BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1.1 Profil

1. Nama	:	Rumah Sakit Islam Banjarmasin
2. Kelas	:	Tipe C
3. Status	:	Swasta
4. Kepemilikan	:	Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Kalimantan
5. Alamat	:	Jl. Letjend S. Parman No. 88 Banjarmasin 70115
6. Kecamatan	:	Banjarmasin Tengah
7. Kabupaten/Kota madya	:	Kota Banjarmasin
8. Provinsi	:	Kalimantan Selatan
9. Luas tanah	:	11.350 M2
10. Jumlah tempat tidur	:	115 TT
11. Nomor Telpon	:	(0511) 3354896, 3350332, 3350335
12. Nomor Fax	:	(0511) 3351690
13. Terakreditasi	:	YM. 00.03.3.5.4817 Tahun 1999 HK.03.01/C.III/SK/973/2010

4.1.1.2 Sejarah

Rumah Sakit Islam Banjarmasin adalah salah satu Amal Usaha Milik Muhammadiyah Kalimantan Selatan, yang didirikan pada Tahun 1972, dengan semangat da'wah dan keinginan untuk

meningkatkan derajat kesehatan masyarakat khususnya Kalimantan Selatan.

Pada awal mulai berdirinya bernama Rumah Sakit Bersalin ST. Khadijah, yang hanya melayani pasien-pasien bersalin dengan beberapa kamar rawat inap pada waktu itu. Seiring dengan perkembangan zaman dan semangat yang tinggi maka ditingkatkanlah status rumah sakit khusus bersalin menjadi rumah sakit yang melayani secara umum semua jenis layanan kesehatan yang sampai sekarang bernama Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Saat ini Rumah Sakit Islam Banjarmasin memiliki 13 Klinik rawat jalan yang didukung oleh dokter-dokter spesialis yang handal dan professional di bidangnya, serta memiliki beberapa pilihan ruang perawatan rawat inap yang dilengkapi dengan taman-taman yang asri dan indah dari Super VIP, VIP, Kelas I, Kelas II, Kelas III, dan ruang perawatan ICU / ICCU serta Ruang Renal Center (Hemodialisa) dan layanan 24 jam Laboratorium, IGD, Radiologi, USG, Farmasi dan layanan penunjang lainnya seperti tread Mill, serta layanan pilihan Medical Check Up.

4.1.1.3 Visi, Misi Motto dan Tujuan

1. Visi : Mewujudkan Rumah Sakit Islam Banjarmasin sebagai rumah sakit yang profesional, bermutu dan menjadi pilihan dan kebanggaan masyarakat.
2. Misi : Rumah Sakit Islam Banjarmasin didirikan untuk pelayanan kesehatan masyarakat, membantu pasien untuk memperoleh kesehatan jasmani dan rohani juga sebagai media dakwah islamiah.

3. Motto: CINTA

- C : Cepat dalam pelayanan
 I : Islami dalam pengabdian
 N : Nyaman bagi pelanggan
 T : Tepat dalam tindakan
 A : Aman dan bermutu

4. Tujuan : Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat tanpa membedakan suku, agama, ras, aliran serta membentuk mental spiritual yang islami.

4.1.1.4 Ketenagaan

Direktur dibantu dengan dua orang Wakil Direktur yaitu Wakil Direktur Administrasi Umum dan Keuangan dan Wakil Direktur Medik. Selama perjalanannya Rumah Sakit Islam Banjarmasin dalam pengabdiannya jabatan Direktur beberapa kali mengalami penggantian sebagai berikut:

1. dr. H. Abu hanifah MPH	Tahun 1974-1984
2. dr. H. Mochlan Aham DTMH	Tahun 1984-1994
3. dr. H. Muhammad Asj'ari	Tahun 1994-2001
4. dr. H. Abimayu, Sp. PD, KGEH	Tahun 2001-2003
5. dr. H. Hasan Zain, Sp. P	Tahun 2004-2009
6. dr. H. Mohamad Isa, Sp. P	Tahun 2009-2014
7. dr. Hj. Rafiqah	Tahun 2014-2019

