



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph1519>

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA  
DI RSUD H. ANDI SULTHAN DAENG RADJA BULUKUMBA

<sup>K</sup>Justika Reski<sup>1</sup>, Wardiah Hamzah<sup>2</sup>, Ella Andyanie<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup>Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (<sup>K</sup>): [justikaresky125@gmail.com](mailto:justikaresky125@gmail.com)

[justikaresky125@gmail.com](mailto:justikaresky125@gmail.com)<sup>1</sup>, [wardhiah.hamzah@gmail.com](mailto:wardhiah.hamzah@gmail.com)<sup>2</sup>, [ella\\_andyanie@yahoo.com](mailto:ella_andyanie@yahoo.com)<sup>3</sup>

(085342673976)

ABSTRAK

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen adalah kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap rumah sakit karena dapat mendorong berkembangnya rumah sakit. Dalam penelitian ini peneliti menemukan permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja salah satunya terjadi *drop out* pada tenaga kesehatan dan rata-rata bagian keperawatan. Tahun 2018 jumlah tenaga kesehatan yang *drop out* sebanyak 14 orang khusus pada tenaga magang dan tahun 2019 sebanyak 22 orang. Dari data tersebut menandakan adanya ketidakpuasan pada pegawai di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja ( $p=0.902$ ), berdasarkan hasil penelitian di temukan hasil bahwa atasan berhubungan dengan motivasi kerja ( $p=0.001$ ). Dan hasil dari penelitian ditemukan bahwa rekan kerja tidak berhubungan dengan motivasi kerja ( $p=0.117$ ). Disarankan untuk pihak atasan RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, mau menghargai pekerjaan bawahannya agar bisa terlaksana dengan baik, dan memberikan kepuasan serta bersosialisasi kepada semua pihak untuk lebih memahami terkait motivasi dalam bekerja.

Kata kunci: Kepuasan; motivasi; pegawai.

**PUBLISHED BY :**

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal  
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)  
Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnal.woph@umi.ac.id](mailto:jurnal.woph@umi.ac.id)

**Phone :**

+62 853 9504 1141

**Article history :**

Received: 8 Oktober 2020

Received in revised form : 25 November 2020

Accepted : 7 Desember 2020

Available online : 28 Februari 2021

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## ABSTRACT

One of the things that need to be considered in management is employee satisfaction. High employee satisfaction is certainly expected by every hospital because it can encourage the development of the hospital. In this study, the findings of problems related to job satisfaction are one that occurs in health workers and the average nursing department. In 2018 the number of health personnel who dropped out was 14 people specifically for apprentices and in 2019 there were 22 people. From these data, it indicates that there is dissatisfaction with the employees at RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on work motivation at H. Andi Sulthan Daeng Radja Hospital. The number of respondents in the study was 55 people. The sampling technique in this study was purposive sampling. Based on the research, it was found that there was no relationship between work itself and work motivation ( $p = 0.902$ ). Based on the research results, it was found that the boss was related to work motivation ( $p = 0.001$ ). And the results of the researchers found that co-workers were not related to work motivation ( $p = 0.117$ ). It is recommended that the superiors of RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja, Bulukumba Regency, want to appreciate the work of their subordinates so that it can be carried out well, and provide satisfaction and socialize to all parties to better understand motivation at work

Key words: Satisfaction; motivation; employees.

## PENDAHULUAN

Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi social dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif) penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Menurut Cahyani, rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.<sup>1</sup>

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2018, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit mampu menghasilkan pelayanan yang berkualitas dengan harga yang kompetitif. Hal tersebut dapat terwujud apabila rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Untuk itu diperlukan manajemen SDM yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kepuasan pegawai.

