

# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BEKASI

Kartika Yanidrawati <sup>1</sup>F. Sri Susilaningsih <sup>1</sup>Irman Somantri <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran

## ABSTRAK

Kepuasan Kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja adalah proses hingga hasil dari suatu pekerjaan. Dilihat dari data yang ada di RSUD Kabupaten Bekasi rata – rata perawat yang bekerja di RSUD Kabupaten Bekasi mengeluh tidak puas, pelaksanaan tindakan keperawatan sesuai SOP hanya 22%, pelaksanaan pendokumentasian askep 58,56%, keterlambatan perawat 91,20%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah kabupaten Bekasi. Penelitian menggunakan metode deskriptif korelasional. Populasi penelitian adalah perawat di Ruang Rawat Inap Kabupaten Bekasi sebanyak 86 orang sedangkan sampel penelitian dipilih secara acak sederhana sebanyak 71 orang. Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Kabupaten Bekasi perawat yang merasa puas dalam bekerja hanya sebesar 7,04%, yang tidak puas sebesar 92,96%. Untuk kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi skor minimal 180 dan maksimal 315 dengan rata-rata kinerja 239,634. Untuk hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi didapatkan  $t_{hitung} 8,939 > t_{tabel} 2,363$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan koefisiensi korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Implikasi dari temuan di atas adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi dengan meningkatkan kepuasan kerja.

**Kata kunci :** kepuasan kerja, kinerja perawat

## ABSTRACT

*Job satisfaction is a positive thinking about their work. Performance is a process until result of work.. Based on the average data from general hospital district of Bekasi that almost of nurse who have dissatisfaction with their job, implementation of nursing action based on SOP is 22%, askep documentation is 58,56%, late attendance is 91,20%. purpose of this research was to determine the relationship between job satisfaction with the performance of nurses in Hospital Inpatient Kabupaten Bekasi. The method used in this research is descriptive corelational. The research population was nurses in inpatient Kabupaten Bekasi, while as many as 86 people were randomly*

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

*selected sample of 71 people is sample. The result of this research is nurse who feel satisfaction on their job just 7,04%, dissatisfaction is 92,96%. Then for a job performance minimum score 180 and maximum score is 315 with average of performance is 239,634. For a relationship between job satisfaction and performance a t score is  $t_{hitung} 8,939 > t_{tabel} 2,363$  with  $\alpha = 0,05$ . It means that there is a relationship between job satisfaction and performance. Implication of the research is to improve the performance of nurse, it must improve a job satisfaction.*

**Keyword :** *job satisfaction, performance of nurses*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen didefinisikan sebagai proses menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam suatu lingkungan yang berubah (Kuntoro, 2010). Sedangkan Gillies, (1985, dalam Kuntoro, 2010) mendefinisikan manajemen keperawatan sebagai proses pelaksanaan pelayanan keperawatan melalui upaya staf keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa aman kepada pasien serta masyarakat.

Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau rasa puas dan pengalaman yang tidak menyenangkan atau rasa tidak puas. Menurut Locke, (1969, dalam Wexley dan Yuki, 2005) mendefinisikan kepuasan sebagai tidak ada selisihnya antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Sementara itu kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2007). Tingkat kepuasan kerja dapat terukur berdasarkan beberapa indikator yaitu dari pekerjaan itu sendiri, penghasilan,

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja atau atasan (Robbins dan Judge, 2007).

Menurut teori perubahan sosial (Adams, 1965; Blau, 1964), karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya dengan membantu rekan kerjanya, mengerjakan tugas tambahan dan mendukung tujuan dari organisasinya. Sebaliknya, apabila karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan kurang bersemangat untuk mendukung tujuan dari organisasinya (Suzane dan Bryan, 2008).

Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep Value Theory, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2007). Selain itu dengan adanya kepuasan kerja dapat mengurangi turnover, dan mendorong individu Teori lain yang memperkuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah teori dua faktor atau teori motivasi higiene, yang dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg (1923-2000). Menurut teori ini, faktor motivasi (*intrinsic factor*) adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). Faktor motivasi (*intrinsic factor*) merupakan faktor yang mendorong semangat guna

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya (Robbins, dan Judge, 2007).

