# ANALISIS HUBUNGAN TINGKAT KESEJAHTERAAN TANGGUNG JAWAB DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DAN BIDAN DI RUMAH SAKIT GMIBM

# MONOMPIA KOTAMOBAGU

# Hafsia Khairun Nisa Mokodompit, Lydia Tendean1, Max Mantik2

# Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

**Abstrak:** Tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan seperti perawat dan bidan. Pemberian pelayanan yang maksimal dari tenaga kesehatan dapat dipengaruhi apabila tingkat kepuasan kerja perawat dan bidan baik. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat dan bidan dalam suatu organisasi rumah sakit, diantaranya tingkat kesejahteraan, tanggung jawab, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara tingkat kesejahteraan, tanggung jawab, dan motivasi dengan kepuasan kerja pada perawat dan bidan. Penelitian ini dilakukan pada bulan April-Mei 2021. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional study.* Jumlah sampel pada penelitian ini yakni 119 orang. Terdiri dari 107 perawat dan 12 orang bidan dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Hasil penelitian uji linear berganda didapati tingkat kesejahteraan mempengaruhi kepuasan kerja (p=0.000), sementera tanggung jawab dan motivasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja (p=0.371 dan p=0.415). Pada hasil uji simultan didapati (F=6.112) dimana Kesejahteraan/Pendapatan, Tanggung Jawab, dan Motivasi secara serempak mempengaruhi kepuasan kerja. Saran bagi perawat dan bidan diharapkan untuk meningkatkan kesejahteraan, tanggung jawab dan motivasi kerja agar tercipta kepuasan kerja dalam pemberian pelayanan kesehatan.

**Kata Kunci: Kesejahteraan, Tanggung Jawab, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja**

***Abstract:*** Health workers is everyone who devotes himself in the health sector as well as the knowledge and skills through education in the health sector as nurses and midwives. The maximum service from health workers can be influenced working when the level of satisfaction is good. Various factors can affect satisfaction nurses and midwives working in an organization hospital, such as welfare, responsibility, and motivation work. Research objectives to know the relationship between welfare, responsibility, and motivation with satisfaction work in nurses and midwives. The research is done at the April-May 2021. The kind of research is analytic observational quantitative with the approach of cross sectional study. The total sample in this study were 119. Consisting of 107 nurses and 12 midwives with using a technique the sample collection total sampling. The results of the study From the results of the multiple linear test, it was found that the level of welfare affected job satisfaction (p=0.000), while responsibility and motivation did not affect job satisfaction (p=0.371 and p=0.415). the results of the simultaneous test were found (F=6.112) where welfare/income, responsibility, and motivation simultaneously affected the job satisfaction of nurses and midwives. it is expected that nurses and midwives have a high level of well-being, responsibility and motivation to spur high levels of job satisfaction for services.

**Keyword: Level of Welfare, Responsibility, Motivation and Job Satisfaction**

**PENDAHULUAN**

Tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan seperti perawat dan bidan.1 Pemberian pelayanan yang maksimal dari tenaga kesehatan dapat dipengaruhi apabila tingkat kepuasan kerja perawat dan bidan baik. Rumah sakit tempat yang mempekerjakan perawat dan bidan harus dapat menjamin terpenuhinya hak-hak tenaga kesehatan sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga para tenaga kesehatan dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Beban kerja perawat dan bidan dapat berkurang dengan terpenuhinya tingkat kepuasan kerja perawat dan bidan.2

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.2 Tingkat kesejahteraan yang kurang serta lingkungan kerja perawat dan bidan yang tidak kondusif, dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dalam hal ini kinerja rumah sakit. Menurut Melo dkk (2011), Kepuasan kerja adalah perasaan sejahtera yang dihasilkan dari beberapa aspek pekerjaan dan bisa mempengaruhi hubungan antara pekerja dengan organisasi, klien, dan keluarga, serta menjadi hal yang penting untuk kualitas pelayanan keperawatan.3

Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya pasien dan karyawan (*turnover*).4 Dengan kata lain kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab tenaga kesehatan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh perasaan seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau dalam arti lain motivasi kerja yang benar dapat membuat sesorang menjadi lebih semangat dalam bekerja. Menurut Wijono (2010) kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang didapatkan dari hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.5

