3. Memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Danin (2004) menyebutkan beberapa faktor yang bisa mempengaruhi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Faktor- faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Prestasi kerja

Ilyas (2002) menyatakan prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, kesungguhan dan lingkungan kerja. Sedangkan Hasibuan (2003) menyatakan secara kualitas dan kuantitas pekerjaan berhasil bila ada uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang jelas. Penilaian prestasi kerja dilakukan terus-menerus secara kualitas dan kuantitas agar prestasi kerja semakin baik. Penilaian juga diuraikan secara jelas apa yang akan dinilai seperti tingkat ketrampilan dalam menyelesaikan tugas, dedikasi dan disiplin, kemampuan hubungan dan kerjasama dengan orang lain. Semua itu tersedia dalam bentuk format yang baku.

2. Pengakuan

Robbins (2001) menyatakan bahwa seorang pekerja akan merasa puas bila penghargaan yang diterima sesuai dengan upaya pekerjaan yang telah dilaksanakan. Bahkan Hasibuan (2003) menambahkan penghargaan/ pengakuan konsisten diberikan kepada bawahan maka mereka akan semakin rajin dan bekerja lebih keras lagi. Hal ini sesuai dengan pendapat Tappen (2004) bahwa pemimpin yang efektif akan senantiasa memberikan pengakuan dan penghargaan dapat mendorong dan memelihara serta meningkatkan kepuasan kinerja staf. Termasuk penghargaan rasa hormat secara internal dan eksternal menurut Robbins (2008) harus diberikan kepada staf. Penghargaan rasa hormat internal misalnya seperti

harga diri, otonomi dan prestasi, sedangkan rasa hormat eksternal misalnya status / jabatan, pengakuan dan perhatian.

3. Pekerjaan

Seorang staf melakukan pekerjaan selalu berharap agar pekerjaan yang dilakukan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja (Wexley and Smith 1995, dalam As'ad 2003). Pekerjaan perawat di ruang pelayanan meliputi pelaksanaan asuhan keperawatan dan tugas manajerial. Untuk itu pimpinan tidak hanya membutuhkan penyelesaian pekerjaan perawat secara efektif dan efisien saja, tetapi juga menyediakan sarana pendukung yang membuat kelancaran pekerjaan tersebut.

4. Tanggung jawab

Menurut Litwin and Meyer (1971), tanggung jawab adalah kesanggupan seorang staf dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan akurat dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya serta bertanggung jawab kepada yang memberikan wewenang. Bahkan Tappen (2004) menyatakan bahwa tanggung jawab pelayanan keperawatan berkaitan dengan uraian tugas yang telah ditetapkan dan bisa dipertanggung jawabkan oleh setiap perawat.

Menurut Ilyas (2002), ada beberapa tanda bahwa staf memiliki tanggung jawab yang baik, yaitu:

1. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Berada di tempat tugas dalam keadaan bagaimanapun.
3. Mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi/ golongan.

4. Tidak berusaha melempar kesalahan kepada orang lain.
 5. Berani memikul resiko atas keputusan yang dibuatnya.
5. Kemajuan

Menurut Robbins (1991) kepuasan karyawan terhadap kemajuan dirinya/ promosi yaitu sejauh mana pekerjaan memberikan kesempatan untuk promosi dan kemajuannya. Pengembangan karir adalah aktivitas yang diharapkan di masa mendatang secara maksimal baik berupa pengetahuan, ketrampilan atau jabatannya. Bahkan Kozier (2010) , menyatakan bahwa tiap orang akan berusaha mencapai kebutuhan tertinggi yaitu kesempatan mengembangkan potensi dirinya.

Faktor- faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi;

1. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal merupakan kebutuhan akan kerjasama secara timbal balik antara atasan- bawahan, antar staf dan antar tim kesehatan, antar tenaga kesehatan dan pelanggan. Hal ini sesuai dengan Rahmat (2000) bahwa hubungan interpersonal yang baik akan membentuk suasana komunikasi yang terbuka antar pelanggan dengan perawat sehingga mampu mengungkapkan keadaan dirinya dan bisa makin cermat dalam membuat persepsi tentang dirinya dan orang lain. Hubungan interpersonal yang baik bisa dibina oleh perawat diharapkan akan berdampak positif dalam penyelesaian pelayanan keperawatan yang tampak dalam lingkungan kerja seperti saling mendukung dan memberikan perhatian, merasa puas dan secara teknis mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Robbins (2008) menyatakan bahwa hubungan sosial antara manajer dan staf yang ramah didukung oleh situasi/ kondisi kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Supervisi

Kegiatan supervisi akan berdampak baik yaitu menjamin standar kualitas pelayanan yang tinggi bila dilakukan dengan baik (Azwar, 1996). Hasil akhir adalah semua staf perawat bisa melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik, cepat, aman dan nyaman.

Locke dalam Munandar (2004) menyatakan hubungan supervisor dan staf adalah hubungan fungsional dimana supervisor berusaha membantu perawat dalam menilai pekerjaannya sehingga merasa puas dalam menyelesaikannya.

3. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi adalah tatanan atau peraturan tertulis yang ditetapkan berdasarkan surat keputusan dari pimpinan organisasi untuk diketahui, dipahami dan dilaksanakan oleh semua karyawan di bawahnya. Kebijakan akan diketahui oleh semua karyawan melalui media organisasi seperti rapat- rapat resmi, buletin, papan pengumuman, media massa, surat edaran, seminar dan sebagainya (Winardi, 2007). Kebijakan organisasi di lingkungan keperawatan bisa dilakukan terhadap metode pelayanan asuhan keperawatan atau sistem pendukungnya. Semua peraturan yang baru harus disusun dalam bentuk tertulis dan disosialisasikan secara terus- menerus terutama dibuat Standart Operasional Prosedure (SOP) di semua ruangan.

4. Pendapatan atau gaji

Menurut Panggabean (2004), gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada perawat secara teratur seperti bulanan, tahunan, catur wulan dan mingguan. Bahkan gaji merupakan bentuk penghargaan paling penting dalam suatu organisasi. Gaji diharapkan bisa memilih jenis tenaga yang diinginkan secara kualitas dan kuantitas, meningkatkan motivasi kerja untuk berprestasi lebih tinggi dan dapat sebagai alat mempertahankan keberadaan karyawan (Lawler, 1973 ; Vroom, 1964, dalam Panggabean, 2004). Jumlah gaji membuat karyawan bertahan atau keluar. Bila dirasakan gajinya terlalu rendah sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan primernya maka perasaan yang timbul adalah rasa ketidakpuasan antara harapan dan kenyataan (Munandar, 2004).

2.1.5 Prinsip –prinsip dalam memotivasi kerja pegawai

Kurniadi (2013) dan Arwani (2006) mengemukakan terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai:

1. Prinsip partisipasi

Pegawai perlu diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas karena dengan informasi yang jelas maka kerja pegawai akan lebih mudah dimotivasi.

3. Prinsip pengakuan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan karena dengan pengakuan tersebut maka pegawai akan lebih termotivasi.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai/ bawahan untuk sewaktu- waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/ bawahannya, dan bawahannya akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

2.1.6 Model Motivasi

Model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan.

Winardi (2007) menyatakan model- model motivasi ada tiga yaitu:

1. Model tradisional yaitu mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar bergairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif semakin besar produksi semakin banyak insentif yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Model hubungan manusia mengemukakan bahwa memotivasi bawahan agar bergairah dalam pekerjaannya dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

3. Model sumber daya manusia mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan terhadap pencapaian kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.

2.1.7 Faktor Motivator dan Faktor Pemeliharaan

Menurut Handoko (2001) motivasi dibagi atas dasar fungsinya yaitu motivasi intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi dari dalam diri sendiri tanpa ada rangsangan dari luar dimana dalam diri individu telah ada dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Herzberg yang dikutip Mangkunegara (2005) bahwa faktor motivator disebut juga sebagai *job content* atau intrinsik faktor, dan faktor pemeliharaan disebut juga sebagai *job context* atau ekstrinsik faktor.

1. Faktor motivator (*job content*= faktor yang membuat orang puas)

Faktor motivator merupakan kondisi intrinsik atau yang memuaskan, ada serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor ini termasuk prestasi, tanggung jawab, pengembangan, pencapaian dan pekerjaan itu sendiri (Handoko, 2001).

Perawat menciptakan kesempatan untuk kepuasan maksimal melalui motivasi yang tinggi dan penampilan kerja yang sempurna. Banyak personil keperawatan menyenangi bekerja bersama dan termotivasi oleh persatuannya, suatu perasaan yang berkaitan dengan suatu persatuan dengan orang pada pekerjaan yang

memungkinkan kinerja perawat diterima, maka perawat harus mempunyai ketrampilan tinggi (Swanburg, 2000).

2. Faktor Pemeliharaan (*job context* = faktor yang membuat orang tidak puas)

Serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan rasa tidak puas diantara karyawan, apabila kondisi ini tidak ada maka tidak memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah faktor yang membuat orang menjadi tidak puas yaitu faktor kesehatan karena itu diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang lebih rendah, yakni tingkat tidak adanya ketidakpuasan. Faktor ini mencakup gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, supervisi teknis, mutu hubungan interpersonal. Banyak sekali ketidakpuasan dalam keperawatan, ketidakpuasan ini dapat dikurangi dengan pendekatan belajar untuk diubah oleh para manajer perawat dalam organisasi keperawatan.

2.1.8 Pengukuran motivasi

Motivasi tidak dapat diobservasi secara langsung namun harus diukur. Pada umumnya, yang banyak diukur adalah motivasi sosial dan motivasi biologis. Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi, yaitu dengan 1) tes proyektif, 2) kuesioner, 3) observasi perilaku (Notoadmodjo 2005).

1. Tes proyektif

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

Dalam teori McClelland dikatakan, bahwa manusia memiliki tiga yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*n-ach*), kebutuhan untuk power (*n-power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*n-aff*). Dari isi cerita tersebut kita dapat menelaah motivasi yang mendasari diri klien berdasarkan konsep kebutuhan diatas.

2. Kuesioner

Mengukur motivasi melalui kuesioner adalah dengan meminta klien untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dapat memancing motivasi klien. Sebagai contoh adalah EPPS (*Edward's Personal Preference Schedule*). Kuesioner tersebut terdiri dari 210 nomer dimana masing-masing nomer terdiri dari dua pertanyaan. Klien diminta untuk memilih salah satu dari dua pertanyaan tersebut yang lebih mencerminkan dirinya. Dari pengisian kuesioner tersebut kita dapat melihat dari ke-15 jenis kebutuhan yang ada dalam tes tersebut, kebutuhan mana yang paling dominan dalam diri kita.

3. Observasi perilaku

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

2.2 Konsep Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara pandang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya (Soeroso, 2003). Daft dan Stress (1986) dalam Soeroso (2003), menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari keberhasilan melaksanakan tugas seseorang dan pengalaman kerja.

Kepuasan kerja merupakan konsep yang banyak didiskusikan di beberapa disiplin ilmu, antara lain: psikologi, sosiologi, manajemen dan keperawatan (Ma, Samuel & Alexander, 2003). Salah satu tujuan penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja anggota organisasi yang akan meningkatkan prestasi kerja (Martoyo, 2000). Beberapa definisi dari kepuasan kerja dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Locke (1969) dalam tulisan Ma, Samuels dan Alexander tahun 2003, kepuasan kerja adalah evaluasi yang dibuat oleh karyawan mengenai pekerjaan dan lingkungan di sekitar pekerjaan. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaannya secara umum (Smith et al, 1975 dalam tulisan Ma, Samuels dan Alexander, 2003).

Kepuasan merupakan suatu konsep yang mempunyai multi dimensi (Gomes, 2003). Secara umum kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan (*rewards*) yang diterima dibandingkan dengan jumlah imbalan yang menurut mereka seharusnya diterima (Kartono, 2002; Gomes, 2003; Ma, Samuels &

Alexander, 2003). Kartono dalam bukunya tahun 2002 menulis bahwa salah satu kepuasan sejati yang bisa diperoleh dalam lingkungan kerja ialah: rasa bangga, puas dan keberhasilan melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas yang disebut sebagai pemuas intrinsik keahlian atau ketrampilan. Kesuksesan dalam bekerja membuat seseorang memiliki status sosial, penghargaan dan pengakuan dari lingkungan masyarakat. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan tatanan dan nilai yang berlaku dalam dirinya (As'ad, 2003).

Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase.

Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja terkadang diketahui berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai. Menurut Siagian (2007) kepuasan kerja juga berhubungan dengan

tingkat kemangkiran seseorang. Makin tinggi kepuasan kerja seseorang, maka akan lebih rajin dia bekerja dan hanya dengan alasan yang kuat dia akan mangkir dari pekerjaannya. Satu hal yang perlu diperhatikan juga adalah hubungan kepuasan kerja ini dengan keinginan untuk pindah pekerjaan. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena bila berlangsung dalam jumlah yang besar dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mengakibatkan kerugian. Makin puas seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan membuat dia tidak berpikir untuk berpindah pekerjaan (Siagian, 2007).

Menurut Simamora (2004), definisi kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri bisa positif atau juga negatif.

Ada lima komponen utama kepuasan kerja, yang terdiri dari:

1. Sikap terhadap kelompok kerja.
2. Kondisi kerja umum.
3. Sikap terhadap perusahaan.
4. Tunjangan moneter.
5. Sikap terhadap manajemen.

Komponen lainnya adalah persepsi karyawan tentang pekerjaan itu sendiri dan kehidupan secara umum, kesehatan, usia, tingkat pendidikan, status sosial, aktivitas sosial politik juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Simamora, 2004).

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja seorang karyawan dapat dinilai dari beberapa faktor yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Supervisi

3. Pembayaran sekarang
4. Kesempatan promosi
5. Hubungan dengan rekan kerja

Selain itu ada juga faktor lain yang tidak secara langsung berhubungan dengan pekerjaan itu mempengaruhi kepuasan kerja, seperti umur, jenis kelamin, nilai pekerjaan itu sendiri.

As'ad (2003) berpendapat bahwa dalam meneliti kepuasan kerja terdapat beberapa usaha yang bisa dilihat yaitu:

1. Usaha untuk menemukan faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi yang mempengaruhinya. Diharapkan temuan kondisi tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Usaha untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku tenaga kerja, seperti: absensi, produktivitas, *turn over rate*.
3. Usaha mendapatkan definisi yang tepat dan komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

2.2.2 Variabel- variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009), variabel kepuasan kerja dinilai dari:

1. *Turn over*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai- pegawai yang kurang puas biasanya *turn over* lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran

Pegawai - pegawai yang kurang puas cenderung ketidakhadiran tinggi, mereka sering tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai – pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai – pegawai yang tingkat pekerjaan yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam menggunakan ide- ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

Menurut Robbins (1991) dalam Soeroso (2003), kepuasan kerja sekurang-kurangnya memiliki lima dimensi sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana pekerjaan memberikan kemungkinan belajar dari kesempatan menerima tanggung jawab.
- 2) Kepuasan terhadap supervisor. Sejauh mana kemampuan teknis dan manajerial supervisor dapat memberikan pengarahan dan perhatian terhadap karyawan.
- 3) Kepuasan terhadap teman sekerja. Sejauh mana teman sekerja mendukung dan memberikan perhatian, menyenangkan dan secara teknis mampu melaksanakan tugas- tugas.
- 4) Kepuasan terhadap promosi. Sejauh mana suatu pekerjaan memungkinkan untuk memberikan promosi dan kemajuan bagi karyawan yang bersangkutan.
- 5) Kepuasan terhadap kompensasi. Seseorang akan merasa puas apabila merasakan penghargaan yang diterima adalah wajar dan sesuai dengan upaya kerja yang dilakukan serta sesuai dengan apa yang dilakukan oleh rekan kerjanya.