Jumlah ketenagaan RSIB November 2016 adalah 404 orang, adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Tenaga medik

a. Dokter tetap:

Dokter umum	:	8 orang
Dokter gigi	:	1 orang

- b. Dokter tidak tetap : 64 orang
- 2. Tenaga paramedik
 - a. Keperawatan : 144 orang
 - b. Bidan : 10 orang
- 3. Tenaga penunjang medik
 - a. Laboratorium : 7 orang
 - b. Farmasi : 24 orang
 - c. Radiologi : 6 orang
 - d. Gizi : 4 orang
 - e. Rekam medis : 1 orang
 - f. Kesehatan masyarakat : 4 orang
 - g. Kesehatan lingkungan : 1 orang
 - h. Elektro medik : 1 orang
- 4. Tenaga non medik : 129 orang

4.1.1.5 Fasilitas

Ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Banjarmasin terdiri dari beberapa kalsifikasi/jenis yang disesuaikan dengan fasilitas antara lain: air conditioner split, TV 21, TV 14, kulkas, kipas angin, tempat tidur penunggu pasien, kamar mandi/wc, makan 3 kali sehari, snack dan lain-lain. Jumlah tempat tidur (TT) : 113 TT. Klasifikasi kamar pasien sebagai berikut: paviliun super VIP 2 TT, ruang VIP A Al-Farabi 9 TT, paviliun VIP B 3 TT, ruang VIP B Al-Farabi 3 TT, ruang kelas I A paviliun 6 TT, ruang kelas I A Al-Farabi 6 TT, AR-Razi VIP A 2 TT, ruang kelas I A Ar-Razi 11 TT, ruang kelas II A Ar-Razi 2 TT, ruang kelas II B Ar-Razi 6 TT, Al-Biruni kelas II A 3 TT, Al-Biruni kelas II B 4 TT, Al-Biruni kelas II C 8 TT, Al-Biruni kelas III A 9 TT, Al-Biruni kelas III B 4

TT, Al-haitam II C anak 6 TT, Al-Haitam III B anak 6 TT, ICU/ICCU 8 TT, kamar bayi 15 TT.

4.1.1.6 Daftar Nama-nama perawat yang berhenti

No.	Nama	Ruangan	Bulan/Tahun	Ket
1	An. A	IGD	FEBUARI 2016	M. D
2	An. C	IGD	FEBUARI 2016	M. D
3	An. E	PAVILIUN IBNU SINA	MARET 2016	PHK
4	An. M R	IGD	MARET 2016	M. D
5	An. F	AL- BIRUNI	AGUSTUS 2016	M. D
6	An. F A	POLI GIGI	FEBUARI 2017	M. D
7	An. I	AL- HAITAM	SEPTEMBER 2016	M. D
8	An. M F	AL- FARABI	SEPTEMBER 2016	M. D
9	An. R	POLI GIGI	OKTOBER 2016	M. D
10	An. M	AL- RAZI	FEBURI 2016	M. D
11	An. H	AL- FARABI	MARET 2016	M. D
12	An. A	POLI UMUM	DESEMBER 2016	PENSIUN
13	An. H	PERAWATAN	APRIL 2016	PENSIUN
14	An. Z	AL- FARABI	JANUARI 2017	PHK
15	An. F	KEPERAWATAN	JUNI 2017	M. D
16	An. H	AL- FARABI	-	Mutasi
17	An. S	BEDAH CENTRAL	NOVEMBER 2017	PENSIUN

4.2 Gambaran Karakteristik

4.2.1 Umur

Table 4.1 Distribusi frekuensi responden menurut umurperawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

No	Umur	Frekuensi (f)	(%)
1	20-35 tahun	46	58,2
2	>35 tahun	33	41,8
Total		79	100

Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur yaitu 20-35 tahun sebanyak 46 orang (58,2%)

4.1.2.2 Pendidikan

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi responden menurut pendidikan perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	(%)
1	Ners	17	21,8
2	DIII	60	75,9
3	SPK	2	2,5
Total		79	100

Diketahui dari 79 responden, 60 responden (75,9%) pendidikan DIII.

