

Hubungan Kepuasan Aspek Self Esteem Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Endrika Satya Utami¹, Supratman^{2*}

¹Mahasiswa Program Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Kartasura, 57162, Jawa Tengah, Indonesia.

²Departemen Keperawatan Paliative, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta 57162, Jawa Tengah, Indonesia.

*Korespondensi: sup241@ums.id

Abstrak: Harga diri adalah penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap dirinya sendiri. Penilaian tersebut biasanya mencerminkan penerimaan atau penolakan terhadap dirinya dan menunjukkan seberapa jauh seseorang tersebut percaya bahwa dirinya mampu akan berhasil, merasa penting, serta berharga. Untuk meningkatkan kepuasan pada aspek harga diri setiap perawat diwajibkan mempunyai motivasi yang tinggi agar memiliki kepuasan harga diri yang baik. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan pada aspek self esteem dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang datanya berbentuk bilangan/angka, dengan rancangan penelitian deskriptif korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi yang berjumlah 136 perawat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini proporsional random sampling yang berjumlah 62 perawat. Tehnik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Sedangkan tehnik analisa data yang digunakan adalah Rank Spearman dengan menggunakan program SPSS. Hasil yang diperoleh yaitu menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan pada aspek self esteem dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RS Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi dengan sig (2-tailed) 0,001. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja perawat yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan pada aspek self esteem yang tinggi pada perawat di RS Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi.

Kata Kunci: Aspek harga diri, Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Perawat pelaksana, Harga diri.

Abstract: Self-esteem is the assessment made by a person against himself. The assessment is usually reflects the acceptance or rejection of him and shows how far people believe that she can be successful, feel important and valuable. To increase the satisfaction of the esteem every aspect of nurses required to have a high motivation to have a good self-satisfaction. As for the purpose of this study is to determine the relationship between satisfaction on aspects of self-esteem and motivation of nurses in hospital panti rahayu (yakkum) purwodadi. This research is a quantitative data in the form of numbers / figures, with a correlation descriptive research design. The population in this study are all nurses in hospital panti rahayu (yakkum) purwodadi totaling 136 nurses. Sampel used in this study proportional random sampling totaling 62 nurses. Data collection techniques using research instruments such as questionnaires. While data analysis technique used is Rank Spearman using SPSS. The results obtained which showed a significant relationship between satisfaction on aspects of self esteem and motivation nurses working in hospital Panti Rahayu (Yakkum) with sig (2-taile) 0.001. These results indicate that the presence of nurses who work motivation can increase satisfaction in the aspects of high self esteem in nurses in Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi.

Keywords: Aspects Of Self-Esteem, Job Satisfaction, Work Motivation, Implementing Nurses, Self-Esteem.

PENDAHULUAN

Penulisan naskah publikasi ilmiah dimaksudkan sebagai syarat kelulusan mahasiswa S1 UMS sesuai dengan Surat Edaran Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 152/E/T/2012 tentang syarat kelulusan "Untuk Program S1 harus ada makalah yang terbit di jurnal ilmiah" Harga diri adalah penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap dirinya sendiri (Bahri, 2013). Penilaian tersebut biasanya mencerminkan penerimaan atau penolakan terhadap dirinya dan menunjukkan seberapa jauh seseorang tersebut percaya bahwa dirinya mampu akan berhasil, merasa penting, serta berharga. Untuk meningkatkan kepuasan pada aspek harga diri setiap perawat diwajibkan mempunyai motivasi yang tinggi agar memiliki kepuasan harga diri yang baik (Elinaulva, 2015).

Hasan (2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosioanal merupakan salah satu faktor penting yang membantu mempertahankan efektivitas komunikasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam kehidupan kerja seseorang dan memiliki efek yang besar pada kepuasan pribadi (Farhadjafari dkk, 2014). Hasil studi pendahuluan pada bulan November 2016, di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi memiliki pegawai sebanyak 336, dengan rincian 136 berstatus sebagai perawat tetap di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi. Pada tanggal 9 januari 2016 peneliti melakukan survey awal dengan cara observasi dan wawancara dengan pihak diklat serta 8 perawat pelaksana di ruang rawat inap markisa dan delima.