2.2.3 Teori- teori Tentang Kepuasan Kerja

Dibawah ini dikemukakan teori- teori tentang kepuasan kerja yaitu teori keseimbangan, teori perbedaan, teori dua faktor, teori pengharapan.

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *output*, *comparison person*, dan *equity in equity*. Wesley dan Yuki (1977) mengemukakan bahwa input dapat menunjang pelaksanaan kerja sedangkan output adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. *Person Comparison* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puas pegawai merupakan hasil dari

perbandingan antara dirinya dengan pegawai lain. Jadi jika hasil perbandingan itu seimbang (*equity*) maka pegawai itu akan puas. Jika tidak dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain (Mangkunegara, 2009). Prinsip dari teori ini adalah: orang akan merasa puas bila ia merasakan keadilan atas suatu situasi (As'ad,2003). Teori ini menyimpulkan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima (Siagian, 2007).

Menurut Siagian (2007),beberapa hal yang sering digunakan karyawan sebagai pembanding adalah:

1. Harapan tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri seperti pendidikan, ketrampilan, sifat pekerjaan dan pengalaman kerja.
 2. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan pekerjaan karyawan tersebut.
 3. Peraturan perundangan yang berlaku mengenai hak yang harus diterima sebagai imbalan mereka.
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori perbedaan ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Kemudian Locke (1969) dalam tulisan As'ad (2003) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang

bergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation, needs, and value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai di pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan.

Apabila pendapatan yang diterima melampaui yang diekspektasikan maka juga akan terjadi *discrepancy*, tetapi hal ini adalah *discrepancy positif*. Sebaliknya bila makin jauh kenyataan yang dirasakan, akan terjadi *negative discrepancy* yang akan memperbesar ketidakpuasan seseorang (As'ad, 2003).

Apabila apa yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas (Mangkunegara, 2009).

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori dua faktor ialah kepuasan kerja oleh ketidakpuasan kerja, merupakan dua hal yang berbeda (Herzberg, 1966) artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu (As'ad, 2001).

4. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom (1964). Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Aksinya dapat dilakukan pegawai dengan cara berusaha lebih besar atau mengikuti kursus pelatihan. Hasil yang dicapai adalah promosi jabatan

dan gaji lebih tinggi. Hasil sekundernya adalah status yang lebih tinggi dan selanjutnya lebih besar dorongan dalam mencapai kepuasan (Mangkunegara, 2009).

5. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori pemenuhan kebutuhan, kepuasan pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2009).

6. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori pandangan kelompok, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan (Mangkunegara, 2009).

Stoner and Freeman (1995) mengelompokkan banyak pendekatan modern pada teori dan praktek menjadi : teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan dan teori penetapan sasaran.

1. Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan memfokuskan pada yang dibutuhkan orang untuk hidup berkecukupan. Praktiknya, teori kebutuhan berhubungan dengan bagian pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Teori kebutuhan terbagi menjadi:

1) Teori hierarki Maslow

Teori hierarki Maslow dikembangkan oleh Abraham Maslow, yang terkenal dengan kebutuhan FAKHA (Fisiologis, Aman, Kasih sayang, Harga diri dan Aktualisasi diri) dimana dia memandang manusia sebagai hierarki lima macam kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri.

2) Teori *Existen, Relatedness, Growth* (ERG)

Teori ERG adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi, kebutuhan keterkaitan dan kebutuhan pertumbuhan.

3) Teori tiga macam kebutuhan

John W. Atikson mengusulkan ada tiga macam dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dekat dengan orang lain.

4) Teori motivasi dua faktor

Teori motivasi dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg dimana dia meyakini bahwa karyawan dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan di dalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi.

2. Teori Keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu akan termotivasi jika hal yang mereka dapatkan seimbang dengan usaha yang mereka kerjakan.

3. Teori Harapan

Teori harapan menyatakan cara memilih dan bertindak dari berbagai alternatif tingkah laku berdasarkan harapannya apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingkah laku. Teori harapan berpikir atas dasar:

- 1) Harapan hasil prestasi
- 2) Valensi
- 3) Harapan prestasi usaha

4. Teori Penguatan

Teori penguatan yang dikaitkan dengan ahli psikologi B.F. Skinner (1953) dengan teman-temannya, menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lampau akan mempengaruhi tindakan di masa depan.

(Stoner & Freeman, 1995; Nursalam, 2009)

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

1. Faktor Lingkungan Kerja

Best dan Thurston (2004) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor lingkungan kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah beban kerja yang berat, komposisi staff (*staff mix*) dan keadaan pasien.

Seseorang akan merasa senang bila dapat datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya dengan rasa aman. Salah satu pencetus ketidakpuasan kerja adalah tidak amannya kondisi kerja yang akan menyebabkan terjadinya banyak kesalahan (Mee & Robinson, 2003).

Penelitian yang dilakukan Nahm (1940) yang merupakan survey awal mengenai kepuasan kerja ialah jam kerja. Hal ini juga didukung oleh Daley (1986), Emmert dan Taher (1992) dalam tulisan Reudavey, Ling, Dickie bahwa jam kerja yang fleksibel sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Pada sebuah penelitian terhadap jam kerja perawat rumah sakit dan hubungannya dengan keselamatan pasien, dikatakan bahwa resiko untuk terjadinya suatu kesalahan meningkat apabila suatu shift kerja berlangsung lebih dari dua belas jam. Hal ini juga terjadi bila perawat tersebut lembur dan bekerja lebih dari empat puluh jam tiap minggu (Rogers, et al, 2004). Perbedaan tentang kepuasan kerja berdasarkan jam kerja ditemukan pada survei yang dilakukan oleh Moguerou (2002). Dikemukakan bahwa karyawan lelaki biasanya lebih puas dengan jam kerjanya dibandingkan dengan perempuan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh *American Management Association* dikemukakan bahwa manajer keperawatan rata-rata menghabiskan 20 % waktunya untuk berhadapan dengan konflik. Cox dan Kathleen (2003) melakukan penelitian terhadap efek konflik yang terjadi antar perawat (*intrapersonal*), dan anggota grup yang ada (*intragroup*) dan antar grup yang ada di organisasi (*intergroup*), terhadap efektifitas performa tim, dan kepuasan kerja. Ditemukan bahwa konflik antar grup kerja mempunyai korelasi yang positif dengan tercapainya kepuasan kerja.

Hal ini juga dikemukakan oleh Simamora (2004), bahwa salah satu komponen utama kepuasan kerja yang adalah sikap terhadap kelompok kerja yang ada dalam organisasi. Bagaimanapun juga konflik antara profesional yang berkecimpung dalam bidang kesehatan membuat pasien tidak terawat dengan baik (Cox & Kathleen, 2003).

Beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi merupakan pencetus faktor ketidakpuasan perawat (Best & Thurston, 2004). Pada penelitian yang dilakukan Boumans dan Nicolle mengenai efek dari dimensi kerja dan otonomi terhadap kepuasan kerja dan kesehatan perawat (1994) dikemukakan bahwa tingkat absensi perawat dan keluhan mengenai kesehatan akan relatif rendah bila beban kerja yang ada tidak terlalu tinggi.

Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Menurut Simamora (2004), kepuasan kerja yang ada dipengaruhi oleh berbagai faktor dan salah satu yang berpengaruh adalah kondisi atau suasana

tempat pekerjaan. Rousseau's dalam tulisan Hagihara, Tarumi, Babazono, Nobutomo, dan Morimoto (1998) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan.

Sarana dan prasarana adalah alat penunjang yang dimiliki oleh rumah sakit. Kelengkapan dari kedua hal ini mendukung untuk melakukan pekerjaan (Bell, 2003). Kekurangan peralatan pendukung seperti komputer, peralatan untuk memonitor pasien menjadi sumber ketidakpuasan (Mee & Robinson, 2003).

2. Faktor Individu

Faktor individu juga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini dikemukakan oleh Best dan Thurston (2004) bahwa kepuasan juga sangat dipengaruhi hal individual seperti umur, pendidikan, dan pengalaman kerja serta ketahanan menghadapi problem. Menurut Simamora (2004) komponen lainnya adalah persepsi karyawan tentang pekerjaan itu sendiri dan kehidupan secara umum, kesehatan, usia, tingkat pendidikan, status sosial, aktivitas sosial politik juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pada suatu penelitian yang dilakukan oleh Chaudhury dan Banarjee (2002) lebih ekstrim dikatakan bahwa faktor terpenting yang menimbulkan kepuasan kerja adalah adanya kesempatan untuk mengembangkan diri. Robbins (2003) menyetujui bahwa kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja juga merupakan tolak ukur kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga dikemukakan oleh Best dan Thurston (2004) bahwa hal yang berpengaruh sangat besar yaitu kerja tim dan hubungan antar rekan kerja. Keduanya bila tidak dilaksanakan secara baik dapat menyebabkan ketidakharmonisan.

Model hubungan manusia menunjukkan produktivitas secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik daripada faktor ekstrinsik seperti gaji dan lingkungan kerja (Soeroso, 2003).

1) Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Para karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi: pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen mereka. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Kebanyakan studi juga menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur. Kepuasan kerja akan cenderung terus- menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka, sedangkan pada karyawan yang non profesional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun- tahun berikutnya (Robbins, 2003). Sedangkan dalam penelitian Setiawan (2007) , menyatakan bahwa perawat pelaksana yang memiliki umur kurang dari 25 tahun akan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya, dibandingkan dengan perawat pelaksana yang berumur 25-34 tahun.

2) Jenis kelamin

Pria dan wanita mempunyai kesamaan dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi- studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat ketrampilan yang lebih tinggi daripada pria (Robbins, 2003). Sedangkan dalam penelitian Gatot dan Wiku (2004), menyebutkan bahwa karyawan wanita cenderung lebih mudah puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan laki- laki.

3) Masa kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan atau perawat lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua (Kreitner& Klinicki, 2003). Sedangkan dalam penelitian Gatot dan Wiku (2004) menyebutkan bahwa semakin lama seseorang dalam bekerja, akan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang yang sudah lama mengabdikan kepada organisasi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi.

4) Status perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia berdasarkan Ketuhanan YME (Lembaga Demografi FE UI, 2000). Berdasarkan pendapat Soerjono Soekamto dalam bukunya Kamus Sosiologi menyatakan bahwa kata perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak- hak dan kewajiban- kewajiban antara mereka maupun keturunannya. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Robbins, 2003). Penelitian Setiawan (2007), menyatakan bahwa perawat pelaksana yang memiliki status belum kawin akan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya 4,4 kali dibandingkan dengan perawat pelaksana yang sudah kawin.

3. Faktor Organisasi

Kesempatan berpartisipasi atau terlibat dalam organisasi berarti adanya kesempatan bagi karyawan diikutsertakan dalam kegiatan organisasi. Manusia mempunyai kebutuhan *sense of participation*. Ia akan merasa senang dan dibutuhkan bila dalam rapat atau pertemuan diminta pendapatnya, ditanyakan komentarnya (Saydam,1996). Pada penelitian yang dilakukan McClure, Poulin, Sovie, Wandelt (1983) dalam tulisan Ma, Samuels dan Alexander (2003) dinyatakan bahwa faktor organisasi mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Model manajemen yang partisipatif melibatkan perawat untuk dapat berpartisipasi dalam organisasi. Atasan atau supervisor yang mampu menjembatani antara perawat dan

manajemen puncak juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam tercapainya kepuasan kerja perawat.

Best dan Thurston (2004) dalam penelitiannya menyebut faktor organisasi ini sebagai variabel organisasi. Terdapat berbagai sub variabel yang diketengahkan dalam penelitian tersebut, yaitu:

1. Stress
2. Komitmen pada organisasi
3. Komunikasi dengan supervisor
4. Otonomi, yang dipengaruhi oleh:
 - 1) Model keperawatan
 - 2) Gaya manajemen
 - 3) Beban kerja
 - 4) Ketidakjelasan aturan (*role ambiguity*)
5. Pengakuan diri (*recognition*)
6. Rutinisasi
7. Komunikasi dengan rekan kerja

Adanya suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak manajemen juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Kebijakan yang jelas dan dikomunikasikan dengan karyawan secara baik mempunyai efek yang penting dalam kepuasan kerja (Ting, 1997).

2.2.5 Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini juga sering ditemukan pada mereka yang memang mempunyai etos kerja yang tinggi. Pada intinya kepuasan kerja sangat tergantung

pada ragam nilai dan harapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hal-hal yang menyangkut masalah pribadi juga sering menjadi suatu pemicu timbulnya ketidakpuasan kerja.

Menurut Robbins (2003), pengukuran kepuasan kerja di suatu perusahaan biasanya dilihat dari tiga hal yaitu:

1. Tingkat absensi yang tinggi
2. Tingkat keluar masuk pegawai yang tinggi
3. Produktivitas yang menurun.

2.2.6 Mengembangkan Kepuasan Kerja

Jika seseorang atau sekelompok pekerja merasa tidak puas, langkah pertama untuk mengembangkan kepuasan yang seharusnya dilakukan adalah menentukan penyebab-penyebab ketidakpuasan. Terdapat banyak penyebab seperti : pengawasan yang lemah, kondisi-kondisi kerja yang lemah, kurangnya keamanan kerja, kompensasi yang tidak adil, kurangnya kesempatan untuk memenuhi urutan kebutuhan yang lebih tinggi. Bagi para pekerja yang berkehendak melaksanakan pekerjaannya, ketidakpuasan justru malah disebabkan oleh pembatasan dan penundaan perlengkapan. Kasus yang dialami para manajer, ketidakpuasan sering disebabkan oleh tidak memadainya perlengkapan untuk menyelesaikan masalahnya dan melaksanakan tanggung jawabnya (Wesley & Yuki, 2008).

2.2.7 Pengungkapan Ketidakpuasan

Cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasan sangat beragam. Hal tersebut dibedakan menjadi beberapa macam (Robbins, 2003):

1. Keluar dari pekerjaan

Karyawan langsung berhenti dari pekerjaannya dan biasanya mencari pekerjaan di perusahaan lain.

2. Bersuara

Karyawan secara aktif menyampaikan pendapat ke perusahaan, berdiskusi dengan atasan dan juga biasanya membentuk gerakan kelompok.

3. Tetap setia

Tipe ini merupakan karyawan yang setia, mereka hanya pasif saja menunggu sampai terjadi perubahan, tanpa ada tanggapan berarti.