4.1.2.3 Jenis Kelamin

Table 4.3 Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	(%)
1	Laki-laki	29	36,7
2	Perempuan	50	63,3
Total		79	100

Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang (63,3%).

4.1.2.4 Lama Bekerja

Table 4.4 Distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

No	Lama bekerja	Frekuensi (f)	(%)
1	<5 tahun	25	31,6
2	≥5 tahun	54	68,4
Total		79	100

Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden bekerja ≥5 tahun sebanyak 54 orang (68,4%).

4.3 Analisa Univariat

4.3.1 Gambaran Motivasi Kerja

Setelah dilakukan pengolahan data maka didapatkan hasil penelitian mengidentifikasi motivasi. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Gambaran motivasi kerja di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

Motivasi	f	%
Kurang baik	45	57,0
Baik	34	43,0
Jumlah	79	100%

Diketahui dari 79 responden, 45 responden (57,0%) memilih motivasi kurang baik.

Tabel 4.6 Tabel silang motivasi berdasarkan karakteristik responden.

Motivasi	Usia		Total
	25-35	>35	
Kurang baik	24 (53,3 %)	21 (46,7 %)	45 (100%)
Baik	22 (64,7 %)	12 (35,3 %)	34 (100 %)
Jumlah	46	33	79

Motivasi	Jenis kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Kurang baik	17 (36,8 %)	28 (62,2 %)	45 (100 %)
Baik	12 (35,3 %)	22 (64,7 %)	34 (100 %)
Jumlah	29	50	79

Motivasi	Pendidikan			Total
	S1	DIII	SPK	
Kurang baik	10 (22,2 %)	34 (75,6 %)	1 (2,2 %)	45 (100 %)
Baik	7 (20,6 %)	26 (76,5 %)	1 (2,9 %)	34 (100 %)
Jumlah	17	60	2	79

Motivasi	Lama bekerja		Total
	<5 tahun	>5 tahun	
Kurang baik	13 (29,9 %)	32 (71,1 %)	45 (100 %)
Baik	12 (35,3 %)	22 (64,7 %)	34 (100 %)
Jumlah	25	54	79

Tabel 4.6 Tabel silang motivasi kerja berdasarkan parameter.

Prestasi	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang baik	31	39,2 %
Baik	48	60,8 %
Jumlah	79	100 %

Pengakuan penghargaan	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang baik	27	34,2 %
Baik	52	65,8 %
Jumlah	79	100 %

Tanggung jawab	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang baik	36	45,6 %
Baik	43	54,4 %
Jumlah	79	100 %

Gaji	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang baik	26	32,9 %
Baik	53	67,1 %
Jumlah	79	100 %

Kondisi kerja	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang baik	32	40,5 %
Baik	47	59,5 %
Jumlah	79	100 %

Hubungan antar pribadi	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang baik	27	34,2 %
Baik	52	65,8 %
Jumlah	79	100 %

Supervise	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang baik	29	36,7 %
Baik	50	63,3 %
Jumlah	79	100 %

Promosi kesehatan	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang baik	36	45,6 %
Baik	43	54,4 %
Jumlah	79	100 %

4.3.2 Gambaran kepuasan kerja perawat

Setelah dilakukan pengolahan data maka didapatkan hasil penelitian mengidentifikasi kepuasan kerja perawat. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Gambaran kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

Kepuasan kerja	f	%
Kurang puas	47	59,5
Puas	32	40,5
Jumlah	79	100%

Diketahui dari 79 responden, 47 responden (59,5 %) memilih kurang puas terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.8 Tabel silang kepuasan kerja berdasarkan karakteristik responden.