Dari hasil observasi dan wawancara didapatkan hasil bahwa masih ada perawat yang merasa kurang puas dengan hasil kerjanya dan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap individu dan kondisi diruang perawat. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan kepuasan pada aspek self esteem dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu Yakkum Purwodadi".

METODE

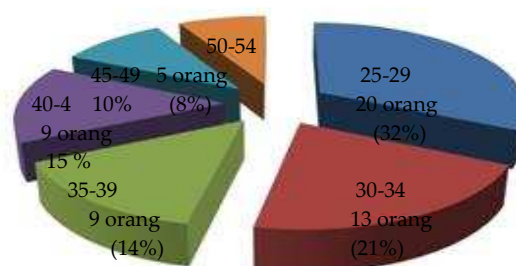
Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif korelasi (Arikunto, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi sebanyak 136 perawat, dan data diperoleh pada bulan November 2015. Sampel dalam penelitian sebanyak 62 responden. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan metode proporsional random sampling (Sugiyono, 2014).

Instrument penelitian menggunakan kuesioner kepuasan pada aspek self esteem dan motivasi kerja perawat dengan alternatif jawaban selalu, sering, jarang, tidak pernah. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji Rank Spearman dengan signifikan 5%. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) (Budiman, 2009).

HASIL

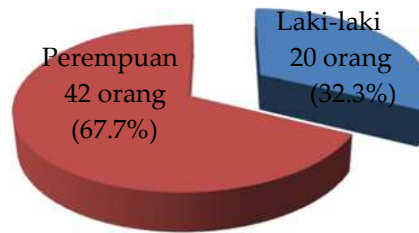
Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tabulasi data dapat diperoleh gambaran responden tentang umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja sebagai berikut :



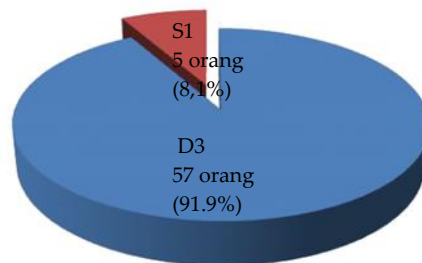
Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan responden terbanyak dengan umur 25-29 tahun sebanyak 30 responden (32.3%). Usia dapat mempengaruhi daya ingat dan pola berfikir seseorang. Semakin bertambah usia seseorang, maka semakin berkembang pula daya ingat, pola pikir, dan matang dalam mengambil keputusan, sehingga pengetahuan yang didapat dan pola berpikir semakin baik (Sumijatun, 2014). Usia seseorang sangat mempengaruhi dalam mendapatkan informasi baik secara langsung maupun tidak.



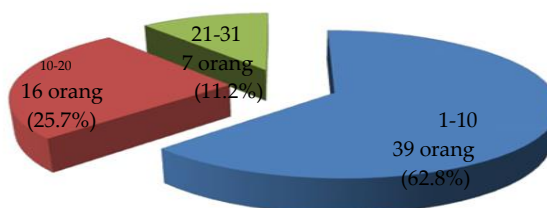
Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan responden terbanyak dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 42 responden (67.7%). Menurut penelitian Wirawan (2009) bahwa perempuan cenderung mempunyai perilaku yang tinggi untuk mengikuti aktifitas dan kegiatan sosial karena perempuan lebih tekun dan senang berkumpul dengan teman sesuainya, sedangkan laki – laki mempunyai perilaku mengikuti aktifitas sosial yang rendah karena laki – laki secara psikologis cepat bosan.



Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

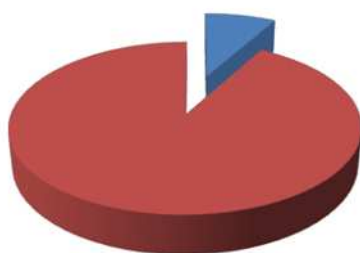
Berdasarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan responden terbanyak dengan pendidikan D3 sebanyak 57 responden (91,9%). Menurut Astini (2013) pendidikan mempengaruhi tingkat pengetahuan, sikap, dan pekerjaan seseorang, makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Dengan pendidikan yang tinggi maka seseorang akan cenderung untuk mendapatkan informasi baik dari orang lain maupun dari media masa, sebaliknya tingkat pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan dan sikap seseorang terhadap nilai-nilai yang baru diperkenalkan (Sugihartono, 2010).



Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

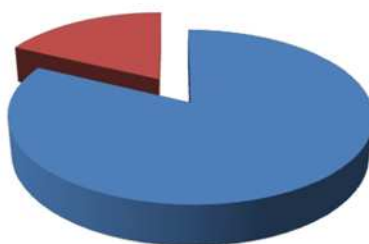
Distribusi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden terbanyak dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 39 responden (62,8%).. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi maka akan menambah pengalaman seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja (Notoatmodjo, 2010).

Analisis Univariat



Gambar 5 Tingkat Kepuasan Kerja pada Aspek *Self Esteem* di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi

Berdasarkan distribusi tingkat kepuasan kerja pada aspek *self-esteem* di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi menunjukkan kepuasan tertinggi dengan kategori tinggi sebanyak 57 responden (91,9%).



Gambar 6 Tingkat Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi

Berdasarkan distribusi tingkat motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi menunjukkan data bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi tertinggi dengan kategori tinggi sebanyak sebanyak 82,3%.

Analisis Bivariat

Tabel 1. Ringkasan Uji *Rank Spearman*

Variabel	Koefisien Korelasi	P	Standar Signifikansi	Keputusan
Kepuasan Kerja pada aspek <i>self Esteem</i> dengan motivasi Kerja perawat pelaksana	0.788	0,001	0,05	Ho: ditolak

Berdasarkan hasil uji *Rank Spearman* diatas menunjukkan data bahwa responden tertinggi pada kepuasan kerja pada aspek *self-esteem* tinggi dengan motivasi tinggi yaitu sebanyak 51 responden dan nilai $p(0,001) < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan pada aspek *self-esteem* terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian Elinaulva (2015) Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,523 dengan signifikansi = 0,000 ; ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Deci & Ryan (dalam Gulten, 2012) menyatakan bahwa apabila kebutuhan harga diri tersebut terpenuhi, maka akan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan distribusi tingkat kepuasan kerja pada aspek *self-esteem* di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi menunjukkan kepuasan tertinggi dengan kategori tinggi sebanyak 57 responden (91,9%). Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku pegawai saat bekerja, tingkah lakunya akan terlihat dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja (Hamzah, 2008). Dimana semua ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai. Dimana semua ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu RS perlu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pasien (Rajan, 2015). Berdasarkan hasil penelitian Andjarwati (2014) Harga Diri dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pekerjaan dan pelayanan kepada konsumen. Hal ini selaras diungkapkan oleh Daniel (2015) yang menerangkan Kepuasan Kerja dan *Self Esteem* berdampak besar pada motivasi kerja yang dapat beresiko pada kualitas pekerjaan.

Manusia dimotivasi oleh sejumlah kebutuhan dasar yang bersifat sama untuk seluruh spesies, tidak berubah dan berasal dari sumber genetik atau naluriah. Ini merupakan konsep fundamental unik dari pendirian menurut Maslow (Robbins, 2010). Kebutuhan-kebutuhan itu juga bersifat psikologis, bukan semata-mata fisiologis. Kebutuhan ini inti kodrat manusia, hanya saja mereka itu lemah, mudah diselewengkan dan dikuasai oleh proses belajar, kebiasaan atau tradisi yang keliru. Menurut Maslow, kebutuhan-kebutuhan itu merupakan aspek-aspek instrinsik kodrat manusia yang tidak dimatikan oleh kebudayaan (Sujarweni, 2014).