4. Acuh

Tidak peduli dengan apa yang ada dan makin memperburuk kondisi. Hal inilah yang dilakukan oleh karyawan tipe ini. Biasanya mereka mempunyai catatan absensi yang buruk dan kinerjanya makin memburuk.

2.2.8 Cara – cara Mengatasi Masalah Ketidakpuasan Kerja

Menurut Wesley dan Yuki (2008), jika sumber ketidakpuasan telah dapat ditentukan, maka beberapa pendekatan dapat digunakan untuk mengatasi masalahnya, yaitu:

1. Perubahan – perubahan dalam kondisi kerja, pengawasan, kompensasi atau rancangan pekerjaan yang tentunya tergantung pada faktor pekerjaan mana yang menjadi penyebab ketidakpuasan.
2. Memindahkan pekerja ke pekerjaan yang lain untuk mendapatkan pasangan yang lebih baik antara karakteristik pekerja dengan karakteristik pekerjaannya.

3. Suatu usaha untuk mengubah persepsi atau harapan dari para pekerja yang tidak puas. Hal ini cocok bila para pekerja memiliki kesalahan konsepsi yang didasarkan pada informasi yang tidak memadai atau tidak benar.

2.2.9 Tindakan pencegahan ketidakpuasan kerja

Bilamana mungkin pencegahan seharusnya dilakukan untuk menghindarkan ketidakpuasan kerja yang tidak perlu daripada menunggu timbulnya tindakan-tindakan tidak puas. Program pengelolaan upah yang dilakukan dengan baik akan membantu menghindarkan jenis-jenis masalah ketidakadilan. Seleksi yang sistematis dan program-program latihan akan membantu menciptakan pasangan yang tepat antara tuntutan pekerjaan dengan karakteristik pekerja. Sosialisasi dan orientasi yang baik akan lebih penting bagi pekerja baru yang direkrut. Sayang sekali banyak organisasi yang melakukan pendekatan sebaliknya selama mengadakan rekrutmen. Janji-janji yang berlebihan diberikan, kerugian-kerugiannya diabaikan yang mengarah kepada kekecewaan dan ketidakpuasan pekerja ketika keadaan yang sebenarnya ditemukan (Wesley & Yuki, 2008).

2.2.10 Kebanggaan Seorang Perawat

Kartono (2002) menyatakan bahwa salah satu kepuasan perawat adalah rasa bangga akan pekerjaan tersebut. Rasa bangga ini dapat dipilah menjadi:

1. Kebanggaan akan tempat kerja

Seseorang akan bekerja lebih baik kalau dia bekerja pada suatu institusi yang terkenal. Hal ini membuat karyawan merasa bangga akan hal tersebut (Chaudhury & Banarjee, 2002).

2. Kebanggaan akan pendapatan

Cherrington (1995) mengetengahkan bahwa studi yang ada menunjukkan bahwa kebijakan pemberian imbalan yang baik akan meningkatkan kepuasan karyawan. Rasa puas tersebut akan mencetuskan rasa bangga karyawan tersebut terhadap institusinya.

3. Keinginan untuk pindah kerja

Bila suatu organisasi dapat memberikan yang terbaik bagi karyawannya maka menurut Robbins (2003) tingkat keluar masuk karyawan akan rendah. Makin baik sebuah organisasi makin sedikit karyawan yang berpindah kerja.

2.2.11 Keberhasilan Seorang Perawat

Kartono (2002) menyatakan bahwa salah satu kepuasan perawat adalah rasa berhasil akan pekerjaan tersebut. Rasa bangga ini dapat dipilah menjadi :

1. Dapat menyelesaikan tugas

Menurut Mee dan Robinson (2003) bahwa perawat yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik menimbulkan kepuasan. Seringkali hal teknis seperti peralatan yang tidak lengkap, kegagalan memberikan pelayanan yang berkualitas membuat mereka merasa gagal dalam melakukan tugas mereka.

2. Melakukan pekerjaan sesuai protap

Best dan Thurston (2004) menyatakan salah satu ketidakpuasan muncul dari ketidakjelasan aturan yang ada. Prosedur tetap yang jelas akan menciptakan aturan yang jelas sehingga meningkatkan kepuasan perawat.

3. Mentaati waktu kerja

Salah satu tanda bahwa karyawan tidak puas adalah tingkat absensi yang tinggi (Robbins, 2003). Tingkat kemangkiran yang tinggi meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya merupakan bentuk ketidakpuasan.

4. Dapat menyelesaikan masalah yang sulit

Menurut Mee dan Robinson (2003) bahwa ketidakpuasan muncul apabila tidak ada yang mendengarkan keluhan atau tempat untuk bertanya bila ada suatu masalah. Best dan Thurston (2004) juga menyebutkan bahwa salah satu pencetus ketidakpuasan adalah stres pada pekerjaan.

5. Dapat menyelesaikan masalah yang sulit

Salah satu bentuk tugas perawat juga melakukan pekerjaan administrasi yaitu dokumentasi laporan keperawatan (Nursalam, 2002). Menurut Mee dan Robinson (2003) bahwa perawat yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik menimbulkan kepuasan.

2.3 Teori Kebutuhan Dasar Manusia

Setiap makhluk hidup mempunyai kebutuhan, tidak terkecuali manusia. Manusia mempunyai kebutuhan yang beragam. Namun, pada hakekatnya setiap manusia mempunyai kebutuhan dasar yang sama. Kebutuhan dasar tersebut bersifat manusiawi dan menjadi syarat untuk kelangsungan hidup manusia.

Kegagalan pemenuhan kebutuhan dasar menimbulkan kondisi yang tidak seimbang, sehingga diperlukan bantuan terhadap pemenuhan kebutuhan dasar tersebut. Disinilah pentingnya peranan perawat sebagai profesi kesehatan dimana salah satu tujuan pelayanan keperawatan adalah membantu klien dalam memenuhi kebutuhan dasarnya.

Di kalangan profesi keperawatan, teori kebutuhan dasar manusia yang sering dijadikan acuan adalah hierarki kebutuhan dasar manusia yang dipublikasikan Abraham Maslow pada tahun 1970. Abraham Maslow adalah seorang psikolog aliran humanisme yang hidup pada tahun 1908-1970. Menurut Maslow ada lima hierarki kebutuhan dasar manusia (*five hierarchy of needs*), yaitu kebutuhan fisiologis; kebutuhan keselamatan dan keamanan; kebutuhan mencintai dan dicintai; kebutuhan harga diri; serta kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Robbins (2001) kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Menurut hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Robbins (2001) dinyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia memiliki lima jenjang kebutuhan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Hierarki kebutuhan dasar Maslow (1970)

Maslow (1970) menyatakan bahwa kebutuhan tersebut tidak dapat dipenuhi sekaligus, kebutuhan tersebut cenderung mempunyai prioritas dalam pemenuhannya. Akibatnya orang mempunyai tingkatan kebutuhan yang berlainan seperti diatas.

Pemenuhan berbagai kebutuhan tersebut didorong oleh dua kekuatan (motivasi) yakni motivasi kekurangan (*deficiency motivation*) dan motivasi pertumbuhan/perkembangan (*growth motivation*). Motivasi kekurangan bertujuan untuk mengatasi masalah ketegangan manusia karena berbagai kekurangan yang ada.

Motivasi pertumbuhan/ perkembangan didasarkan atas kapasitas setiap manusia untuk tumbuh dan berkembang. Kapasitas tersebut merupakan pembawaan setiap manusia. Kapasitas itu itu pula yang dapat mendorong manusia mencapai tingkat hierarki kebutuhan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri.

Hierarki kebutuhan Maslow:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan kehidupan bagi tiap manusia. Kebutuhan ini merupakan syarat dasar, apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat mempengaruhi kebutuhan yang lain. Seseorang akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisik terpuaskan (Gomes, 2003)

2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*Self Security Needs*)

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari berbagai bahaya yang mengancam, baik terhadap fisik maupun psikososial. Ancaman terhadap keselamatan dan keamanan fisik seseorang dapat dikategorikan ke dalam ancaman mekanik, kimia, termal, dan bakteri.

3. Kebutuhan Mencintai dan Dicintai (*Love and Belongingness Needs*)

Kebutuhan cinta adalah kebutuhan dasar yang menggambarkan emosi seseorang. Kebutuhan ini merupakan suatu dorongan dimana seseorang berkeinginan untuk menjalin hubungan yang bermakna secara efektif atau hubungan emosional dengan orang lain.

4. Kebutuhan Harga Diri (*Self Esteem Needs*)

Harga diri adalah penilaian individu tentang nilai personal yang diperoleh dengan menganalisis seberapa baik perilaku seseorang sesuai dengan ideal diri (Stuart & Sundeen, 1998). Menurut hierarki kebutuhan manusia, seseorang dapat mencapai kebutuhan harga diri bila kebutuhan terhadap mencintai dan dicintai telah terpenuhi. Untuk memiliki harga diri yang positif, seseorang harus menghargai apapun yang telah dilakukan serta harus yakin bahwa apa yang dilakukan benar. Selain itu, orang juga harus merasa dibutuhkan dan berguna bagi orang lain serta lingkungannya

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri adalah tingkatan kebutuhan yang paling tinggi menurut Maslow, maka untuk mencapai tingkat kebutuhan aktualisasi diri ini banyak hambatan yang menghalanginya.

2.4 Motivasi Perawat Berdasarkan Teori Kebutuhan Dasar Maslow

Keberhasilan perusahaan (manajemen) dalam mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki tidaklah dicapai dengan cara yang mudah, hal tersebut hanya dapat terjadi berkat kepiawaian manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan

dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat para karyawannya merasa termotivasi secara internal.

Menurut Papu (2007), dalam perusahaan kebutuhan-kebutuhan dasar Maslow diterjemahkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis dasar meliputi: gaji, makanan, pakaian, perumahan dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja. Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi, bonus, atau tunjangan-tunjangan keuangan lainnya (Yuli, 2005). Menurut Siagian (2004) upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atau jasa yang diberikannya baik berupa waktu, tenaga keahlian dan keterampilan. Prinsip ini harus diperhatikan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.
2. Kebutuhan akan rasa aman meliputi: lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, jaminan kesehatan, keamanan jabatan / posisi, status kerja yang jelas, keamanan alat yang dipergunakan.
3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi meliputi: interaksi rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
4. Kebutuhan untuk dihargai meliputi: pemberian penghargaan atau reward, mengakui hasil karya individu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri meliputi: kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Menurut Yuli (2005) yang dimaksud dengan promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise, atau status yang lebih, skill yang lebih besar dan khususnya meningkatkan upah atau gaji.

Menurut Nitisemito (1996) promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Untuk melaksanakan promosi harus ditetapkan syarat-syaratnya terlebih dahulu, dan syarat tersebut harus secara tegas dan jelas. Berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan, setiap perusahaan haruslah melaksanakan evaluasi, dengan evaluasi tersebut akan ditetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Untuk dapat memberikan gambaran sebenarnya evaluasi hendaknya dilaksanakan sejak seseorang diterima bekerja. Evaluasi hendaknya meliputi semua hal yang merupakan syarat yang telah ditetapkan untuk promosi seperti prestasi kerja, tanggung jawab, tingkat pendidikan dan sebagiannya.

Yuli (2005) mengungkapkan ada beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan secara baik oleh perusahaan:

1. Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan.
2. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan, dan hal tersebut akan merupakan pendorong bagi karyawan yang lain.
3. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti karyawan, karena karyawan mempunyai harapan positif di tempat kerja.
4. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian karir bagi setiap karyawan yang ada dalam organisasi.

5. Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada karyawan itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan ketrampilan yang dimilikinya serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga ia akan termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur yang efektif.

2.5 Keaslian Penelitian

Tabel 2.1 Tabel keaslian penelitian

No	Judul	Pengarang dan asal negara	Metode	Variabel	Hasil
1	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional di kabupaten Muara Enim	Anwar Prabu Magister manajemen Universitas Sriwijaya 2005	survey	Kepuasan kerja, motivasi	Motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai
2	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Putra	Darwin Azhar 2002	Survey	Kepuasan kerja, motivasi	Motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai

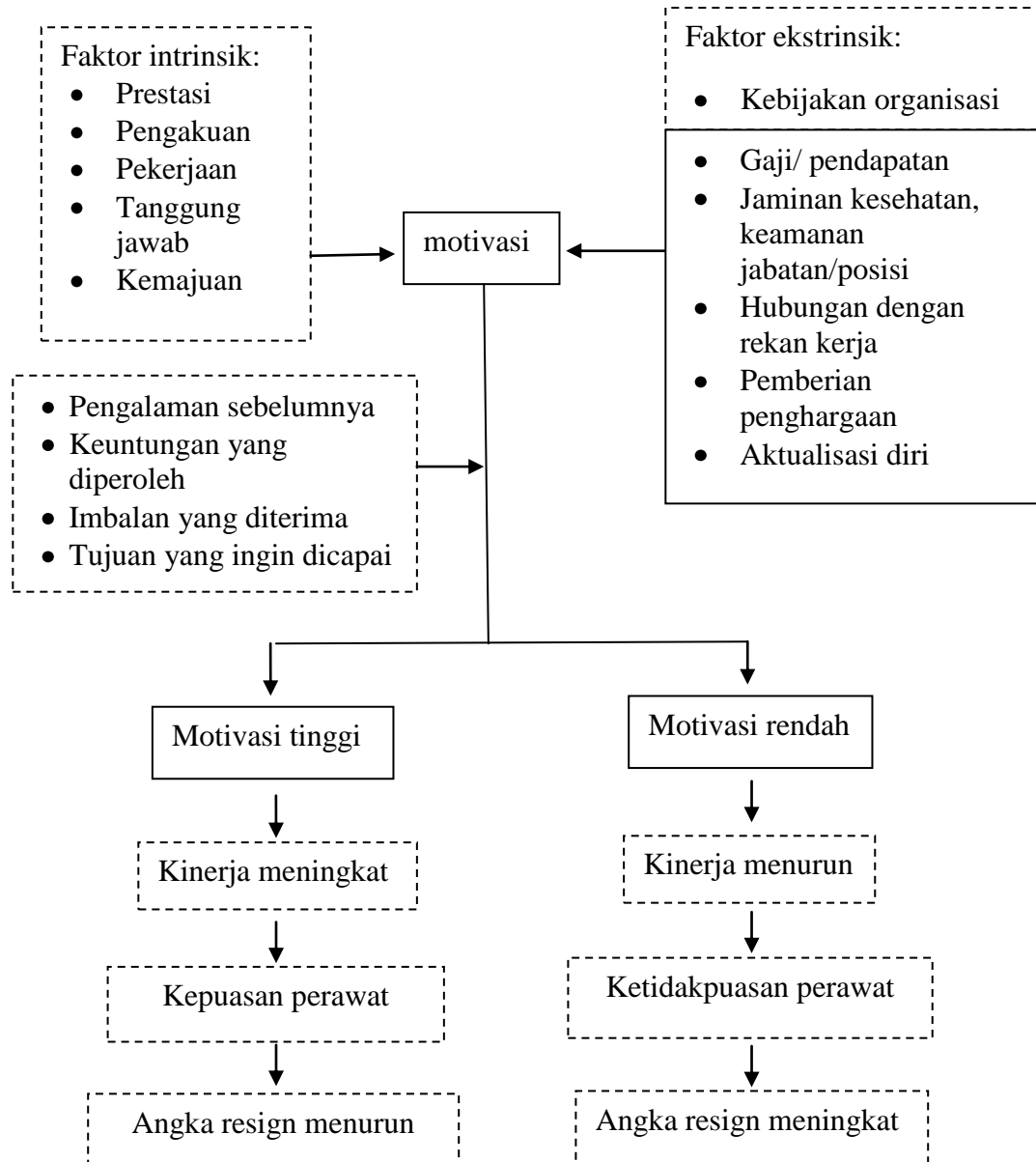
	Darma Cemerlang Palembang				
3	Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan kantor unit PT Telkom Regional IV Semarang	Meyta Indraswari Universitas Diponegoro 2011	Kuesioner	Budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan	Ada pengaruh antara budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan
4	Hubungan karakteristik perawat dan kepuasan kerja dengan harapan perawat terhadap gaya kepemimpinan dan kegiatan manajerial kepala ruangan rawat inap Pavilyun Kartika RSPAD Gatot Soebroto.	Lilie Anggraini Universitas Indonesia	Analitik design survey	Karakteristik perawat, kepuasan kerja, harapan perawat, gaya kepemimpinan	Ada hubungan dari keempat variabel tersebut
5	Motivasi pekerja pada proyek konstruksi di kota Bandung	Felix Hidayat Universitas Katholik Parahyangan 2009	Kuesioner	Motivasi, motivator, demotivator, teori kebutuhan Maslow, teori Herzberg	Secara umum pada seluruh jenjang keahlian, tingkat kebutuhan para pekerja konstruksi di Kota Bandung berada pada tingkat physiological needs. Secara khusus pada jenjang keahlian

					mandor, tingkat kebutuhannya juga berada pada level physiological needs – safety needs. Sedangkan untuk tukang batu, tukang kayu, dan tukang besi, tingkat kebutuhannya berada pada level physiological needs.
6	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat	Luthfan Atmaji Universitas Diponegoro 2011	Kuesioner	Stres kerja, kepuasan kerja, kinerja	stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