Penelitian ini dilakukan pada tenaga kesehatan lebih khusus pada perawat dan bidan yang bekerja di RS GMIBM Monompia Kotamobagu untuk mendapatkan informasi tentang hubungan tingkat kesejahteraan, tanggung jawab, dan motivasi dengan kepuasan kerja.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional study* (Riyanto, 2019). Populasi adalah keseluruhan dari seluruh subjek penelitian atau objek yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat dan bidan di Rumah Sakit Umum GMIBM Monompia Kotamobagu dengan jumlah 119 orang. Terdiri dari 107 perawat dan 12 orang bidan. Pengambilan jumlah sampel menggunakan metode total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 119 sampel.

**HASIL PENELITIAN**

1. **Analisis Univariat**

**Karakteristik Responden**

Secara kuantitatif populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu petugas kesehatan perawat dan bidan di RS GMIBM Monopia Kotamobagu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 119 responden yang bersedia untuk menjadi responden. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **N (%)** |
| **Jenis Kelamin** |  |
| Laki-Laki | 9 (7,6) |
| Perempuan | 110 (92,4) |
| **Umur** |  |
| Remaja Akhir (17-25 Tahun) | 29 (24,4) |
| Dewasa Awal (26-35 Tahun) | 84 (70,6) |
| Dewasa Akhir (36-45 Tahun) | 4 (3,4) |
| Lansia Akhir (56-65 Tahun) | 2 (1,7) |
| Remaja Akhir (17-25 Tahun) | 29 (24,4) |
| **Pendidikan** |  |
| D3 Keperawatan | 86 (72,3) |
| S.Kep/Ners | 21 (17,6) |
| D3 Kebidanan | 9 (7,6) |
| D4 Kebidanan | 3 (2,5) |
| **Lama Kerja** |  |
| ≥ 2 Tahun | 85 (71,4) |
| 4 Tahun | 16 (13,4) |
| >5 Tahun | 10(8,4) |
| 6-10 Tahun | 5 (4,2) |
| ≥ 10 Tahun | 3 (2,5) |
| Total | 119 (100%) |

Berdarkan tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel jenis kelamin, perempuan merupakan responden paling banyak dalam penelitian ini yakni berjumlah 110 responden (92,4%). Pada variabel umur para respoden paling banyak berusia dewasa awal (26-35 tahun) yang berjumlah 84 responden (70,6%) yang merupakan usia produktif untuk bekerja. Pada variabel pendidikan, responden paling banyak memiliki tingkat pendidikan D3 Keperawatan yakni sebanyak 86 responden (72,3%). Untuk variabel lama kerja, responden bekerja paling banyak yaitu di atas 2 tahun berjumlah 85 responden (71,4%).

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kesejahteraan/Pendapatan, Tanggung Jawab, dan Motivasi Kerja. Selain itu ada juga 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja.

**Tabel 2. Hasil Univariat Variabel Kesejahteraan.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kesejahteraan/Pendapatan** | **N (%)** |
| Tidak Sejahtera | 52 (43,7) |
| Sejahtera | 67 (56,3) |
| Total | 119 |

Pada tabel 2, Distribusi responden yang merupakan perawat dan bidan di RSU GMIBM Monompi Kotamobagu berdasarkan variabel kesejahteraan/pendapatan dari total 119 sampel, sebagian besar atau sebesar 56,3% responden tergolong sejahtera yakni sebanyak 67 responden. Demikian sebaliknya sekitar 52 responden (43,7%) menyatakan belum sesuai pendapatan/kesejahteraan mereka.

**Tabel 3. Hasil Univariat Variabel Tanggung Jawab**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tanggung Jawab** | **N (%)** |
| Kurang Baik | 56 (47,1) |
| Baik | 63 (52,9) |
| Total | 119 |

Berdasarkan distribusi dari Tabel 3, responden yang merupakan perawat dan bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu berdasarkan variabel tanggung jawab, dapat dilihat bahwa dari total 119 responden, sebagian besar responden memiliki tanggung jawab yang baik yaitu berjumlah 63 responden (52,9%). Sedangkan sebanyak 56 responden atau sekitar 47,1% merupakan perawat dan bidan yang memiliki tanggung jawab yang kurang baik.