Kepuasan	Umur		Total
	25-35	>35	
Kurang puas	31 (66,0 %)	16 (34,0 %)	47 (100%)
Puas	15 (46,9 %)	17 (53,1 %)	32 (100 %)

Jumlah	46	34	79
--------	----	----	----

Kepuasan	Jenis kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
Kurang puas	17 (36,2 %)	30 (63,8 %)	47 (100 %)
Puas	12 (37,5 %)	20 (62,5 %)	32 (100 %)
Jumlah	29	50	79

Kepuasan	Pendidikan			Total
	S1	DIII	SPK	
Kurang puas	11 (23,4 %)	36 (76,6 %)	0 (0,00 %)	47 (100%)
Puas	6 (18,8 %)	24 (75,0 %)	2 (63,3 %)	32 (100 %)
Jumlah	17	60	2	79

Kepuasan	Lama bekerja		Total
	<5	>5	
Kurang puas	12 (25,5 %)	35 (74,5 %)	47 (100 %)
Puas	13 (40,6 %)	19 (59,4 %)	32 (100 %)
Jumlah	25	54	79

Tabel 4.9 Tabel silang kepuasan kerja berdasarkan parameter.

Pemenuhan kebutuhan	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang puas	39	49,4 %
Puas	40	50,6 %
Jumlah	79	100 %

Ketidak cocokan	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang puas	32	40,5 %
Puas	47	59,5 %
Jumlah	79	100 %

Pencapaian nilai	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang puas	21	26,6 %
Puas	58	73,4 %
Jumlah	79	100 %

Persamaan	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang puas	22	27,8 %
Puas	57	72,2 %
Jumlah	79	100

Genetik	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang puas	27	34,2 %
Puas	52	65,8 %
Jumlah	79	100 %

Kepemimpinan	f (frekuensi)	percent (%)
Kurang puas	34	43,0 %
Puas	45	57,0 %
Jumlah	79	100 %

4.4 Analisa Bivariat

4.4.3.1 Hubungan Kepuasan kerja perawat dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017. Setelah dilakukan pengolahan data maka didapatkan hasil penelitian menganalisa.

Tabel 4.7 Hubungan Kepuasan kerja perawat dengan motivasi kerja perawat Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Kepuasan	Motivasi	
	Kurang baik	Baik
Kurang puas	33 (70,2%)	14 (29,8%)
Puas	12 (37,5%)	20 (62,5%)
$P = (0,004) < \alpha(0,05); \chi^2 (0,324)$		

Diketahui 33 responden kurang puas terhadap motivasi yang kurang baik dan 20 responden puas dengan motivasi yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan $p (0,004) < \alpha (0,05)$, ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja Perawat dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin tahun 2017. Nilai koefisien korelasi 0,324 menunjukkan kekuatan hubungan sedang dan arah hubungan kedua variabel positif dengan perubahan yang sama dimana variabel Kepuasan semakin baik maka variabel Motivasi kerja perawat semakin baik.

4.5 Pembahasan

Berikut akan diuraikan tentang pembahasan hasil penelitian tentang Kepuasan Kerja Perawat dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017 pada tanggal 4 Desember - 9 Desember 2017.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 79 responden, 47 responden (59,5%) memilih kepuasan kurang puas dan 32 responden (40,5%) memilih kepuasan puas. Dilihat dari karakteristik umur responden didapatkan 31 (66,0%) responden memilih kepuasan kurang puas dengan umur 20 - 35 tahun, 15 (46,9%) dengan umur 20 – 35 tahun, 16 (34,0%) responden kurang puas, 17 responden (53,1%) responden memilih kepuasan puas dengan umur >35 tahun. Dilihat dari karakteristik jenis kelamin responden 17 (36,2%) memilih kepuasan kurang puas dengan jenis kelamin laki - laki, 30 (63,8%) dengan jenis kelamin perempuan dan 12 (37,5%) memilih kepuasan puas dengan jenis kelamin laki - laki, 20 (62,5%) dengan jenis kelamin perempuan. Dilihat dari