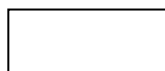
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL

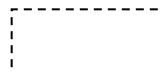
3.1 Kerangka konseptual



Keterangan :



: diukur



: tidak diukur

Gambar 3.1 Kerangka konseptual analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya.

Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diklasifikasikan menjadi dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor- faktor intrinsik terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, kemajuan, sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari kebijakan organisasi, gaji atau pendapatan, jaminan kesehatan atau ancaman PHK, hubungan interpersonal, pemberian penghargaan atau *reward* dan aktualisasi diri.

Alat ukur untuk mengetahui motivasi kerja perawat adalah dengan menggunakan model yang dikembangkan oleh Maslow berdasarkan analisis tentang hierarki kebutuhan dasar seseorang. Menurut Maslow (1970), pada hakikatnya manusia selalu mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, kebutuhan yang berada di atasnya merupakan kebutuhan dominan yang ingin dipenuhi (Santoso, 2003). Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan. Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan manusia yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dicintai dan disayangi, kebutuhan dihargai dan kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan fisiologis dalam hubungannya dengan perusahaan adalah memberikan gaji yang layak pada pegawai, makanan, pakaian, perumahan dan fasilitas- fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja, Pemenuhan kebutuhan rasa aman nyaman dalam hubungannya dengan

perusahaan adalah tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dana pensiun dan menghindarkan dari bahaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kebutuhan dicintai dan disayangi dalam lingkungan perusahaan adalah interaksi kerja yang baik dengan perawat, rekan kerja dari departemen lain maupun dengan dokter. Kebutuhan dihargai dalam lingkungan perusahaan adalah dengan pemberian penghargaan atau *reward* terhadap prestasi kerjanya. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dalam perusahaan yaitu dengan kesempatan kepada pegawai bahwa mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan (Mangkunegara, 2005).

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor pengalaman sebelumnya, keuntungan yang diperoleh, imbalan yang diterima dan tujuan yang ingin dicapai. Pengaruh dari faktor tersebut menyebabkan seseorang mempunyai motivasi tinggi dan rendah. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan tercapai kepuasan perawat sehingga perawat tersebut tidak mempunyai niat untuk resign. Jika motivasi perawat rendah, maka kinerja akan menurun dan timbul ketidakpuasan perawat sehingga akan ada niat perawat untuk resign.

Soeroso (2003) menyatakan bahwa banyak alasan mengapa sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, diantaranya adalah meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan serta membantu organisasi mencapai tujuan. Sehingga apabila suatu organisasi berhasil membangun karakteristik kerja sumber daya manusia dengan mewujudkan kepuasan kerja perawat, maka akan terjadi perbaikan prestasi kerja, yang nantinya dapat menurunkan kejadian *resign* perawat.

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2010). Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H 1 : ada hubungan faktor fisiologis terhadap motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar berdasarkan teori Maslow

H 2 : ada hubungan faktor aman dan nyaman terhadap motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow

H 3 : ada hubungan faktor dicintai dan disayangi terhadap motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow

H 4 : ada hubungan faktor dihargai terhadap motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow

H 5 : ada hubungan faktor aktualisasi diri terhadap motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow.

BAB 4

METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang : 1) Desain penelitian, 2) Populasi, Sampel, dan Teknik pengambilan sampel, 3) Variabel penelitian, 4) Definisi operasional, 5) Pengumpulan dan cara analisa data, 6) Kerangka kerja, 7) Etika penelitian.

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat menuntun peneliti untuk dapat memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian (Sastroasmoro, 2010). Pada penelitian ini menggunakan desain Deskriptif *Corelative* dengan pendekatan *cross sectional* , yang merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan diukur satu kali dalam satu waktu tanpa adanya *follow up*. Penelitian dilakukan terhadap sekumpulan karyawan yaitu perawat, untuk mengetahui faktor yang berhubungan motivasi kerja mereka berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen untuk mengadakan evaluasi.

4.2 Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling

4.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2010). Populasi dalam penelitian ini perawat di RS. Premier Surabaya yang berjumlah 180 perawat

4.2.2 Sampel

Sampel terdiri dari bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling (Nursalam, 2008). Dari data tentang populasi diatas diseleksi kriteria sampel yang terdiri dari kriteria inklusi yaitu karakteristik umum subyek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau dan akan diteliti (Nursalam, 2008). Sampel dalam penelitian ini adalah 124 perawat yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi, yaitu:

1. Kriteria inklusi yaitu karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau dan diteliti (Nursalam, 2008).

Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Perawat berstatus pegawai tetap
 - 2) Perawat pelaksana
2. Kriteria Eksklusi adalah kriteria yang menghilangkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari studi karena berbagai sebab yaitu terdapat keadaan atau penyakit yang mengganggu, terdapat keadaan yang mengganggu kemampuan pelaksanaan, hambatan etis, subjek menolak menjadi responden (Nursalam, 2008).

Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Perawat yang sedang cuti melahirkan
- 2) Perawat yang sedang mengikuti pelatihan selama masa penelitian

4.2.3 Besar Sample

Besar sample dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti yaitu berjumlah 124 responden

$$n = \frac{N}{1 + N.(d)^2}$$

Keterangan :

n = Besar sampel

N = Besar populasi (180 orang)

d = Tingkat kesalahan pengambilan sampel (0,05)

4.2.4 Sampling

Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik sampling merupakan cara-cara yang ditempuh dalam pengambilan sampel, agar memperoleh sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan subjek penelitian (Nursalam, 2008). Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu suatu tehnik penetapan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya (Sastroasmoro 1995 dalam Nursalam, 2008).

4.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah ukuran atau ciri yang dimiliki oleh anggota suatu kelompok yang berbeda dengan yang dimiliki oleh kelompok yang lain. Definisi lain mengatakan bahwa variabel adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang sesuatu konsep pengertian tertentu (Notoatmojo, 2010). Sedangkan menurut Sutrisno dalam Arikunto (2010), mendefinisikan variabel sebagai gejala yang bervariasi, sehingga variabel adalah obyek penelitian yang bervariasi.

Variabel penelitian terdiri dari:

4.3.1 Variabel independen (variabel bebas)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang nilainya menentukan variabel lain (Nursalam, 2008). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kebutuhan dasar berdasarkan teori Maslow.

4.3.2 Variabel dependen (variabel tergantung)

Variabel dependen (tergantung) adalah variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lain (Nursalam, 2008). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja perawat.

4.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut (Nursalam, 2008).

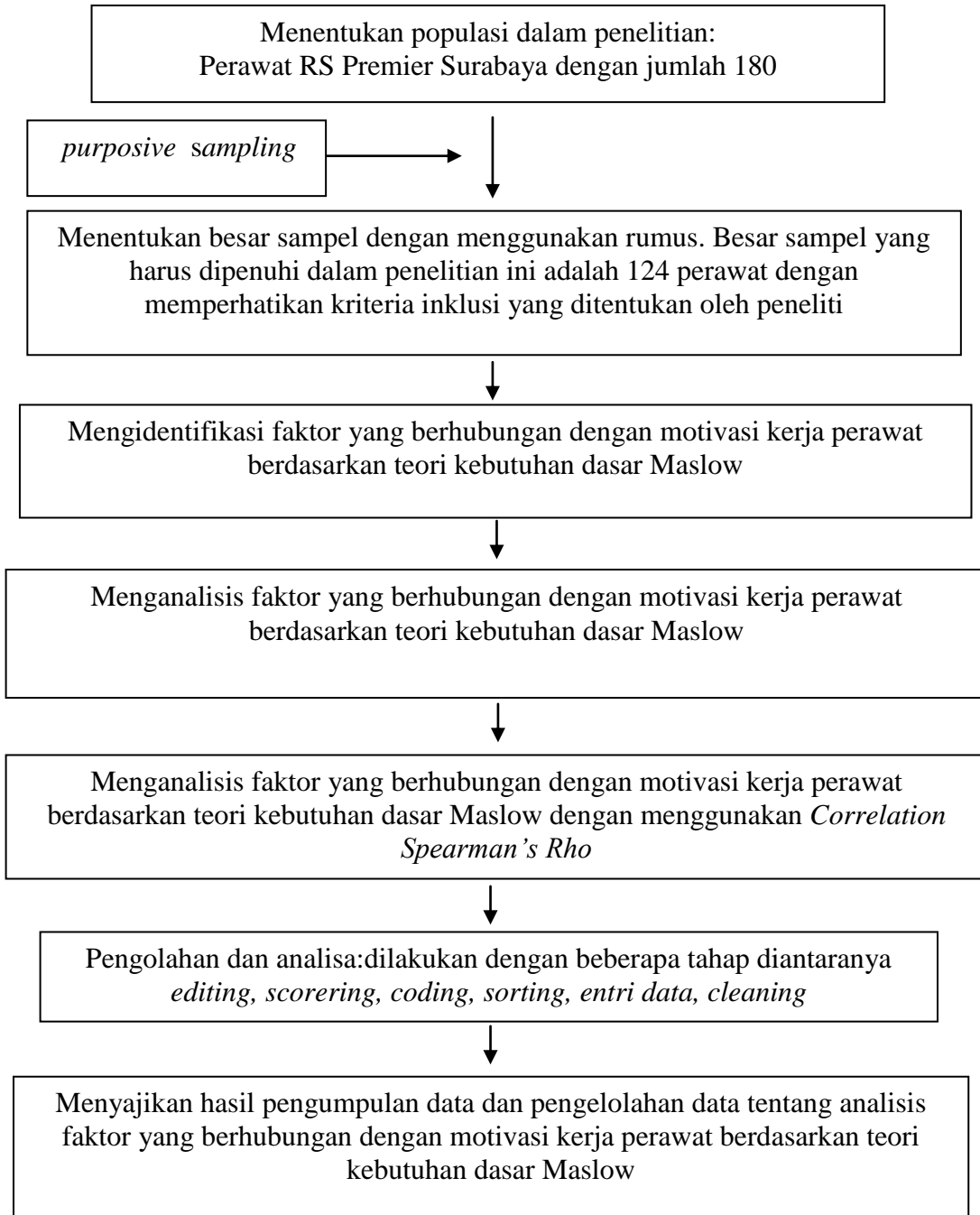
Tabel 4.1 Definisi operasional analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS. Premier Surabaya.

Variabel	Definisi operasional	Parameter dapat dinilai dari	Alat ukur	Skala	Skore
Variabel independen X1: kebutuhan fisiologis	Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi	a. gaji	Kuesioner No 1-5	Ordinal	Skor STS= 1 TS = 2 S = 3 SS = 4 Terpenuhi =16-20 Terpenuhi sebagian= 11-15 Tidak terpenuhi= 5-10

<p>X2: Kebutuhan akan rasa aman dan nyaman</p>	<p>Kebutuhan akan rasa aman dan nyaman adalah kebutuhan untuk bebas dari segala bentuk ancaman, jaminan kesehatan, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, keamanan alat yang dipergunakan</p>	<p>b. lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, jaminan kesehatan, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, keamanan alat yang dipergunakan</p>	<p>Kuesioner no 6- 10</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Terpenuhi =16-20 Terpenuhi sebagian= 11-15 Tidak terpenuhi= 5-10</p>
<p>X3: kebutuhan untuk dicintai dan disayangi</p>	<p>kebutuhan untuk dicintai dan disayangi adalah keinginan seseorang untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja</p>	<p>c. interaksi rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain</p>	<p>Kuesioner no 11-15</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Terpenuhi =16-20 Terpenuhi sebagian= 11-15 Tidak terpenuhi= 5-10</p>
<p>X4: kebutuhan untuk dihargai</p>	<p>kebutuhan untuk dihargai adalah kebutuhan individu memperoleh penghargaan atau <i>reward</i> dari tempat kerja</p>	<p>d. pemberian penghargaan atau <i>reward</i>, mengakui hasil karya individu</p>	<p>Kuesioner no 16-20</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Terpenuhi =16-20 Terpenuhi sebagian= 11-15 Tidak terpenuhi= 5-10</p>
<p>X5: kebutuhan aktualisasi diri</p>	<p>kebutuhan aktualisasi diri adalah kebebasan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki</p>	<p>e. kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita- cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan</p>	<p>Kuesioner no 21-25</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Terpenuhi =16-20 Terpenuhi sebagian= 11-15 Tidak terpenuhi=</p>

		bakat yang dimiliki			5-10
Variabel dependent : motivasi kerja perawat	Motivasi kerja perawat adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan	Motivasi bekerja: <ul style="list-style-type: none"> • Gaji/pendapatan • Jaminan kesehatan/keamanan alat yang dipakai • Hubungan dengan rekan kerja • Penghargaan/<i>reward</i> • Aktualisasi diri 	kuesioner	ordinal	SL=4 SR=3 KD=2 TP=1 Tinggi ≥ 56 Rendah < 56 (Miller & Rollnick 2012)

4.5 Kerangka Kerja



Gambar 4.1 Kerangka operasional penelitian analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan Maslow

4.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2010). Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah lembar kuesioner.