**Tabel 4. Hasil Univariat Variabel Motivasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Motivasi** | **N (%)** |
| Kurang baik | 50 (42) |
| Baik | 69 (58) |
| Total | 119 |

Berdasarkan data pada Tabel 4 di atas pada responden yang terpasang imerupakan perawat dan bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu berdasarkan variabel motivasi, dapat dilihat bahwa dari total 119 responden, sebagian besar atau sejumlah 69 rsponden (58%) perawat dan bidan memiliki motivasi yang baik. Sedangkan sebanyak 50 responden (42%) memiliki motivasi yang kurang baik.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan** | **N (%)** |
| Tidak Puas | 54 (45,4) |
| Puas | 65 (54,6) |
| Total | 119 |

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa dari total 119 responden berdasarkan variabel kepuasan kerja sebanyak 65 (54,6%) perawat dan bidan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sedangkan perawat dan bidan yang merasa tidak puas sebanyak 54 responden atau sekitar 45,4%.

**Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)**

**Tabel 6. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Unstandardized  Coefficients | | | | Standardized Coefficients | |  |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 34.461 | 13.571 |  | 2.539 | .012 |
|  | esejahteraan/Pendapatan (X1) | .539 | .146 | .326 | 3.693 | .000 |
|  | Tanggung Jawab (X2) | .289 | .321 | .083 | .898 | .371 |
|  | Motivasi (X3) | .202 | .246 | .075 | .818 | .415 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y) | | |  |  |  |  |

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui nilai thitung dari setiap variabel.

1. Pengaruh Kesejahteraan/Pendapatan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6, dapat diperoleh nilai thitung sebesar 3.693 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel 1.982 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima.

Artinya variabel Kesejahteraan/Pendapatan mempunyai pengaruh yang siginifikan terhadap Kepuasan Kerja.

1. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 0.818 dengan nilai Sig sebesar 0,415. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil daripada nilai ttabel 1.982 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H0 diterima dan Ha ditolak.

Artinya variabel Tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6, dapat diperoleh nilai thitung sebesar 0.898 dengan nilai Sig sebesar 0,371. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil daripada nilai ttabel 1.982 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H0 diterima dan Ha ditolak.

Artinya variabel Tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

**PEMBAHASAN**

* 1. **Karakteristik Responden di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu**

**Umur**

Hasil karakteristik pada penelitian ini menunjukan bahwa mayoritas dari 119 responden yang merupakan perawat dan bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu, responden dengan kelompok umur 26-35 tahun merupakan responden terbanyak (70,6%) yakni berjumlah 84 responden. Ghiselli dan Brown (2000) menyatakan bahwa adanya hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, Dimana antara umur 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umut yang bisa menunjukan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.6

**Pendidikan**

Hasil karakteristik pada penelitian ini yaitu responden didominasi oleh pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 86 responden atau 72,3%). Responden dengan pendidikan S1 Keperawatan/Ners adalah terbanyak kedua dengan jumlah responden 21 orang (17,6%) kemudian diikuti oleh responden dengan pendidikan D3 Kebidanan yang merupakan responden terbanyak ketiga dengan jumlah 9 responden (7,6%) dari total 119 responden. Pendidikan responden D4 Kebidanan terbanyak ke empat dengan jumlah responden 3 orang (2,5%) dari total 119 responden. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Sasmita (2014) menyatakan bahwa, semakin tingginya tingkat pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja perawat yang akan membawa pengaruh yang sangat positif dalam kepuasan bekerja.7

**Jenis Kelamin**

Hasil Karakteristik pada penelitian ini yaitu sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (92,4%) atau 110 responden, diikuti oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki (7,6%) dengan jumlah 9 orang dari total 119 responden. Rizal (2005) menyatakan bahwa perempuan dapat lebih cepat puas dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki dikarenakan adanya perbedaan psikologis antara laki-laki dan perempuan. Selain itu, laki-laki mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan perempuan, sehingga laki-laki akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan karyawan.8