karakteristik pendidikan responden 11 (23,4%) memilih kepuasan kurang puas dengan tingkat pendidikan S1, 36 (76,6%) dengan tingkat pendidikan DIII, 0 (0,00%) dengan tingkat pendidikan SPK dan 6 (18,8%) memilih kepuasan puas dengan tingkat pendidikan S1, 24 (75,0%) dengan tingkat pendidikan DIII, 2 (6,3%) dengan tingkat pendidikan SPK. Dilihat dari karakteristik lama bekerja responden 12 (25,5%) memilih kepuasan kurang puas dengan masa lama bekerja <5 tahun, 35 (74,5%) dengan masa lama bekerja >5 tahun dan 13 (40,6%) memilih kepuasan puas dengan masa lama bekerja <5 tahun, 19 (59,4%) dengan masa lama bekerja >5 tahun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Supranto, 2011) Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya atau sebaliknya.

Dilihat dari karakteristik umur responden didapatkan 31 (66,0%) responden memilih kepuasan kurang puas dengan umur 20 - 35 tahun, 15 (46,9%) dengan umur 20 - 35 tahun, 16 (34,0%) responden kurang puas dengan umur >35 tahun, 17 responden (53,1%) responden memilih kepuasan puas dengan umur >35 tahun. Hal ini sesuai dengan teori (Notoatmodjo, 2010) menyatakan semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka, dan para karyawan yang lebih muda, di lain pihak cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi dan kurang penyesuaian.

Dilihat dari karakteristik jenis kelamin responden 17 (36,2%) memilih kepuasan kurang puas dengan jenis kelamin laki - laki, 30 (63,8%) dengan jenis kelamin perempuan dan 12 (37,5%) memilih kepuasan puas dengan jenis kelamin laki - laki, 20 (62,5%) dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini sesuai dengan teori Fuadbahsin (2009), menyatakan apapun jenis kelamin seseorang bila individu tersebut masih produktif, berpendidikan dan berpengalaman maka individu tersebut akan cenderung mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi.

Dilihat dari karakteristik pendidikan responden 11 (23,4%) memilih kepuasan kurang puas dengan tingkat pendidikan S1, 36 (76,6%) dengan tingkat pendidikan DIII, 0 (0,00%) dengan tingkat pendidikan SPK dan 6 (18,8%) memilih kepuasan puas dengan tingkat pendidikan S1, 24 (75,0%) dengan tingkat pendidikan DIII, 2 (6,3%) dengan tingkat pendidikan SPK. hal ini sesuai dengan teori Stefen . P. Robbins (2003) yang menyatakan kepuasan kerja adalah seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan hal positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukan tindakan negatif.

Dilihat dari karakteristik lama bekerja responden 12 (25,5%) memilih kepuasan kurang puas dengan masa lama bekerja <5 tahun, 35 (74,5%) dengan masa lama bekerja >5 tahun dan 13 (40,6%) memilih kepuasan puas dengan masa lama bekerja <5 tahun, 19 (59,4%) dengan masa lama bekerja >5 tahun. Hal ini sesuai dengan teori Elita 2008 dalam Ismail (2013), menyatakan lama bekerja mempengaruhi pengetahuan serta keterampilan dikarenakan seseorang yang memiliki masa kerja

lama secara signifikan akan terbentuk pengalaman kerja yang memadai serta terciptanya pola kerja yang efektif dan dapat menyelesaikan berbagai persoalan kerja berdasarkan pengalaman, keterampilan dan pengetahuannya.

Peneliti menyarankan bagi perawat yang kurang puas hendaknya perawat dapat meningkatkan kesadaran tanggung jawab dan kewajiban, perawat meningkatkan ilmu dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan / seminar untuk menambah ilmu dan pengalaman tentang peran seorang perawat, menerima dan mempertimbangkan keluhan-keluhan maupun saran untuk di evaluasi kembali.