Menurut Herzberg, Faktor kebutuhan yang diinginkan manusia ada 2 macam, yaitu : *Maintenance Factors*, yaitu kebutuhan akan kesehatan dan pemeliharaan. Faktor kesehatan adalah kebutuhan yang dibutuhkan secara terus-menerus (Gulten, 2012). Sedangkan faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Faktor pemeliharaan meliputi pengawasan atau supervise, gaji, kondisi kerja serta otonomi. Sedangkan faktor pemeliharaan yang berkaitan pada psikologis seseorang merupakan suatu kondisi intrinsik yang bersumber pada dalam diri seseorang (Fritz, 2011). Faktor ini meliputi tanggung jawab, keinginan untuk maju, bakat, minat dan kepuasan.

Hasil penelitian Andjarwati (2014) menerangkan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja adalah Kepuasan Kerja dan *Self Esteem*. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Andjarwati (2015) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi dalam bekerja adalah Harga Diri.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pada aspek *self esteem* dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi dengan nilai $p(0,000)$. Berdasarkan distribusi tingkat kepuasan kerja pada aspek *self esteem* di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi menunjukkan tingkat kepuasan dengan kategori tinggi sebanyak 51 responden (82,8%) dan tingkat

motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat dengan kategori tinggi sebanyak 51 responden (82,8%).

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh penulis selama melakukan penelitian, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu: (1) Bagi Pihak Rumah Sakit diharapkan dengan adanya penelitian ini pihak rumah sakit mampu memberikan penghargaan kepada perawat pelaksana sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada aspek *self-esteem* yang berdampak pada motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi serta dapat dikembangkan untuk menambah variabel lain yang sekiranya dapat menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati. (2014). Hubungan antara Harga Diri dengan Motivasi Kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 10. 66-75.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astini, A., Sidin, A. I., & Kapalawi, I. (2013). *Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit universitas hasanuddin tahun 2013*, 1–14.
- Bahri, A.M., Bethan, A.B., & Haskas, Y. (2013). *Jurnal*. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Cempa Kabupaten Pinrang. STIKES Nani Hasanuddin Makassar RSU & Islam Faisal Makassar. Volume 2 Nomor 4 Tahun 2013. ISSN : 2302-172.
- Budiman., Juhaeriah, J., & Eryana, D.E. (2009). *Jurnal*. Analisis Faktor Dominan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Bayu Asih Purwakarta. Stikes A. Yani Cimahi.
- Daniel. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Self Esteem dengan Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga. *Jurnal Ekonomi akuntansi Vol. 2 (14)*.
- Elinaulva. (2015). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi. UMS*.
- Farhadjafarani. (2014). Staff's Job Satification Survey in Tehran's Teaching Hospitalls. *Biomedical & Pharmacology Journal*. Vol. 7. No.1.
- Fritz. (2011). Hubungan Usia, Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit dr. Koesnadi Bondowoso. *Jurnal Of Health Science*, 1(2), 30–37.
- Gulten, Y. (2012). Importance of the Motivational Factors Affectig Employees Satisfaction. *Journal International Business Research*. Vol. 5, No.1.
- Hasan, J. (2012). The Relationship Between Demographics Variables, Emotional Intelligence, Communication Effectiveness, Motivation, and Job Satification. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol.1, No.1.
- Hamzah. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rajan, D. (2015). Motivation and Job Satisfaction a Study of Pharmacists in Private Hospitals. *Journal Management Study*. Vol. IX.
- Robbins, Stephen P., Marry, C. (2010). *Manajemen Jilid 1*. Diterjemahkan oleh Bob Sabron, Wibi Hardani. Edisi : 10. Jakarta: Erlangga.
- Sugihartono. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press.
- Sugiyono. (2014). *Cara mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V.W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sumijatun. (2010). *Konsep Dasar Menuju Keperawatan Profesional*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.