4.6.1 Pemenuhan kebutuhan dasar berdasarkan teori Maslow

Pemenuhan kebutuhan dasar meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan aman dan nyaman, kebutuhan dicintai dan disayangi, kebutuhan dihargai dan kebutuhan aktualisasi diri. Pengukuran dengan menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Hasil yang ingin diteliti adalah kebutuhan terpenuhi dengan skore 16-20, kebutuhan terpenuhi sebagian dengan skore 11-15 dan kebutuhan tidak terpenuhi dengan skore 5-10.

4.6.2 Motivasi kerja

Motivasi diukur berdasarkan faktor gaji, jaminan kesehatan, hubungan dengan rekan kerja, pemberian penghargaan serta aktualisasi diri. Pengukuran motivasi kerja berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Tidak Pernah (TP). Hasil yang ingin diteliti adalah motivasi tinggi dengan skore ≥ 56 dan motivasi rendah dengan skore < 56 .

4.7 Lokasi dan waktu penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini RS. Premier Surabaya. Waktu pelaksanaan penelitian ini 28- 29 Januari 2014.

4.8 Prosedur Pengumpulan data

- 1) Mengurus surat izin penelitian ke bagian akademik Program Studi Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga, kemudian menyerahkan ke Kepala RS. Premier Surabaya.
- 2) Memberikan *informed consent*, bahwa bersedia menjadi responden dalam penelitian analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow.
- 3) Memberikan kuesioner kepada perawat pelaksana di semua ruangan perawatan.
- 4) Menjelaskan kepada responden, dalam hal ini perawat untuk mengisi kuesioner berdasarkan apa yang mereka rasakan selama ini.
- 5) Peneliti tidak melakukan pendampingan saat pengisian kuesioner
- 6) Setelah kuesioner selesai diisi,peneliti mengambil kuesioner ke semua ruangan.
- 7) Data yang diperoleh akan dianalisis yaitu pemenuhan kebutuhan dasar dan motivasi kerja perawat.

4.9 Cara Analisa Data

Pada analisa data dari penelitian ini digunakan skala pengukuran yaitu skala ordinal. Proses pengolahan data meliputi :

- 1) Mengecek kelengkapan identitas responden pada kuesioner yang telah dikumpulkan.
- 2) Mengecek kelengkapan data dan isi instrumen yang telah dikumpulkan.
- 3) Memberikan kode terhadap semua item pertanyaan yang tidak diberi skor
- 4) Membuat rekapitulasi data terhadap pertanyaan dalam bentuk prosentase.

- 5) Jawaban pada lembar kuesioner analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow direkapitulasi, kemudian dianalisis dan data disajikan melalui tabel distribusi frekuensi dalam bentuk prosentase.
- 6) Menganalisis dengan uji statistik “*Spearman Correlation*”, untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen dengan skala data ordinal dan tingkat kemaknaan $\alpha \leq 0,05$. Artinya jika hasil uji statistik menunjukkan $\alpha \leq 0,05$ maka ada hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Menguji hipotesis dan membuat pembahasan serta kesimpulan berdasarkan hasil data analisis tersebut. Nilai korelasi *Spearman*; tergolong sangat lemah jika koefisien korelasi (r) 0-0.199, lemah jika nilai r 0.2-0.399, sedang jika nilai r 0.4-0.599, kuat jika nilai r 0.6- 0.799 dan sangat kuat jika nilai r 0.8- 0.999.

4.10 Etika Penelitian

4.10.1 Lembar persetujuan (*Informed consent*)

Responden ditetapkan setelah terlebih dahulu mendapatkan penjelasan tentang kegiatan penelitian, tujuan dan dampak bagi responden, serta setelah responden menyatakan setuju untuk dijadikan responden secara tertulis melalui *Informed Consent*. Calon responden yang tidak menyetujui untuk dijadikan responden tidak akan dipaksa dan peneliti tetap menghormati hak responden untuk menolak.

4.10.2 Tanpa nama (*Anonymity*)

Seluruh responden yang dijadikan dalam sampel penelitian tidak akan disebutkan nama, peneliti menggunakan kode khusus dalam pengumpulan data.

4.10.3 Kerahasiaan (*Confidentially*)

Kerahasiaan informasi yang telah dikumpulkan dari responden akan dijamin oleh peneliti. Hanya informasi tertentu yang berhubungan dengan penelitian yang akan digunakan dan dilaporkan sebagai hasil penelitian.

4.11 Keterbatasan Penelitian

1. Pengumpulan data dengan kuesioner memungkinkan responden menjawab pertanyaan dengan tidak jujur, atau tidak mengerti maksud pertanyaan yang diberikan sehingga hasil kurang mewakili secara kualitatif.
2. Tehnik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, sehingga tidak semua perawat menjadi responden sehingga hasilnya tidak mewakili satu persatu perawat.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow di RS Premier Surabaya. Data yang disajikan meliputi data umum yang berisikan karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, posisi saat ini dan lamanya bekerja. Data khusus meliputi hubungan faktor fisiologis, faktor aman dan nyaman, faktor dicintai dan disayangi, faktor dihargai, faktor aktualisasi diri dan motivasi kerja perawat.

5.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Premier Surabaya

5.1.1 Gambaran Lokasi RS Premier Surabaya

RS Premier Surabaya merupakan pelayanan kesehatan yang berada di lokasi yang nyaman di bagian Timur Surabaya, tepatnya di Jln. Nginden Intan Barat Blok B Surabaya 60118 Jawa Timur. Jumlah perawat pelaksana di RS. Premier selama kurun waktu Desember 2013 sampai dengan Januari 2014 adalah sebanyak 180 perawat.

RS. Premier Surabaya mempunyai 14 instalasi dan telah mendapatkan akreditasi 16 bidang pelayanan. Tahun 2013 telah berhasil mengikuti *Joint Commision International (JCI)*. Pelayanan di RS. Premier Surabaya terbagi menjadi instalasi rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, bedah sentral, pulih sadar, CSSD, endoskopi, hemodialisis, kateterisasi jantung dan pembuluh darah, farmasi, radiologi, laboratorium patologi, pemeliharaan saran non medik (*Engineering*), pemeliharaan

sarana medik (*Biomed*), *laundry*, penyediaan makanan (*F & B departement*), medical cek up, pengolahan limbah cair (STP).

Instalasi rawat jalan terdiri dari 22 poliklinik, meliputi: umum, mata, penyakit dalam, gigi, anak, jantung, saraf, paru, urologi, kebidanan dan kandungan, penyakit kulit dan kelamin, kesehatan jiwa, bedah umum, bedah plastik, bedah digestive, bedah thoraks dan kardiovaskuler, bedah saraf, bedah orthopedic, bedah mulut, rehab medis, psikologi dan gizi.

Instalasi rawat inap terdiri dari 6 ruangan : ruang general (rawat inap kasus penyakit dalam dan bedah), ruang medical (rawat inap kasus penyakit dalam), ruang pediatric- surgical (rawat inap kasus penyakit bedah dan anak-anak), ruang obstetric-ginekologi, ruang perawatan intensive (CCU), ruang perawatan intensive bayi (NICU), seluruh instalasi dibawah tanggung jawab kepala ruang, pelaksanaan bertanggung jawab pada manajer eksekutif masing- masing.

5.1.2 Pemenuhan Kebutuhan Perawat di RS. Premier

Penggajian yang dilakukan di RS. Premier dilakukan tiap tanggal 25 dengan cara ditransfer ke rekening yang sudah ditetapkan oleh pihak RS dari awal perawat bekerja di RS. Premier dan gaji tersebut bersifat rahasia. Gaji yang diterima masing-masing karyawan tidak sama, karena setiap tahun ada penilaian yang dilakukan. Dilihat dari segi faktor aman dan nyaman, RS. Premier telah menggunakan sistem jaminan kesehatan dengan *Employer Health Programs (EHP)*. Jaminan kesehatan ini sangat meringankan seluruh karyawan karena semua karyawan baik laki- laki maupun perempuan menanggung seluruh keluarga inti yang berobat maupun rawat inap hanya dengan membayar biaya 10 % saja. Ruangan ganti (loker) juga telah

disediakan serta pakaian kerja tidak dibawa pulang melainkan di laundry oleh pihak RS. Dilihat dari segi dicintai, disayangi dan dihargai, hubungan antar perawat maupun dengan departemen lain maupun dokter telah terjalin baik. Dokter di RS. Premier tidak memandang rendah keberadaan perawat, namun perawat adalah rekan kerja dokter. Dilihat dari segi aktualisasi diri, sudah banyak senior yang dijadikan *incharge* atau penanggung jawab shift. RS. Premier juga telah memberikan kesempatan kepada perawatnya untuk melanjutkan studi ke jenjang sarjana dengan dibiayai oleh pihak RS. Sudah ada 3 angkatan yang berhasil disekolahkan oleh RS.

5.2 Data Umum

Analisis demografik pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis terhadap data karakteristik responden. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, posisi dan lama bekerja responden. Adapun hasil analisisnya terhadap data usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, posisi dan lama bekerja responden disajikan dalam tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.1 Distribusi Data Demografi Responden di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
20-29 thn	73	58.9
30-39 thn	43	34.7
40-49 thn	8	6.5
Total	124	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	12.9
Perempuan	108	87.1
Total	124	100
Pendidikan		
D3	102	82.3
S1	22	17.7
Total	124	100
Status		
Menikah	51	41.1
Belum menikah	73	58.9
Total	124	100
Posisi		
Senior	35	28.2
Medior	48	38.7
Junior	41	33.1
Total	124	100
Lama bekerja		
< 1 thn	14	11.3
1-5 thn	58	46.8
5-10 thn	30	24.2
10-15 thn	17	13.7
>15 thn	5	4.0
Total	124	100

Berdasarkan distribusi data demografi diatas diperoleh mayoritas responden berusia 20-29 thn sebanyak 73 orang (58.9 %). Responden yang berusia 30-39 thn

sebanyak 43 orang (34.7 %) dan responden yang berusia 40-49 thn sebanyak 8 orang (6.5 %). Pada distribusi data usia, mayoritas responden berusia 20-29 thn karena banyaknya perawat yang baru lulus yang langsung bekerja di RS. Premier Surabaya.

Berdasarkan jenis kelamin responden didapatkan data mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 108 orang (87.1 %) dan laki-laki sebanyak 16 orang (12.9 %). Data yang didapatkan menunjukkan mayoritas responden adalah perempuan karena dalam suatu instansi pelayanan kesehatan, dinilai perempuan kompeten merawat pasien laki-laki maupun perempuan, sedangkan perawat laki-laki hanya bisa merawat pasien laki-laki saja dilihat dari segi etika. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat ketrampilan yang lebih tinggi daripada pria (Robbins, 2003).

Berdasarkan pendidikan responden didapatkan data mayoritas responden berpendidikan D3 sebanyak 102 orang (82.3 %) dan S1 sebanyak 22 orang (17.7 %). Mayoritas masih berpendidikan D3 karena baru lulus kuliah dan RS. Premier baru menyelenggarakan program sekolah S1 2 periode.

Berdasarkan status responden didapatkan data mayoritas responden berstatus belum menikah sebanyak 73 orang (58.9 %) dan menikah sebanyak 51 orang (41.1%). Banyaknya responden yang belum menikah karena berhubungan dengan mayoritas usia responden 20-29 thn.

Berdasarkan posisi responden didapatkan data mayoritas responden memiliki posisi sebagai perawat medior sebanyak 48 orang (38.7 %), perawat junior sebanyak 41 orang (33.1%) dan perawat senior sebanyak 35 orang (28.2 %). Banyaknya perawat medior berhubungan dengan kompetensi yang mereka miliki dan kenaikan

posisi perawat tidak ditentukan oleh berapa lama perawat tersebut bekerja, melainkan keahlian dan tanggung jawab personal.

Berdasarkan lama bekerja responden didapatkan data mayoritas responden bekerja 1-5 thn sebanyak 58 orang (46.8 %), < 1 thn sebanyak 14 orang (11.3 %), 5-10 thn sebanyak 30 orang (24.2 %), 10-15 thn sebanyak 17 orang (13.7 %) dan > 15 thn sebanyak 5 orang (4 %). Para karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi: pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen mereka.

5.3. Data Khusus

5.3.1. Pemenuhan Kebutuhan Dasar Perawat Berdasarkan Teori Maslow

Kebutuhan manusia berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow terbagi dalam 5 hierarki yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan aman dan nyaman, kebutuhan dicintai dan disayangi, kebutuhan dihargai dan kebutuhan aktualisasi diri. Adapun hasil deskripsi dari variabel kebutuhan berdasarkan teori Maslow diuraikan pada tabel di bawah ini.

1. Hubungan Faktor Fisiologis dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori

Maslow di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

Tabel 5.2 Hubungan Faktor Fisiologis dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Maslow di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

Kebutuhan fisiologis	Motivasi				Total	
	Rendah		Tinggi		frekuensi	%
	frekuensi	%	frekuensi	%		
Tidak terpenuhi	20	16.1	21	16.9	41	33.1
Terpenuhi sebagian	18	14.5	34	27.4	52	41.9
Terpenuhi	3	2.4	28	22.6	31	25.0
Total	41	33.1	83	66.9	124	100
<i>Signifikasi (p) = 0,001</i> Koefisiensi korelasi <i>Spearman rho</i> = 0,308						

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 21 responden (16.9 %) mempunyai motivasi tinggi mengungkapkan kebutuhan fisiologisnya tidak terpenuhi, 34 responden (27.4 %) mempunyai motivasi tinggi mengungkapkan kebutuhan fisiologisnya terpenuhi sebagian dan 3 responden (2.4 %) mempunyai motivasi rendah mengungkapkan kebutuhan fisiologisnya tidak terpenuhi. Hal ini dapat disebabkan faktor kesenjangan penghasilan antara perawat baru dan perawat lama. Hasil uji statistic non parametric *Spearman Rho Correlation* didapatkan hasil $p=0,001$ dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,308$ yang berarti ada hubungan yang lemah antara kebutuhan fisiologis dengan motivasi kerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebutuhan fisiologis perawat maka semakin tinggi pula motivasi kerja perawat tersebut.

2. Hubungan Faktor Kebutuhan Aman dan Nyaman dengan Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan Teori Maslow di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

Tabel 5.3 Hubungan Kebutuhan Aman dan Nyaman dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Maslow di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

Kebutuhan Aman dan Nyaman	Motivasi				Total	
	Rendah		Tinggi		frekuensi	%
	frekuensi	%	frekuensi	%		
Tidak terpenuhi	3	2.4	0	0	3	2.4
Terpenuhi sebagian	32	25.8	56	45.2	88	71.0
Terpenuhi	6	4.8	27	21.8	33	26.6
Total	41	33.1	83	66.9	124	100
<i>Signifikasi (p) = 0,008</i> Koefisiensi korelasi <i>Spearman rho</i> = 0,236						

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tidak ada responden (0 %) mempunyai motivasi tinggi mengungkapkan kebutuhan aman dan nyamannya tidak terpenuhi, 56 responden (45.2 %) mempunyai motivasi tinggi mengungkapkan kebutuhan aman dan nyaman terpenuhi sebagian dan 3 responden (2.4 %) mempunyai motivasi rendah mengungkapkan kebutuhan fisiologisnya tidak terpenuhi. Hal ini dapat disebabkan faktor ketidakpuasan terhadap jaminan kesehatan yang diberlakukan di RS. Premier .Hasil uji statistic non parametric *Spearman Rho Correlation* didapatkan hasil $p=0,008$ dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,236$ yang berarti ada hubungan yang lemah antara kebutuhan aman dan nyaman dengan motivasi kerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi kebutuhan rasa aman dan nyaman perawat maka semakin tinggi pula motivasi kerja perawat tersebut.