**Lama Kerja**

Hasil karakteristik menunjukan bahwa sebagian besar responden memiliki lama kerja diatas 2 tahun (71,4%) atau 85 responden yang merupakan responden terbanyak, diikuti oleh responden yang bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak (13,4%) dengan jumlah 16 orang dari total 119 responden. Lama kerja di atas 5 tahun menempati urutan ke tiga dengan jumlah responden 10 orang (8,4%), lama kerja 6-10 tahun menempati urutan ke empat dengan jumlah 5 orang (4,2%) kemudian lama kerja di atas 10 tahun adalah yang paling sedikit sebanyak 3 orang (2,5%) dari total 119 responden. Menurut asumsi yang dikemukakan oleh Safira dan Anita (2017) bahwa semakin lama seseorang di tempat yang sama dengan pekerjaan yang sama, akan membuat keahliannya semakin meningkat dan hal inilah yang menyebabkan seseorang merasa puas dengan pekerjaannya.9

* 1. **Hubungan Antara Variabel Independen dengan Dependen di RSU GMIBM Monompia KotamobaguH**

**Hubungan Antara Kesejahteraan/Pendapatan Dengan Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 119 perawat dan bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan kepuasan kerja perawat dan bidan. Terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen disebabkan karena sekitar 65% responden dari 119 responden yang merupakan perawat dan bidan memiliki kesejahteraan yang lebih dari cukup, sedangkan sekitar 54% responden menyatakan tidak sejahtera, merasa tidak puas dengan kerja mereka. Hal ini juga dapat dilihat pada hasil uji statsitik dengan menggunakan liner berganda didapati variabel Kesejahteraan/Pendapatan berdampak pada kepuasan kerja perawat dan bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu dimana nilai p=0,000 < α (0,05) dengan nilai t= 3.893 > nilai t Tabel.

Sebagian besar perawat dan bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu menyatakan puas dengan kerja mereka karena perawat dan bidan menganggap pihak rumah sakit telah memberikan jaminan masa tua; pihak rumah sakit memberikan promosi jabatan; pihak rumah sakit memberikan gaji yang layak dan seimbang sesuai dengan jenjang pendidikan; pihak rumah sakit memberikan status pegawai yang jelas kepada perawat dan bidan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winanda (2017) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa faktor kompensasi atau penghasilan merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja petugas medis yang termasuk di dalamnya perawat dan bidan di Puskesmas Kota Padang.4 Kompensasi yang diberikan pihak rumah sakit harus sesuai dengan beban kerja perawat dan bidan.4

Kepuasan kerja karyawan menjadi suatu hal yang penting tetapi dibarengi dengan tingkat kesejahteraan/pendapatan yang sesuai. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Sandhar (2015) bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif terhadap intensitas turnover.10 Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah jumlah individu yang memutuskan keluar dari pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas pelayanan.10

**Hubungan Antara Tanggung Jawab Dengan Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu**

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 119 perawat dan bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu diperoleh hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja. Tidak terdapat hubungan antara variabel tanggung jawab dengan kepuasan kerja perawat dan bidan menurut asumsi peneliti dikarenakan beberapa responden yang merasa tanggung jawab kurang baik sehingga tidak puas terhadap kerja yang dilakukan walaupun ada juga perawat dan bidan yang merasa tanggung jawab yang baik sehingga merasa puas kerja yang dilakukannya.

Hasil olahan data juga menunjukkan tanggung jawab yang kurang baik dengan ketidakpuasan kinerja perawat dan bidan didapati hampir sebagian yaitu 43% walaupun sebagian besar tanggung jawab yang baik terhadap kepuasaan kinerja perawat dan bidan yaitu 52.9%. Hasil uji statistik linear berganda menunjukkan tanggung jawab tidak mempengaruhi kepuasan kerja dimana diperoleh nilai p=0.371 < α (0,05) serta nilai t= 0.898.

Dimyati & Mudjiono (2012) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah sikap yang berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas, kewajiban sesuai dengan aturan, nilai, norma, adat-istiadat yang dianut warga masyarakat.11 Selain itu menurut Burhanudin (2011) menjelaskan bahwa, tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari sesuatu perbuatan yang dilakukan. Berdasarkan kedua pengertian ini maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pekerja melainkan juga harus adanya tanggung jawab atau komitmen dari pihak rumah sakit.12

Menurut Hussain dan Asif (2012) dalam penelitiannya di Pakistan menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan dukungan negatif terhadap intensi turnover.13 Komitmen organisasi adalah kunci dari faktor yang membuat seorang karyawan tetap bertahan dan merasa puas dalam bekerja pada perusahaan dalam waktu yang lama.13