Dalam pelayanan pasien di rumah sakit peran SDM tidak terlepas dari peran perawat. Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan.<sup>2</sup>

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap rumah sakit karena dapat mendorong berkembangnya rumah sakit.<sup>3</sup>

Pegawai yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan menunjukkan hasil kerja yang baik sedangkan pegawai yang kepuasan kerjanya rendah akan mewujudkan hasil kerja yang rendah pula. Oleh karena sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan dalam sebuah pelayanan di rumah sakit, maka sudah selayaknya rumah sakit melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawainya dan mengevaluasi kinerja agar mendapatkan pelayanan rumah sakit yang berkualitas.<sup>4</sup>

Kurangnya kepuasan kerja dapat terlihat antara lain kemangkiran kerja, kelambanan dalam

pemberian pelayanan keperawatan yang ditandai dengan banyaknya keluhan dari pasien dan keluarga, serta pengunduran diri dari pekerjaan.<sup>5</sup>

Selain kepuasan kerja, organisasi juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi pegawai akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik.<sup>6</sup>

Motivasi mempunyai peranan yang penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan segala daya dan batas kemampuan manusia dan fasilitas lainnya.<sup>7</sup>

Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.<sup>8</sup>

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terdapat masalah-masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja salah satunya terjadi *drop out* pada tenaga kesehatan dan rata-rata bagian keperawatan, pada tahun 2018 jumlah tenaga kesehatan yang *drop out* sebanyak 14 orang khusus pada tenaga magang dan tahun 2019 sebanyak 22 orang. Dari data tersebut menandakan adanya ketidakpuasan pada pegawai di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja. Dalam observasi yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi pegawai turun. Yang pertama, ketidakcocokan antara rekan kerja dalam satu divisi atau jabatan. Adanya keegoisan dari rekan kerja yang menyebabkan motivasi dari karyawan ini menjadi turun sehingga kepuasan kerja karyawan tersebut tidak tercapai. Yang kedua, ketidakcocokan karyawan antar pegawai tapi di divisi yang berbeda.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus pada sebuah pelayanan kesehatan terutama pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada pegawai di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”

## METODE

Metode penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja, teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS disajikan dalam bentuk tabel dilengkapi dengan narasi atau penjelasan. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kecamatan Bulukumba, pada tanggal 8 Juni 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian perawat sebanyak 64 orang dan jumlah sampel sebesar 55 dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan uji *chi square* dengan  $\alpha=0.05$ . Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang terstandar dan sudah di validasi.

## HASIL

Pengumpulan data sebanyak 55 responden yang berada di bagian RSUD H.Andi Sulthan Daeng Radja menggunakan kuesioner pada tanggal 8 Juni 2020. Hasil penelitian tersebut diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	n	(%)
Umur		
20 - 29 Tahun	42	76.4
30 - 39 Tahun	13	23.6
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	10.9
Perempuan	49	89.1
Pendidikan		
Diploma	24	43.6
Sarjana	31	56.4
Lama Kerja		
1-5 Tahun	43	78.2
6- 10 Tahun	11	20.0
11 – 15 Tahun	1	1.8
Bagian/Ruangan		
Perawatan melati/bedah	21	38.0
Perawatan anak	11	20.0
Perawatan flamboyant	23	42.0

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa distribusi berdasarkan umur perawat non pns paling banyak berumur 20 - 29 tahun yaitu sebanyak 42 orang (76.4%), dan yang umur yang paling sedikit yaitu berumur 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 13 orang (23.6%). Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak perawat perempuan sebanyak 49 orang (89.1%) dan yang paling sedikit adalah perawat laki-laki 6 orang (10.9%). Distribusi responden berdasarkan pendidikan yang paling banyak sarjana yaitu sebanyak 31 orang (56.4%), dan yang paling sedikit yaitu diploma yaitu 24 orang (43.6%). Distribusi frekuensi responden dengan jumlah terbanyak yaitu pada responden yang bekerja rentang waktu 1-5 tahun sebanyak 43 responden (78.2%) dan responden yang bekerja dengan jumlah sedikit yaitu pada kurung waktu 11-15 tahun sebanyak 1 responden (1.8%). Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari perawatan flamboyant, yakni sebanyak 23 responden (42%) dan yang paling sedikit yaitu perawatan anak sebanyak 11 responden atau (20%).