3. Hubungan Faktor Kebutuhan Dicintai dan Disayangi dengan Motivasi Kerja

Perawat Berdasarkan Teori Maslow di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

Tabel 5.4 Hubungan Kebutuhan Dicintai dan Disayangi dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Maslow di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

Kebutuhan Dicintai dan Disayangi	Motivasi				Total	
	Rendah		Tinggi		frekuensi	%
	frekuensi	%	frekuensi	%		
Tidak terpenuhi	2	1.6	1	0.8	3	2.4
Terpenuhi sebagian	31	25	47	37.9	78	62.9
Terpenuhi	8	6.5	35	28.2	43	34.7
Total	41	33.1	83	66.9	124	100
<i>Signifikasi (p) = 0,008</i>						
Koefisiensi korelasi <i>Spearman rho</i> = 0,237						

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 1 responden (0.8 %) dengan motivasi tinggi mengungkapkan kebutuhan dicintai dan disayangi tidak terpenuhi, 2 responden (1.6 %) dengan motivasi rendah mengungkapkan kebutuhan dicintai dan disayangi tidak terpenuhi. 47 responden (37.9 %) dengan motivasi tinggi mengungkapkan kebutuhan dicintai dan disayangi terpenuhi sebagian. Hal ini dapat disebabkan hubungan dengan rekan kerja yang tidak harmonis. Hasil uji statistic non parametric *Spearman Rho Correlation* didapatkan hasil $p=0,008$ dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,237$ yang berarti ada hubungan yang lemah antara kebutuhan aman dan nyaman dengan motivasi kerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebutuhan dicintai dan disayangi perawat maka semakin tinggi pula motivasi kerja perawat tersebut

4. Hubungan Faktor Kebutuhan Dihargai dengan Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan Teori Maslow di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

Tabel 5.5 Hubungan Kebutuhan Dihargai dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Maslow di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

Kebutuhan Dihargai	Motivasi				Total	
	Rendah		Tinggi			
	frekuensi	%	frekuensi	%	frekuensi	%
Tidak terpenuhi	4	3.2	3	2.4	7	5.6
Terpenuhi sebagian	34	27.4	64	51.6	98	79.0
Terpenuhi	3	2.4	16	12.9	19	15.3
Total	41	33.1	83	66.9	124	100
<i>Signifikansi (p) = 0,035</i> Koefisiensi korelasi <i>Spearman rho</i> = 0,189						

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 3 responden (2.4 %) dengan motivasi rendah mengungkapkan kebutuhan dihargai tidak terpenuhi dan 64 responden (51.6 %) dengan motivasi tinggi mengungkapkan kebutuhan dihargai terpenuhi sebagian. Hal ini dapat disebabkan tidak didapatkannya *reward* saat berprestasi. Hasil uji statistic non parametric *Spearman Rho Correlation* didapatkan hasil $p=0,035$ dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,189$ yang berarti ada hubungan yang sangat lemah antara kebutuhan aman dan nyaman dengan motivasi kerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebutuhan dihargai perawat maka semakin tinggi pula motivasi kerja perawat tersebut

5. Hubungan Faktor Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan Teori Maslow di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

Tabel 5.6 Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Maslow di RS. Premier Surabaya bulan Januari 2014

Kebutuhan Aktualisasi Diri	Motivasi				Total	
	Rendah		Tinggi		frekuensi	%
	frekuensi	%	frekuensi	%		
Tidak terpenuhi	5	4.0	2	1.6	7	5.6
Terpenuhi sebagian	34	27.4	68	54.8	102	82.3
Terpenuhi	2	1.6	13	10.5	15	12.1
Total	41	33.1	83	66.9	124	100
<i>Signifikasi (p) = 0,010</i> Koefisiensi korelasi <i>Spearman rho</i> = 0,230						

Berdasarkan tabel diatas didapatkan 2 responden (1.6 %) dengan motivasi tinggi mengungkapkan kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi dan 2 responden (1.6 %) dengan motivasi rendah mengungkapkan kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi. 68 responden (54.8 5%) dengan motivasi tinggi mengungkapkan kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi sebagian.hal ini dapat disebabkan oleh kurang pemberian kesempatan berkembang yang kurang menyeluruh. Hasil uji statistic non parametric *Spearman Rho Correlation* didapatkan hasil $p=0,010$ dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,230$ yang berarti ada hubungan yang lemah antara kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri perawat maka semakin tinggi pula motivasi kerja perawat tersebut.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Hubungan faktor kebutuhan fisiologis dengan motivasi kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.2 menunjukkan, perawat mengungkapkan kebutuhan fisiologis perawat terpenuhi sebanyak 25%, terpenuhi sebagian 42% dan tidak terpenuhi sebanyak 33%. Mayoritas perawat menyatakan jika kebutuhan fisiologisnya sebagian sudah terpenuhi. Kebutuhan fisiologis juga terbukti memiliki hubungan yang lemah dengan motivasi kerja yaitu sebesar 0,308 dan kebutuhan fisiologis adalah variabel yang paling besar hubungannya dengan motivasi kerja. Di RS. Premier, Surabaya penghasilan yang diterima belum sesuai dengan keinginan perawat, sehingga inilah yang membuat kebutuhan fisiologis berhubungan lemah dengan motivasi kerja.

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan kehidupan bagi tiap manusia. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat mempengaruhi kebutuhan yang lain. Seseorang akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologis terpuaskan (Gomes, 2003). Menurut Papu (2007), dalam perusahaan kebutuhan fisiologis dasar meliputi : gaji, makanan, pakaian , perumahan dan fasilitas- fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja. Gaji diharapkan bisa memilih jenis tenaga yang diinginkan secara kualitas dan kuantitas, meningkatkan motivasi kerja untuk berprestasi lebih tinggi dan dapat sebagai alat mempertahankan keberadaan karyawan

(Lawler,1973 ; Vroom, 1964, dalam Panggabean, 2004). Jumlah gaji membuat karyawan bertahan atau keluar. Bila dirasakan gajinya terlalu rendah sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan primernya maka perasaan yang timbul adalah rasa ketidakpuasan antara harapan dan kenyataan (Munandar, 2004). Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik (Soeroso, 2003).

Mayoritas perawat mengungkapkan kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi sebagian. Hal ini didukung dengan 58,9 % perawat adalah masih berusia 20-29 tahun dan 58,9 % perawat belum menikah, sesuai dengan tahap perkembangan, pada usia ini keinginan untuk memenuhi kebutuhan dasar masih menjadi faktor dominan dan bekerja merupakan salah satu cara untuk mendapatkan penghasilan sendiri sehingga kebutuhan dasar bisa terpenuhi dengan hasil jerih payah sendiri. Pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas. Secara teori faktor kebutuhan fisiologis mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi kerja, namun pada penelitian ini didapatkan hasil hubungan yang lemah karena mayoritas responden yang belum menikah dan berusia 20-29 tahun berpendapat dengan gaji yang diterima sekarang telah sesuai dengan keinginannya. Didapatkan data juga dari 6 responden yang menyatakan bahwa mereka sangat tidak

setuju dengan penghasilan (gaji) yang selama ini mereka terima, sebagian besar data ini diperoleh dari responden yang sudah bekerja > 15 tahun. Ketidakpuasan ini terjadi karena perawat junior lebih dulu mendapatkan penyetaraan gaji, sedangkan perawat yang bekerja lebih lama (senior) masih sedang diajukan untuk penyetaraan gajinya.

5.4.2 Hubungan faktor kebutuhan rasa aman dan nyaman dengan motivasi kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.3 menunjukkan, perawat mengungkapkan kebutuhan rasa aman dan nyaman perawat terpenuhi sebanyak 27%, terpenuhi sebagian 71% dan tidak terpenuhi sebanyak 2%. Mayoritas perawat menyatakan bahwa kebutuhan rasa aman dan nyamannya sebagian sudah terpenuhi. Kebutuhan rasa aman dan nyaman juga terbukti memiliki hubungan yang lemah dengan motivasi kerja yaitu sebesar 0,236 dan kebutuhan rasa aman dan nyaman adalah variabel ketiga yang berhubungan dengan motivasi kerja. Di RS. Premier Surabaya sebagian besar perawat menyatakan bahwa kebutuhan aman dan nyaman telah terpenuhi yaitu jaminan kesehatan dan keamanan alat- alat yang digunakan, namun masih ada ketidaknyamanan yang perawat rasakan yaitu kondisi ruang ganti yang menurut perawat masih kurang memadai. Sehingga inilah yang membuat kebutuhan aman dan nyaman berhubungan lemah dengan motivasi kerja.

Menurut teori pemenuhan kebutuhan, kepuasan pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan

pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2009). Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari berbagai bahaya yang mengancam, baik terhadap fisik maupun psikososial. Menurut Papu (2007), kebutuhan akan rasa aman dalam perusahaan meliputi : lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, jaminan kesehatan, status kerja yang jelas dan keamanan alat yang dipergunakan. Seseorang akan merasa senang bila dapat datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya dengan rasa aman. Salah satu pencetus ketidakpuasan kerja adalah tidak amannya kondisi kerja yang akan menyebabkan terjadinya banyak kesalahan (Mee & Robinson, 2003).

Mayoritas perawat mengungkapkan kebutuhan rasa aman dan nyaman terpenuhi sebagian, hal ini didukung data mayoritas perawat adalah perempuan, dimana perawat perempuan mempunyai jaminan kesehatan penuh untuk satu keluarga inti. Sebelumnya hampir terjadi pengalihan jaminan kesehatan karyawan dari *Employer Health Programs (EHP)* menjadi asuransi, namun pemungutan suara terakhir dimenangkan oleh *EHP*. Hal ini pasti menguntungkan karyawan perempuan karena sekalipun harus membayar 10% dari total biaya tapi masih bisa menanggung seluruh anggota keluarga. Sementara jika asuransi, karyawan perempuan hanya menanggung dirinya sendiri, sedangkan karyawan laki-laki bias menanggung seluruh anggota keluarga. dengan diberlakukannya jaminan kesehatan *EHP* inilah yang

memotivasi perawat untuk tetap bekerja di RS. Premier Surabaya. Selain itu adanya fasilitas dari RS tentang perlindungan dari bahaya penularan penyakit yaitu adanya protap harus memakai sarung tangan setiap melakukan tindakan keperawatan terhadap pasien. Disediakan alat- alat yang aman bagi perawat seperti jarum pasang infus yang *safety*. Didapatkan data dari 6 responden yang menyatakan bahwa mereka sangat tidak setuju dengan ruang istirahat atau ruang ganti perawat, menurut mereka ruang istirahat atau ruang ganti tidak nyaman karena ruangnya terlalu penuh dengan adanya perawat baru, data ini diperoleh dari perawat dengan posisi senior yang sudah bekerja > 5 tahun.

5.4.3 Hubungan faktor kebutuhan dicintai dan disayangi dengan motivasi kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.4 menunjukkan, perawat mengungkapkan kebutuhan dicintai dan disayangi perawat terpenuhi sebanyak 35%, terpenuhi sebagian 63% dan tidak terpenuhi sebanyak 2%. Mayoritas perawat menyatakan bahwa kebutuhan dicintai dan disayangi sebagian sudah terpenuhi. Kebutuhan dicintai dan disayangi juga terbukti memiliki hubungan yang lemah dengan motivasi kerja yaitu sebesar 0,237 dan kebutuhan untuk dicintai dan disayangi adalah variabel kedua yang berhubungan dengan motivasi kerja. Hubungan dan komunikasi perawat dengan sesama perawat maupun dengan tenaga kesehatan lain sudah terjalin baik, sehingga inilah yang membuat kebutuhan dicintai dan disayangi mempunyai hubungan yang lemah dengan motivasi kerja.

Kebutuhan dicintai dan disayangi adalah kebutuhan dasar yang menggambarkan emosi seseorang. Kebutuhan ini merupakan suatu dorongan dimana seseorang berkeinginan untuk menjalin hubungan yang bermakna secara efektif atau hubungan emosional dengan orang lain. Hubungan interpersonal merupakan kebutuhan akan kerjasama secara timbal balik antara atasan- bawahan, antar staf dan antar tim kesehatan, antar tenaga kesehatan dan pelanggan. Hal ini sesuai dengan Rahmat (2000) bahwa hubungan interpersonal yang baik akan membentuk suasana komunikasi yang terbuka antar pelanggan dengan perawat sehingga mampu mengungkapkan keadaan dirinya dan bisa makin cermat dalam membuat persepsi tentang dirinya dan orang lain. Menurut Papu (2007), kebutuhan untuk dicintai dan disayangi dalam perusahaan meliputi: interaksi rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain. Robbins (2008) menyatakan bahwa hubungan sosial antara manajer dan staf yang ramah didukung oleh situasi/ kondisi kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja. Dikemukakan oleh Best dan Thurston (2004) bahwa hal yang berpengaruh sangat besar yaitu kerja tim dan hubungan antar rekan kerja. Keduanya bila tidak dilaksanakan secara baik dapat menyebabkan ketidakharmonisan.

Mayoritas perawat mengungkapkan kebutuhan dicintai dan disayangi terpenuhi sebagian, hal ini didukung data mayoritas perawat adalah perempuan, belum menikah dan usia 20-29 tahun, sehingga mereka lebih mudah untuk berinteraksi atau menjalin hubungan baik dengan sesama

perawat, dokter serta rekan kerja dari departemen lain. Tidak didapatkan jawaban yang sangat tidak setuju dalam kuesioner tentang kebutuhan dicintai dan disayangi, sehingga dapat disimpulkan kebutuhan ini telah terpenuhi.

5.4.4 Hubungan faktor kebutuhan dihargai dengan motivasi kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.5 menunjukkan, perawat mengungkapkan kebutuhan dihargai perawat terpenuhi sebanyak 15%, terpenuhi sebagian 79% dan tidak terpenuhi sebanyak 6%. Mayoritas perawat menyatakan jika kebutuhan dihargai sebagian sudah terpenuhi. Kebutuhan untuk dihargai juga terbukti memiliki hubungan yang sangat lemah dengan motivasi kerja yaitu sebesar 0,189 dan kebutuhan untuk dihargai adalah variabel kelima yang berhubungan dengan motivasi kerja. Perawat merasa tidak pernah menerima penghargaan/ *reward* dari RS dan hanya sebagian kecil perawat yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh perawat manager, hal inilah yang membuat kebutuhan dihargai memiliki hubungan yang sangat lemah dengan motivasi kerja.