**Hubungan Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 119 perawat dan bidan di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu diperoleh hasil bahwa motivasi yang rendah memberikan dampak ketidakpuasaan kerja yaitu 37.8%, juga sebaliknya motivasi yang tinggi memberikan dampak kepuasan kerja yaitu 58%. Dari hasil uji linear berganda menunjukkan bahwa motivasitidak mempengaruhi kepuasan kerja dimana diperoleh nilai p= 0.415 < α (0,05) serta nilai t=0.818 < t Tabel.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumartyawati, N. M. (2017) dimana terdapat hubungan positif hubungan positif kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat, nilai r = 0.734 dan p = 0.000 Asumsi peneliti hal ini disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam kerja.14 Motivasi yang rendah dari pimpinan akan berdampak terhadap kinerja seseorang, sebaliknya jika motivasi yang tinggi dari pimpinan dalam suatu institusi akan mempengaruhi kinerja seorang.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor motivasi dari karyawan itu sendiri. Faktor motivasi dalam mencapai kepuasan kerja dipengaruhi oleh fungsi manajer. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi sikap atasan dalam kepemimpinannya. Atasan atau pimpinan rumah sakit perlu melakukan evaluasi terhadap penyelesaian tugas yang bersifat rasional dan objektif untuk dapat memenuhi harapan dan tuntutan organisasi. Evaluasi tersebut merupakan umpan balik yang sering dirasakan perlu oleh karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak hanya dianggap sebagai rutinitas saja sehingga karyawan akan terus meningkatkan kemampuannya dengan belajar dan berpikir mengenai hal-hal baru dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Motivasi menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja. Prestasi kerja menghasilkan imbalan (dinilai atau tidak) yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari perbedaan antara imbalan yang dianggap pantas (yang diharapkan) dengan imbalan yang diperoleh.15

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji linear berganda, maka didapatkan kesimpulan; Tingkat kesejahteraan/pendapatan mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan bidan di Rumah Sakit GMIBM Monompia, sementara tanggung jawab dan motivasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan bidan. Pada hasil uji simultan atau uji bersamaan antara variabel kesejahteraan/pendapatan, tanggung jawab dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan bidan di Rumah Sakit GMIBM Monompia.

Saran bagi pihak rumah sakit lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai yang ada, memberikan motivasi serta melakukan penilaian tanggung jawab perawat dan bidan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berimbas pada mutu pelayanan rumah sakit yang berkualitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

1Undang-undang No. 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan.

2Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 25-34

3Melo, M. B., Barbosa, M. A., & Souza, P. R. (2011). Job satisfaction of nursing staff: Integrative review. Revista Latino-Americana de Enfermagem., 19(4), 1047–1055

4Winanda, & Nindrea, R. D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas. *Jurnal Endurance*, 333-345.

5Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Kencana.

6Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. 1955, Personnel and Industrial Psychology, Tokyo: McGrawHill Kogakusha Co., Ltd.

7Aulia, R. Sasmita, J. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Siak Vol. Vi No. 2 Mei 2014 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis

8Rizal, Faisal. 2005. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai *Dinas Kesehatan Kotamadya Jakarta Barat Tahun 2004. Tesis Program Pascasarjana*Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Respati Indonesia.

9 Shafira, A. L. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro, Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275 Jurnal Empati, Januari 2017, Volume 6(1), 396-400 396 fira\_cullen@yahoo.co.id

10Sandhar, D. S. (2015). A Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention In Information Technology Sector. Internasional Journal of Information Technology & Computer Sciences Perspectives, 4 (3), 1521-1531.

11Dimyati, & Mudjiono. (2012). *Evaluasi Pembelajaran.* Bandung: PT Remaja Rosdakaya.

12Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: CAPS.

13Hussain, T., and S. Asif. 2012. Is Employees’ Turnover Intention Driven By Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. Journal of Quality and Technology Management, Volume VIII, Issue II.

14Sumartyawati, N. M. (2017). *Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi NTB. PrimA: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan, 3(1)*

15Sania, Ratu. (2012). Pengaruh motivasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. Fakultas IIlmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia : Program Studi Ilmu Administrasi Niaga. Depok. Halaman 70-99