Tabel 2. Analisis Variabel

Pekerjaan itu sendiri	n	%
Kurang	12	21.8
Baik	43	78.2
Total	55	100
Atasan	n	(%)
Kurang	12	21.8
Baik	43	78.2
Total	55	100
Rekan Kerja	n	%
Kurang	2	3.6
Baik	53	96.4

Total	55	100
Motivasi	n	%
Kurang	8	14.5
Baik	47	85.5
Total	55	100

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pekerjaan itu sendiri yaitu pengetahuan baik sebanyak 43 orang (78.2%) dan pengetahuan kurang sebanyak 12 orang (21.8%). Distribusi responden berdasarkan atasan yaitu kategori baik sebanyak 43 orang (78.2%) dan atasan kategori kurang sebanyak 12 orang (21.8%). Distribusi responden berdasarkan rekan kerja kategori baik sebanyak 53 orang atau (96.4%) dan rekan kerja kategori kurang sebanyak 2 orang atau (3.6%). Distribusi responden berdasarkan motivasi baik sebanyak 47 orang (85.5%) dan motivasi kurang sebanyak 8 orang atau (14.5%).

Tabel 3. Analisis Hasil Variabel

Variabel	Motivasi				Total		P-Value
	Kurang		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Pekerjaan Itu Sendiri							
Kurang	2	3.6	10	18.2	12	21.8	1.000
Baik	6	10.9	37	67.3	43	78.2	
Total	8	14.5	47	85.5	55	100	
Atasan							
Kurang	7	12.7	5	9.1	12	21.8	0.000
Baik	1	1.8	42	76.4	43	78.2	
Total	8	14.5	47	85.5	55	100	
Rekan Kerja							
Kurang	1	1.8	1	1.8	2	3.6	0.272
Baik	7	12.7	46	83.6	53	96.4	
Total	8	14.5	47	85.5	55	100	

Berdasarkan tabel dapat diketahui pekerjaan itu sendiri dalam hal ini kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan atau minat mereka terhadap pekerjaannya dan dari 55 responden, 2 responden yang memiliki pekerjaan itu sendiri kategori kurang dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 3.6%. Sebanyak 6 responden dengan pekerjaan itu sendiri kategori baik dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 10.9%. Sebanyak 10 responden yang memiliki pekerjaan itu sendiri kategori kurang dan memiliki motivasi baik dengan persentase 18.2% dan sebanyak 37 responden yang memiliki pekerjaan itu sendiri kategori baik dan memiliki motivasi baik dengan persentase 67.3%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui dari 55 responden sebanyak 7 responden yang memiliki atasan kategori kurang dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 12.7%. Sebanyak 1 responden dengan atasan kategori baik dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 1.8%. Sebanyak 5 responden yang memiliki atasan kategori kurang dan memiliki motivasi baik dengan persentase 9.1% dan sebanyak 42 responden yang memiliki atasan kategori baik dan memiliki motivasi baik dengan persentase 76.4%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui dari 55 responden sebanyak 1 responden yang memiliki rekan kerja kategori kurang dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 1.8%. sebanyak 7 responden dengan

rekan kerja kategori baik dan memiliki motivasi kurang dengan persentase 12.7%. Sebanyak 1 responden yang memiliki rekan kerja kategori kurang dan memiliki motivasi baik dengan persentase 1.8% dan sebanyak 46 responden yang memiliki rekan kerja kategori baik dan memiliki motivasi baik dengan persentase 83.6%.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Pekerjaan Itu Sendiri dengan Motivasi Kerja

Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkan atau mengurangi kepuasan kerja.<sup>9</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri tidak berhubungan dengan motivasi kerja. Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.902 > (0.05)$  yang berarti tidak ada hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja di Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja bahwa pengembangan kemampuan di rumah sakit masih belum dilakukan dengan baik, juga alat dan perlengkapan tertentu yang menunjang pekerjaan belum tersedia. Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang menunjukkan bahwa kebosanan dalam pekerjaan mempunyai dampak-dampak negatif yang sering menampakkan diri dalam keletihan, kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan tidak bertanggung jawab.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang menyatakan pekerjaan itu sendiri dengan kategori baik sebanyak 37 responden lebih banyak dibandingkan dengan kategori kurang yaitu hanya terdapat 12 responden. Mayoritas responden 47 orang yang menyatakan memiliki motivasi baik dalam melakukan pekerjaannya. Walaupun mayoritas pegawai menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki kategori baik sebanyak 37 responden, akan tetapi hal ini bisa didasari setiap pegawai misalnya memiliki motivasi dalam bekerja karena ingin mendapatkan perhatian lebih dari atasan ataupun ingin mendapatkan pujian/reward dari hasil pekerjaan yang dia lakukan, meskipun pekerjaan yang dilakukan bersifat monoton.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Wirani tahun 2017 dengan sampel 88. menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan pekerjaan itu sendiri dengan nilai signifikansi yaitu 0.385 lebih besar dari *p value* (0.05), pada perawat non PNS ada beberapa dari mereka yang merasa pekerjaan yang dikerjakan saat ini belum sesuai dengan minatnya. Pegawai yang menikmati pekerjaannya dan melakukan pekerjaan tersebut dengan sepenuh hati cenderung akan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri.<sup>10</sup>

Lain halnya dengan penelitian yang di lakukan oleh Damayanti tahun 2014 dengan sampel 138 orang yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, karena masih adanya yang merasa pekerjaan yang tidak menyenangkan, jenjang karier yang tidak jelas, pengembangan kemampuan pegawai tetap dilakukan dengan tidak baik, tidak tersedianya sarana dan prasarana di tempat kerja.<sup>11</sup>

Hal ini diperkuat dengan teori dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh McGregor dalam Robbins tahun 2015 mengemukakan bahwa pada teori Y para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat, atau bermain, maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, dan bahkan mencari tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan teori dimana pekerja belajar untuk menerima pekerjaannya untuk menonjolkan nilainya dimata atasan.

### **Hubungan Atasan dengan Motivasi Kerja**

Atasan yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan karena atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.<sup>12</sup> Atasan yang dimaksud dalam penelitian adalah direktur rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa atasan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.001 < (0.05)$  yang berarti ada hubungan antara atasan terhadap motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja di Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan observasi yang dilakukan RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja bahwa, hubungan atasan dengan sesama pegawai sudah terjalin cukup baik dengan memberikan kebebasan berpendapat. Namun masih ada yang menganggap bahwa kurangnya umpan balik dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Hal ini dapat berhubungan motivasi kerja pegawai tetap yang ada di rumah sakit. Dengan memperbaiki hubungan ke arah yang lebih harmonis dan bersahabat, serta mengusahakan terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani dalam bekerja maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara atasan dengan motivasi pekerja. Hal ini didasari oleh atasan yang baik dan beribawa dapat memberi kesan segan dan otomatis akan dihormati oleh bawahannya serta dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk selalu bekerja dengan baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah, dkk tahun 2016 dengan sampel 26 orang pada tenaga perawat yang menyatakan bahwa kepemimpinan/atasan berhubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0.037. Diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan seorang atasan maka semakin baik pula motivasi yang iya rasakan begitu pula sebaliknya semakin buruk atasan maka motivasi yang diberikan juga kurang bahkan tidak pegawai tidak akan merasakan termotivasi.<sup>13</sup>