4.2.2 Gambaran Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

Gambaran Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017 dengan hasil 45 responden (57,0%) memilih motivasi kerja perawat kurang baik dikarenakan motivasi kerja perawat telah sesuai dengan penelitian dan teori yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian(Nursalam, Manajemen Keperawatan, 2015) dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik.

Sebaliknya 34 responden (43,0%) memilih motivasi kerja kurang baik dikarenakan setiap responden mempunyai ukuran tingkat kepuasan yang berbeda - beda antara individu yang

tidak bisa disamakan (Asmuji, 2014). Locke (dalam Berry, 1998) menyatakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja kearah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan memberitahukan karyawan apa yang perlu dikerjakan dan betapa banyak upaya akan dihabiskan.

Peneliti menyarankan agar motivasi dapat di tanamkan dan dipertahankan melalui penghargaan kepada staff baik berupa insentif, status kerja, keamanan kerja, dan kondisi kerja yang baik. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dapat dilakukan melalui kualitas pengawasan terhadap kinerja perawat, hal ini sejalan dengan teori (Sunaryo 2006) yang menyatakan memotivasi dengan mengidentivikasi (motivating by identification on egoinvoiremen), yaitu cara memotivasi dengan menanamkan kesadaran.

4.5.3 Hubungan Kepuasan kerja perawat dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

Hipotesis penelitian ini ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin tahun 2017. Hal ini sesuai dengan hasil nilai $p(0,004) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nursalam, (2015), dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Apabila karyawan. Memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan

kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik. Rumah Sakit dapat mengupayakan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana secara berkelanjutan dengan memberikan motivasi kerja pada perawat.

Robbin (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang umum terhadap suatu pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pendapat lain bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh para individu sehubungan dengan jabatan atau pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan (Teori Maslow dalam Nursalam, 2015), setiap kebutuhan harus dipenuhi sebelum memotivasi perilaku berikutnya; dalam situasi kerja, ini berarti bahwa orang-orang mengerahkan usaha untuk mengisi kepuasan kebutuhan yang terendah.

Peneliti menyimpulkan analisa hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017 sesuai dengan penelitian dan teori dikarenakan motivasi kerja sangat sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat, jika motivasi kerja diberikan secara optimal dan konsisten maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat secara bermakna. Hal ini sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan tujuan dari motivasi menciptakan dukungan yang lebih efisien, mengembangkan kemampuan dan keterampilan staf, menumbuhkan rasa memiliki dan menyukai pekerjaan, mengusahakan suasana lingkungan kerja yang dapat

meningkatkan motivasi dan prestasi kerja staf, sehingga kepuasan kerja dan kinerja perawat lebih meningkat.

Peneliti menyimpulkan analisa hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017 ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin tahun 2017. Hal ini sesuai dengan hasil yang di dapat bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja perawat dengan nilai kekuatan 0,324.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dialami peneliti selama proses pengumpulan data sangat bervariasi, yang menjadi keterbatasan peneliti adalah :

1. Keterbatasan waktu karena responden saat dilakukan pembagian kuesioner mengambil waktu saat tidak melakukan tindakan keperawatan ke pasien.
2. Ada beberapa responden meminta waktu sampai besok untuk mengisi kuesionernya sesuai perjanjian dengan responden
3. Ada beberapa ruangan yang kuesionernya dikelola oleh kepala ruangan, baru nanti dibagikan kepada perawat pelaksana, jadi menunggu lagi selama beberapa hari untuk mengambil kuesioner yang sudah diisi.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian Dalam Keperawatan

Hasil dari penelitian ini yang bisa diimplikasikan dalam keperawatan yaitu:

1. Rumah sakit dapat memberikan motivasi kepada perawat pelaksana agar para perawat pelaksana lebih puas dalam kinerja
2. Motivasi dapat di berikan kepada perawat secara konsisten dan efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat agar lebih optimal.