Kebutuhan untuk dihargai meliputi pemberian penghargaan atau reward, mengakui hasil karya individu. Harga diri adalah penilaian individu tentang nilai personal yang diperoleh dengan menganalisis seberapa baik perilaku seseorang sesuai dengan ideal diri (Stuart & Sundeen, 1998). Menurut hierarki kebutuhan manusia, seseorang dapat mencapai kebutuhan harga diri bila kebutuhan terhadap mencintai dan dicintai telah terpenuhi. Untuk memiliki harga diri yang positif, seseorang harus menghargai apapun yang telah dilakukan serta harus yakin bahwa apa yang dilakukan benar.

Selain itu, orang juga harus merasa dibutuhkan dan berguna bagi orang lain serta lingkungannya.

Mayoritas perawat mengungkapkan kebutuhan dihargai terpenuhi sebagian, hal ini didukung data jumlah perawat senior sebanyak 28,2 %, perawat yang bekerja 10- 15 tahun sebanyak 13,7 % dan > 15 tahun sebanyak 4%. Data ini menguatkan bahwa dengan terpenuhi sebagian kebutuhan dihargai mereka, membuat mereka tetap bertahan bekerja di RS. Premier. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan atau perawat lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Didapatkan data juga dari 2 responden yang menyatakan bahwa mereka merasa tidak diakui prestasi kerjanya oleh manager serta tidak diikutsertakan dalam membuat keputusan yang dibuat oleh perawat manager atau supervisor.

5.4.5 Hubungan faktor kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.6 menunjukkan, perawat mengungkapkan kebutuhan aktualisasi diri perawat terpenuhi sebanyak 12 %, terpenuhi sebagian 82 % dan tidak terpenuhi sebanyak 6%. Mayoritas perawat menyatakan jika kebutuhan aktualisasi diri sebagian sudah terpenuhi. Kebutuhan aktualisasi diri juga terbukti memiliki hubungan yang lemah dengan motivasi kerja yaitu sebesar 0,230 dan kebutuhan aktualisasi diri adalah variabel keempat yang berhubungan dengan motivasi kerja. Di RS.

Premier sebagian besar perawat senior sudah mendapatkan kebutuhan aktualisasi diri seperti diberi tanggung jawab menjadi *incharge* / penanggung jawab shift dan berkesempatan untuk melanjutkan pendidikan sarjana dengan dibiayai oleh pihak RS. Hal inilah yang membuat kebutuhan aktualisasi diri berhubungan lemah dengan motivasi kerja.

Pada suatu penelitian yang dilakukan oleh Chaudhury dan Banarjee (2002) lebih ekstrim dikatakan bahwa faktor terpenting yang menimbulkan kepuasan kerja adalah adanya kesempatan untuk mengembangkan diri. Robbins (2003) menyetujui bahwa kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja juga merupakan tolak ukur kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga dikemukakan oleh Best dan Thurston (2004) bahwa hal yang berpengaruh sangat besar yaitu kerja tim dan hubungan antar rekan kerja. Keduanya bila tidak dilaksanakan secara baik dapat menyebabkan ketidakharmonisan. Kebutuhan aktualisasi diri adalah tingkatan kebutuhan yang paling tinggi menurut Maslow, maka untuk mencapai tingkat kebutuhan aktualisasi diri ini banyak hambatan yang menghalanginya. Menurut Papu (2007) dalam perusahaan kebutuhan aktualisasi diri meliputi: kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Mayoritas perawat mengungkapkan kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi sebagian, hal ini didukung jumlah perawat yang berpendidikan S1 sebanyak 17,7 % dimana perawat tersebut yang telah diberi kesempatan oleh pihak RS untuk melanjutkan jenjang pendidikan. Selain itu jumlah perawat

senior sebanyak 28,8 % juga telah mendapatkan kesempatan untuk menjadi penanggung jawab shift atau *incharge*. Didapatkan data 2 responden yang mengungkapkan jika mereka tidak berkesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan menjadi *incharge*, data tersebut diperoleh dari perawat junior dan lama kerja < 1 tahun.

5.4.6 Faktor kebutuhan fisiologis sebagai faktor dominan yang berhubungan dengan motivasi kerja

Hasil uji statistik motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow menggunakan uji statistic *Spearman Rank Correlation* dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang lemah antara kebutuhan fisiologis dengan motivasi kerja perawat di RS. Premier Surabaya, dengan hasil $p=0.001$ dan nilai koefisien korelasi $r= 0.308$. Nilai korelasi ini paling tinggi dibandingkan dengan ke empat kebutuhan dasar lainnya. Walaupun secara teori nilai tersebut tergolong hubungan yang lemah / rendah namun pada penelitian ini faktor fisiologis tetap menjadi faktor dominan yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat.

Menurut Panggabean (2004), gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada perawat secara teratur seperti bulanan, tahunan, catur wulan dan mingguan. Bahkan gaji merupakan bentuk penghargaan paling penting dalam suatu organisasi. Gaji diharapkan bisa memilih jenis tenaga yang diinginkan secara kualitas dan kuantitas, meningkatkan motivasi kerja untuk berprestasi lebih tinggi dan dapat sebagai alat mempertahankan keberadaan karyawan (Lawler,1973 ; Vroom, 1964, dalam Panggabean,

2004). Jumlah gaji membuat karyawan bertahan atau keluar. Bila dirasakan gajinya terlalu rendah sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan primernya maka perasaan yang timbul adalah rasa ketidakpuasan antara harapan dan kenyataan (Munandar, 2004).

Berdasarkan fakta dan teori diatas didapatkan kesenjangan antara teori dan fakta. Seharusnya faktor fisiologis mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi kerja perawat. Namun karena keterbatasan penelitian yang dilakukan menggunakan purposive sampling sehingga tidak semua perawat berkesempatan menjadi responden, sehingga faktor fisiologis mempunyai hubungan yang lemah dengan motivasi kerja. Didukung dengan mayoritas responden berusia 20-29 tahun dan masih belum menikah, hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003) bahwa kepuasan kerja akan cenderung terus-menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka, sedangkan pada karyawan yang non profesional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun- tahun berikutnya.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Faktor kebutuhan fisiologis berhubungan lemah dengan motivasi kerja perawat di RS. Premier Surabaya. Kebutuhan fisiologis merupakan variabel yang paling besar hubungannya dengan motivasi kerja.
2. Faktor kebutuhan aman dan nyaman berhubungan lemah dengan motivasi kerja perawat di RS. Premier Surabaya. Kebutuhan aman dan nyaman merupakan variabel ketiga yang berhubungan dengan motivasi kerja.
3. Faktor kebutuhan dicintai dan disayangi berhubungan lemah dengan motivasi kerja perawat di RS. Premier Surabaya. Kebutuhan dicintai dan disayangi merupakan variabel kedua yang berhubungan dengan motivasi kerja
4. Faktor kebutuhan dihargai berhubungan sangat lemah dengan motivasi kerja perawat di RS. Premier Surabaya. Kebutuhan dihargai merupakan variabel kelima yang berhubungan dengan motivasi kerja
5. Faktor kebutuhan aktualisasi diri berhubungan lemah dengan motivasi kerja perawat di RS. Premier Surabaya. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan variabel keempat yang berhubungan dengan motivasi kerja
6. Faktor kebutuhan fisiologis merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja perawat. Hal ini disebabkan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan kehidupan bagi tiap manusia. Kebutuhan ini merupakan syarat dasar, apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka

dapat mempengaruhi kebutuhan yang lain. Seseorang akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisik terpuaskan.

6.2 Saran

6.2.1 Bagi tempat penelitian

Manajemen sebaiknya mempertimbangkan kebutuhan karyawan dalam hal ini yang paling dominan berhubungan dengan motivasi perawat adalah kebutuhan fisiologis (penghasilan).

6.2.2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti topik penelitian yang sama di rumah sakit swasta lain atau setipe dengan RS. Premier dengan jumlah responden yang lebih banyak (total sampling) dan waktu yang lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2001, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, M., 2003, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Ali, Z., 2002, *Dasar-dasar Keperawatan Profesional*, Jakarta: Widya Medika.
- Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arwani, et al., 2006, *Manajemen Bangsal Keperawatan*, Jakarta: EGC.
- Azwar, 1996, *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Best, F.M., Thurston N.E., 2004, *Measuring Nurse Job Satisfaction*, JONA volume 34, number 6, pp 283-290. www.jona.com
- Chaudhury, S., Banarjee, A., 2002, *Correlates of Job Satisfaction in Medical Officers*, <http://medind.nic.in/maat/t04/i4/maato4i4p329.pdf>
- Cherington D.J ,1995, *The Management Of Human Resources 4th Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Cox, Kathleen B., 2003, *The Effect of Intrapersonal, Intragroup and Intergroup Conflict on Team Performance Effectiveness and Work Satisfaction*, *Nursing Administration Quarterly*, www.highbeam.com
- Danin, 2004, *Motivasi dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gatot, D.B., Wiku, A., 2004, *Hubungan Karakteristik Perawat , Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon . diakses tanggal 20 Oktober 2012*
- George, J.M and Jones, G.R., 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th*, New Jersey: Upper Saddle River.
- Gibson, et al, 1994, *CNS Directed Care Managemen; Cost and Quality In Harmoni. Jurnal of nursing Administration*, 24 (6).
- Gomes, F.C., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Handoko, 2001, *Manajemen edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Huston, C.J., Marquis, B.L., 2010, *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, Jakarta: EGC.
- Ilyas, 2002, *Kinerja Teori Penilaian dan Pusat Kajian Ekonomi*, Depok : FKM UI
- Papu - Team e-Psikologi, <http://www.epsikologi.com/> ..., 2007 - repository.binus.ac.id
- Kartono, K., 2002, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kozier, 2010, *Buku Ajar Fundamental Keperawatan*, Jakarta: EGC.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Kurniadi, 2013, *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya*, Jakarta: FK UI
- Lembaga Demografi FE UI, 2000, *Dasar-dasar Demografi*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo
- Lusiati, Mulyono, 2013, *Dampak Faktor Individu, Faktor Kinerja dan Faktor Organisasi Pada Kepuasan Kerja dan Intensi Turnover Perawat*, Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 1 Nomor 2 April- Juni 2013
- Ma C.C, Samuel M. E, Alexander J.W, 2003, *Factor That Influence Nurse's Job Satisfaction*. www.jonajournal.com
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, 2009, *Manajemen SDM Perusahaan*, Bandung: PT Refika Aditama
- Martoyo, S., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, Yogyakarta: BPFE
- Mee C.L, Robinson, E., 2003, *What's Different About This Nursing Shortage*, www.nursingcenter.com
- Miller, William R & Rollnick, Stephen, 2012, *Motivational Interviewing*, Guilford Press, New York
- Mulyono, 2011, *Penerapan Spiritualitas Di Tempat Kerja di RSI F dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Perawat*, Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing) volume 6, No 2, Juli 2011
- Nitisemito, Alex S., 1996, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Offset Ghalia Indonesia

- Notoatmojo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta
- Notoatmojo, 2003, *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmojo, 2007, *Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku*, Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmojo, 2010, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam, 2002, *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*, Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, 2007, *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*, edisi 2, Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, 2008, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, 2009, *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Surabaya: Salemba Medika
- Panggabean, S. Mutiara., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prihastuti, Jany., 2013, *Rekomendasi Peningkatan Quality Of nursing work life Dalam Upaya Menurunkan Intention To Quit Pada Perawat Di Rumah Sakit Premier Surabaya*
- Rahmat, 2000, *Psikologi Komunikasi cetakan kelima belas*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ramlan, 2006, *Ilmu Perilaku Kesehatan*, Makasar: Yayasan PK-3
- Robbins, 2001, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins,S.P., 2003, *Organizational Behaviour*, New Jersey:Prentice Hall
- Robbins, S.P.,Judge,T., 2008, *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P.,Judge, T., 2011, *Organization Behavior 14th*, New Jersey: Prentice Hall
- Santoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*, Jakarta: EGC
- Sastroasmoro, 2010, *Dasar dasar Metodologi Penelitian Klinis*, Jakarta: Sagung Seto

- Siagian, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Setiawan, T., 2007, *Hubungan Antara Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Banyumanik* diakses tanggal 14 November 2010
- Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Jakarta: Toko Gunung Agung
- Soeroso, 2003, *Manajemen Sumber Daya manusia di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*, Jakarta: EGC
- Suarli, Bachtiar, 2009, *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*, Jakarta : Erlangga
- Sutrisno, E., 2012, *Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Gramedia
- Suyanto, M., 2009, *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritua*, Yogyakarta: Andi
- Swanburg, 2000, *Introductory Manajement and Leadership for Nurse 2nd edition*, Toronto: Jonash and Burtlet Publisher
- Tappen, 2004, *Essental of Nursing Leadership and Management*, Philadelphia: F.A Davis Company
- Terry L. Leap, Michael D.C., 1993, *Personel / Human Resource Management Second Edition*, New York : Macmilian Publishing Company
- Ting, Yuan, 1997, *Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employes, Public Personel Management*, www.hihgbeam.com
- Wesley, Yuki., 2008, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Managemen*, Jakarta: Rajawali Press
- Yuli, C., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UMM Press

PERMINTAAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir di Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Surabaya, maka saya:

Nama : Dian Hastareni

NIM : 131211123049

Akan melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Kebutuhan Dasar Maslow di Rumah Sakit Premier Surabaya**”. Untuk maksud dan tujuan menganalisis beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori kebutuhan dasar Maslow tersebut di atas, saya mohon kesediaannya untuk mengisi lembar kuesioner yang telah saya persiapkan sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya dan saya akan menjamin kerahasiaan pendapat yang telah anda berikan. Informasi yang anda berikan hanya akan dipergunakan dalam mengembangkan ilmu keperawatan dan tidak akan digunakan untuk hal yang lain.

Sebagai bukti kesediaan menjadi responden dalam penelitian ini, saya mohon agar anda menandatangani lembar persetujuan yang telah disediakan. Partisipasi anda mengisi formulir ini sangat saya hargai dan atas perhatian serta kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Surabaya, Januari 2014

Dian Hastareni

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

(INFORMED CONSENT)

Setelah mendapatkan persetujuan yang cukup tentang tujuan penelitian ini, saya bertandatangan di bawah ini, menyatakan bersedia untuk ikut berpartisipasi sebagai responden penelitian dengan judul “**Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Kebutuhan Dasar Maslow di Rumah Sakit Premier Surabaya**”. Yang dilakukan saudara Dian Hastareni dalam menyelesaikan tugas akhir pendidikan akademik pada Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.

Persetujuan ini saya buat dengan sadar dan tanpa paksaan dari siapapun. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya,.....