Hal ini diperkuat dengan teori dari teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh McGreger dalam Robbins tahun 2015 mengemukakan bahwa pada teori X dalam sebuah organisasi para manajer meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya dimana bagi atasan untuk mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan, hal ini sesuai dengan jawaban responden yang mengatakan bahwa atasan suatu memberikan masukan apabila ada pegawai yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dan atasan memberikan hubungan kepada bawahan dalam setiap pekerjaannya

### **Hubungan Rekan Kerja dengan Motivasi Kerja**

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam suatu

tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan.<sup>14</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekan kerja tidak berhubungan dengan motivasi kerja. Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.272 > (0.05)$  yang berarti tidak ada hubungan antara rekan kerja dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja di Kabupaten Bulukumba. Hasil observasi yang dilakukan RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja menyatakan bahwa hubungan rekan kerja sudah cukup terjalin dengan baik namun di dalam rumah sakit masih ada beberapa pegawai yang memiliki sifat kurang ramah terhadap sesama rekan kerja dan tidak adanya dorongan serta semangat yang diberikan antar sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian walaupun mayoritas pekerja memiliki motivasi baik dalam bekerja bersama rekan kerja akan tetapi rekan kerja bisa saja bukan merupakan faktor yang dapat mendasari motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, hal yang bisa terjadi ialah para pegawai menjaga hubungan baik sesama rekan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asfian tahun 2016 dengan sampel sebanyak 40 responden. Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai bahwa  $\rho = 0.433 > \alpha (0.05)$  hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara rekan kerja dengan motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.<sup>15</sup>

Hal ini diperkuat dengan teori dari teori kebutuhan David McClelland dalam Robbins tahun 2015 pada kebutuhan akan afisialisasi yang merupakan keinginan untuk berhubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat, merupakan hal yang penting dalam organisasi untuk selalu bekerjasama dengan rekan kerja dan menciptakan hubungan yang penuh persahabatan yang dekat sehingga merasa nyaman dan secara tidak langsung seseorang merasa puas karena memiliki rekan kerja yang baik dan penuh persahabatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja, maka dapat ditarik kesimpulan tidak ada hubungan pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Ada hubungan atasan dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, tidak ada hubungan rekan kerja dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja di Kabupaten Bulukumba.

Disarankan untuk pihak atasan RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba agar memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau bakat masing-masing. Serta sesama rekan kerja lebih saling memotivasi antar pegawai yang satu dan yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Cahyani D. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Published online 2016:23-35.
2. Wolo PD, Trisnawati R. Kerja Perawat pada Rsud Tni AU Yogyakarta. Published online 2008:25-34.



3. Auliani R, Made N, Wulanyani S. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Rizka Auliani , Ni Made Swasti Wulanyani. 2017;4(2):426-434.
4. Muhadi, Mailani R. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya. *J Manaj Kesehat STIKES Yayasan RSDrSoetomo*. 2016;2(2):183-194.
5. Fatawi AR, Muzakki I, Amanah S. Hubungan Kepuasan Kerja Pada Aspek Finansial Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Bandar Kidul Kota Kediri. *Happiness*. 2017;1:89-96.
6. Zainaro MA, Cik U, Saadiyah A, et al. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. 2017;11(4):209-215.
7. Prastowo AW, Rifai A. Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada PT . Peputra Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Bisnis. 2016;2(1):66-82.
8. Mustika In. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR. Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. Published online 2016.
9. Can A, Yasri. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. 2015;(1).
10. Wirani V, Arso SP, Suryawati C. Analisis perbedaan faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat pns dan non pns di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto (Studi di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto). 2017;5:153-163.
11. Damayanti S. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. 2016;1:139-149.
12. Ristanti AJ, Dihan FN. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets J Akunt dan Pendidik*. 2017;5(1):53. doi:10.25273/jap.v5i1.1187
13. Fatimah R, Wahyuni I, Widjasena B. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal. 2016;4:614-622.
14. Suciadi I, Wijaya MA. Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya.
15. Asfian P, Fitriana, Farzan A. Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016. 2017;2(6).