Responden

LEMBAR KUESIONER

Nomor kode responden :

Tanggal pengisian :

Petunjuk Pengisian:

1. Lembar diisi oleh responden
2. Berilah tanda ceklis (√) pada kotak yang telah disediakan
3. Kolom kode tetap dibiarkan kosong

Data Demografi Responden kode

1. Usia :	<input type="checkbox"/>	20-29	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	30-39	
	<input type="checkbox"/>	40-49	
	<input type="checkbox"/>	≥50 tahun, sebutkan....	
2. Jenis kelamin :	<input type="checkbox"/>	Laki-laki	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Perempuan	
3. Pendidikan :	<input type="checkbox"/>	D3	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	S1	
4. Status pernikahan:	<input type="checkbox"/>	Menikah	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Belum menikah	
5. Posisi saat ini :	<input type="checkbox"/>	Senior	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Medior	
	<input type="checkbox"/>	Junior	
6. Lamanya bekerja :	<input type="checkbox"/>	< 1 tahun	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	1-5 tahun	
	<input type="checkbox"/>	5-10 tahun	
	<input type="checkbox"/>	10-15 ahun	
	<input type="checkbox"/>	>15 tahun	

KUESIONER KEBUTUHAN MASLOW

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	Kebutuhan fisiologis				
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan saya				
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja pekerjaan saya selama ini				
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
4	Gaji yang saya terima sudah setara dengan gaji perawat di rumah sakit pesaing lainnya				
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja saya				
	Kebutuhan aman dan nyaman				
6	Saya merasa aman dari bahaya (fisik, emosi, maupun lisan) di tempat kerja				
7	Saya puas dengan keamanan dari alat yang digunakan				
8	Saya puas dengan jaminan kesehatan di rumah sakit saya				
9	Saya merasa rumah sakit menyediakan lingkungan yang aman				
10	Ruang istirahat atau ruang ganti perawat nyaman				
	Kebutuhan dicintai dan disayangi				
11	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan perawat lain				
12	Hubungan saya dengan rekan kerja baik				
13	Persahabatan dengan rekan kerja, penting bagi saya				
14	Saya merasa perlu ada kerjasama tim				

	dalam pengaturan pekerjaan				
15	Saya mampu berkomunikasi dengan terapis atau tenaga kesehatan lainnya				
	Kebutuhan untuk dihargai				
16	Saya mendapatkan penghargaan/ <i>reward</i> saat berprestasi				
17	Saya merasa dihormati oleh dokter dalam pekerjaan				
18	Saya menerima umpan balik atas kinerja saya dari perawat manager atau supervisor				
19	Prestasi saya diakui oleh manager atau supervisor				
20	Saya dapat berpartisipasi dalam keputusan yang dibuat oleh perawat manager atau supervisor				
	Kebutuhan aktualisasi diri				
21	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan berkelanjutan				
22	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan				
23	Saya mendapatkan kesempatan untuk membuat inovasi sesuai tugas dan kewenangan saya				
24	Saya mendapatkan kesempatan untuk menjadi perseptorsip untuk karyawan baru				
25	Saya mendapatkan kesempatan untuk menjadi penanggung jawab shift (<i>incharge</i>) di ruangan saya				

KUESIONER MOTIVASI KERJA

Bacalah pernyataan di bawah ini dengan baik, kemudian berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan:

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang- kadang

TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
1	Saya mendapat pujian dari rumah sakit ketika hasil kerja saya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dinilai baik				
2	Saya mendapat <i>reward</i> dari atasan ketika saya telah melakukan asuhan keperawatan dengan baik				
3	Saya diberi kepercayaan untuk menggantikan perawat lain jika perawat tersebut berhalangan				
4	Saya menunda pekerjaan yang ada ketika di ruangan				
5	Saya menambah wawasan pengetahuan dan ketrampilan saya melalui pelatihan -pelatihan				
6	Saya mengikuti operan setiap pergantian shift kerja				
7	Saya terpilih menjadi perawat terbaik di rumah sakit tempat saya bekerja				
8	Saya mendapat kesempatan untuk naik jabatan berdasarkan kualitas kerja saya yang baik				
9	Saya mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan keperawatan untuk menambah wawasan dan ketrampilan				
10	Saya diberi penghargaan dari pihak rumah sakit berupa beasiswa untuk melanjutkan <i>study</i> saya				
11	Saya merasa bahwa pekerjaan perawat yang saya jalani sekarang sesuai keinginan saya				
12	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya jalani selama ini				
13	Setiap perawat mendapat tunjangan hari raya berupa uang atau bingkisan				
14	Saya merasa bahwa posisi saya sekarang sesuai dengan yang saya inginkan				
15	Saya mau bekerjasama dalam hal melakukan				

	asuhan keperawatan dengan perawat lain				
16	Atasan saya langsung menanggapi hal-hal yang bersifat masukan atau kritikan dari bawahannya				
17	Atasan saya memberikan arahan dan bimbingan untuk bekerja sama dalam pemberian asuhan keperawatan				
18	Atasan saya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan				
19	Atasan saya memberikan umpan balik pada setiap permasalahan yang saya ajukan				
20	Atasan saya menunjukkan kesungguhan dan mendengarkan dengan baik setiap berkomunikasi dengan bawahannya				
21	Situasi kerja di ruangan saya baik dan menyenangkan				
22	Saya melakukan proteksi diri sebelum melakukan tindakan ke pasien				

LAMPIRAN 5 OUTPUT DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	4.8	4.8	4.8
	tidak setuju	53	42.7	42.7	47.6
	setuju	48	38.7	38.7	86.3
	sangat setuju	17	13.7	13.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	9	7.3	7.3	7.3
	tidak setuju	62	50.0	50.0	57.3
	setuju	35	28.2	28.2	85.5
	sangat setuju	18	14.5	14.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	5.6	5.6	5.6
	tidak setuju	60	48.4	48.4	54.0
	setuju	41	33.1	33.1	87.1
	sangat setuju	16	12.9	12.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	3.2	3.2	3.2
	tidak setuju	48	38.7	38.7	41.9
	setuju	60	48.4	48.4	90.3
	sangat setuju	12	9.7	9.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	4.0	4.0	4.0
	tidak setuju	50	40.3	40.3	44.4
	setuju	53	42.7	42.7	87.1
	sangat setuju	16	12.9	12.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	1.6	1.6	1.6
	tidak setuju	36	29.0	29.0	30.6
	setuju	70	56.5	56.5	87.1
	sangat setuju	16	12.9	12.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
	tidak setuju	15	12.1	12.1	12.9
	setuju	92	74.2	74.2	87.1
	sangat setuju	16	12.9	12.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
	tidak setuju	36	29.0	29.0	29.8
	setuju	66	53.2	53.2	83.1
	sangat setuju	21	16.9	16.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	21	16.9	16.9	16.9
	setuju	83	66.9	66.9	83.9
	sangat setuju	20	16.1	16.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	4.8	4.8	4.8
	tidak setuju	36	29.0	29.0	33.9
	setuju	60	48.4	48.4	82.3
	sangat setuju	22	17.7	17.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	11	8.9	8.9	8.9
setuju	95	76.6	76.6	85.5
sangat setuju	18	14.5	14.5	100.0
Total	124	100.0	100.0	

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	2.4	2.4	2.4
setuju	98	79.0	79.0	81.5
sangat setuju	23	18.5	18.5	100.0
Total	124	100.0	100.0	

X3.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	14	11.3	11.3	11.3
setuju	91	73.4	73.4	84.7
sangat setuju	19	15.3	15.3	100.0
Total	124	100.0	100.0	

X3.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	12	9.7	9.7	9.7
setuju	74	59.7	59.7	69.4
sangat setuju	38	30.6	30.6	100.0
Total	124	100.0	100.0	

X3.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	4.0	4.0	4.0
setuju	98	79.0	79.0	83.1
sangat setuju	21	16.9	16.9	100.0
Total	124	100.0	100.0	

X4.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	3.2	3.2	3.2
	tidak setuju	51	41.1	41.1	44.4
	setuju	50	40.3	40.3	84.7
	sangat setuju	19	15.3	15.3	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X4.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	27	21.8	21.8	21.8
	setuju	84	67.7	67.7	89.5
	sangat setuju	13	10.5	10.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X4.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
	tidak setuju	45	36.3	36.3	37.1
	setuju	69	55.6	55.6	92.7
	sangat setuju	9	7.3	7.3	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X4.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	1.6	1.6	1.6
	tidak setuju	27	21.8	21.8	23.4
	setuju	78	62.9	62.9	86.3
	sangat setuju	17	13.7	13.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X4.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	1.6	1.6	1.6
	tidak setuju	45	36.3	36.3	37.9
	setuju	60	48.4	48.4	86.3
	sangat setuju	17	13.7	13.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X5.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
	tidak setuju	6	4.8	4.8	5.6
	setuju	107	86.3	86.3	91.9
	sangat setuju	10	8.1	8.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X5.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
	tidak setuju	32	25.8	25.8	26.6
	setuju	83	66.9	66.9	93.5
	sangat setuju	8	6.5	6.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X5.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.8	.8	.8
	tidak setuju	23	18.5	18.5	19.4
	setuju	95	76.6	76.6	96.0
	sangat setuju	5	4.0	4.0	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X5.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	1.6	1.6	1.6
	tidak setuju	36	29.0	29.0	30.6
	setuju	82	66.1	66.1	96.8
	sangat setuju	4	3.2	3.2	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

X5.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	1.6	1.6	1.6
	tidak setuju	41	33.1	33.1	34.7
	setuju	73	58.9	58.9	93.5
	sangat setuju	8	6.5	6.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	21	16.9	16.9	16.9
	kadang-kadang	57	46.0	46.0	62.9
	sering	27	21.8	21.8	84.7
	selalu	19	15.3	15.3	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	31	25.0	25.0	25.0
kadang-kadang	59	47.6	47.6	72.6
sering	34	27.4	27.4	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	1	.8	.8	.8
kadang-kadang	39	31.5	31.5	32.3
sering	66	53.2	53.2	85.5
selalu	18	14.5	14.5	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	2	1.6	1.6	1.6
kadang-kadang	13	10.5	10.5	12.1
sering	35	28.2	28.2	40.3
selalu	74	59.7	59.7	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	1	.8	.8	.8
kadang-kadang	51	41.1	41.1	41.9
sering	54	43.5	43.5	85.5
selalu	18	14.5	14.5	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadang-kadang	5	4.0	4.0	4.0
sering	20	16.1	16.1	20.2
selalu	99	79.8	79.8	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	55	44.4	44.4	44.4
	kadang-kadang	35	28.2	28.2	72.6
	sering	14	11.3	11.3	83.9
	selalu	20	16.1	16.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	29	23.4	23.4	23.4
	kadang-kadang	61	49.2	49.2	72.6
	sering	20	16.1	16.1	88.7
	selalu	14	11.3	11.3	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	3	2.4	2.4	2.4
	kadang-kadang	49	39.5	39.5	41.9
	sering	49	39.5	39.5	81.5
	selalu	23	18.5	18.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	55	44.4	44.4	44.4
	kadang-kadang	23	18.5	18.5	62.9
	sering	28	22.6	22.6	85.5
	selalu	18	14.5	14.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	6	4.8	4.8	4.8
	kadang-kadang	44	35.5	35.5	40.3
	sering	36	29.0	29.0	69.4
	selalu	38	30.6	30.6	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	2	1.6	1.6	1.6
kadang-kadang	38	30.6	30.6	32.3
sering	43	34.7	34.7	66.9
selalu	41	33.1	33.1	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	5	4.0	4.0	4.0
kadang-kadang	26	21.0	21.0	25.0
sering	21	16.9	16.9	41.9
selalu	72	58.1	58.1	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	2	1.6	1.6	1.6
kadang-kadang	43	34.7	34.7	36.3
sering	52	41.9	41.9	78.2
selalu	27	21.8	21.8	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	4	3.2	3.2	3.2
kadang-kadang	9	7.3	7.3	10.5
sering	37	29.8	29.8	40.3
selalu	74	59.7	59.7	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	7	5.6	5.6	5.6
kadang-kadang	42	33.9	33.9	39.5
sering	48	38.7	38.7	78.2
selalu	27	21.8	21.8	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	4	3.2	3.2	3.2
kadang-kadang	31	25.0	25.0	28.2
sering	71	57.3	57.3	85.5
selalu	18	14.5	14.5	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	5	4.0	4.0	4.0
kadang-kadang	37	29.8	29.8	33.9
sering	63	50.8	50.8	84.7
selalu	19	15.3	15.3	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	6	4.8	4.8	4.8
kadang-kadang	37	29.8	29.8	34.7
sering	73	58.9	58.9	93.5
selalu	8	6.5	6.5	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	6	4.8	4.8	4.8
kadang-kadang	38	30.6	30.6	35.5
sering	61	49.2	49.2	84.7
selalu	19	15.3	15.3	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadang-kadang	40	32.3	32.3	32.3
sering	67	54.0	54.0	86.3
selalu	17	13.7	13.7	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Y22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	3	2.4	2.4	2.4
	kadang-kadang	11	8.9	8.9	11.3
	sering	55	44.4	44.4	55.6
	selalu	55	44.4	44.4	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6 OUTPUT UJI KORELASI RANK SPEARMAN

kebutuhan fisiologis (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak terpenuhi	41	33.1	33.1	33.1
	terpenuhi sebagian	52	41.9	41.9	75.0
	terpenuhi	31	25.0	25.0	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

kebutuhan rasa aman dan nyaman (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak terpenuhi	3	2.4	2.4	2.4
	terpenuhi sebagian	88	71.0	71.0	73.4
	terpenuhi	33	26.6	26.6	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

kebutuhan dicintai dan disayangi (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak terpenuhi	3	2.4	2.4	2.4
	terpenuhi sebagian	78	62.9	62.9	65.3
	terpenuhi	43	34.7	34.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

kebutuhan untuk dihargai (X4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak terpenuhi	7	5.6	5.6	5.6
	terpenuhi sebagian	98	79.0	79.0	84.7
	terpenuhi	19	15.3	15.3	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

kebutuhan aktualisasi diri (X5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak terpenuhi	7	5.6	5.6	5.6
	terpenuhi sebagian	102	82.3	82.3	87.9
	terpenuhi	15	12.1	12.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

motivasi kerja (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	41	33.1	33.1	33.1
tinggi	83	66.9	66.9	100.0
Total	124	100.0	100.0	

Correlations

			kebutuhan fisiologis (X1)	kebutuhan rasa aman dan nyaman (X2)	kebutuhan dicintai dan disayangi (X3)	kebutuhan untuk dihargai (X4)	kebutuhan aktualisasi diri (X5)	motivasi kerja (Y)
Spearman's rho	kebutuhan fisiologis (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.311**	.196*	.155	.159	.308**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.029	.086	.077	.001
		N	124	124	124	124	124	124
	kebutuhan rasa aman dan nyaman (X2)	Correlation Coefficient	.311**	1.000	.116	-.095	.159	.236**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.201	.296	.079	.008
		N	124	124	124	124	124	124
	kebutuhan dicintai dan disayangi (X3)	Correlation Coefficient	.196*	.116	1.000	.373**	.403**	.237**
		Sig. (2-tailed)	.029	.201	.	.000	.000	.008
		N	124	124	124	124	124	124
	kebutuhan untuk dihargai (X4)	Correlation Coefficient	.155	-.095	.373**	1.000	.403**	.237**
		Sig. (2-tailed)	.086	.296	.000	.000	.000	.008
		N	124	124	124	124	124	124
	kebutuhan aktualisasi diri (X5)	Correlation Coefficient	.159	.159	.403**	.403**	1.000	.237**
		Sig. (2-tailed)	.077	.079	.000	.000	.000	.008
		N	124	124	124	124	124	124
	motivasi kerja (Y)	Correlation Coefficient	.308**	.236**	.237**	.237**	.237**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.008	.008	.008	.008	.008
		N	124	124	124	124	124	124

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).