Selain itu hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja diperkuat oleh pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2007), yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Menurut Gibson, (1987, dalam Hendi dan Sahya, 2010) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: (1) faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (2) faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (3) faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Jadi, berdasarkan teori tersebut apabila kepuasan kerja yang merupakan faktor psikologi dapat tercapai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat diperkuat oleh sebuah studi yang dilakukan pada 366 perawat di Rumah Sakit Anak-anak Midwestern (1989). Studi tersebut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pada perawat ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja. Hipotesis dari studi tersebut yang menyatakan bahwa sebuah korelasi positif antara tingkat kepuasan kerja dengan kinerja pada perawat adalah diterima (Heyman dan Martin, 1989).

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Suhendi dan Anggara, 2010). Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat perlu dan harus selalu dilaksanakan melalui suatu sistem yang terstandar sehingga hasilnya lebih optimal.

Peningkatan dan pematapan peran bagi perawat akhir-akhir ini menjadi tuntutan masyarakat, baik dalam layanan kesehatan pada umumnya maupun keperawatan pada khususnya. Tingkat kinerja perawat dapat terukur berdasarkan beberapa indikator, indikator kinerja tersebut antara lain kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran kreatifitas. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit.

Dalam melaksanakan asuhan keperawatan berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat, pada dasarnya tingkat kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri perawat itu sendiri dan faktor luar diri perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar diri perawat yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi yang sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat (Nursalam,2007).

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

Berdasarkan data rata-rata tahun 2010 sampai 2011 pada RSUD Kabupaten Bekasi, diketahui bahwa dari 36 tindakan asuhan keperawatan yang sesuai dengan SOP rata-rata 22,2%, pendokumentasian asuhan keperawatan dari pengkajian sampai dengan evaluasi sebanyak 58,56% dari 7 ruangan yang diobservasi, angka infeksi rumah sakit dari tiga kejadian infeksi yakni *phlebitis* sebesar 1,62%, dekubitus sebesar 2,95%, dan luka operasi sebesar 0,89%. Data-data tersebut menunjukkan masih rendahnya persentase pendokumentasian asuhan keperawatan dan masih cukup tingginya persentase infeksi rumah sakit, sehingga mengindikasikan bahwa tingkat kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi masih cukup rendah. Nilai kualitas pelayanan keperawatan berdasarkan persepsi pasien di RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2010, sebesar 14,8% pasien mengatakan tidak baik. Persepsi pasien terhadap kualitas pelayanan keperawatan, berdasarkan beberapa indikator yaitu keamanan yang kurang diperhatikan, jumlah pengunjung yang tidak dibatasi, kurangnya kebersihan kamar mandi.

Menurut Ibu Penta (2012),”berdasarkan hasil buku raport kinerja perawat, secara garis besar menunjukkan kelemahan terdapat pada pembuatan askep, yaitu pada pengisian catatan keperawatan biasanya tidak sesuai dengan catatan perkembangan”. Sebagai contoh, hasil diagnosa menunjukkan bahwa nutrisi kurang dari kebutuhan, tetapi planningnya berbeda dengan hasil diagnosa. Selain itu, kedisiplinan perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi juga mempengaruhi penilaian raport kinerja perawat. Berdasarkan data rekap absensi bulan Agustus 2011, sebanyak 91,20%

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi datang terlambat. Hal ini menunjukkan rendahnya kedisiplinan perawat dan mempengaruhi terhadap penilaian buku raport kinerja perawat.

RSUD Kabupaten Bekasi menilai kinerja perawat berdasarkan persentase saja dan tidak ada kategori baik atau buruk, dengan target kinerja perawat 100%. Rendahnya kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat seperti beban kerja, pengetahuan, keterampilan perawat dan kepuasan kerja perawat. Beban kerja perawat dapat dinilai berdasarkan data Bed Occupancy Rate (BOR). Hasil rekapitulasi data BOR tahun 2006 sampai dengan 2008 diperoleh 55,4%. Nilai tersebut menunjukkan nilai BOR pada RSUD Kabupaten Bekasi masih dibawah standar Departemen Kesehatan yaitu sebesar 60-85%. Rendahnya nilai BOR pada RSUD Kabupaten Bekasi menunjukkan rendahnya pemanfaatan tempat tidur pada satuan waktu tertentu. Dengan jumlah perawat sebanyak 131 orang sedangkan kapasitas tempat tidur sebanyak 115 dan pemanfaatan tempat tidur hanya  $\pm 69$  , maka rata-rata 2 orang perawat menangani 1 orang pasien sehingga menyebabkan beban kerja perawat pada RSUD Kabupaten Bekasi masih ringan. Berdasarkan data pada RSUD Kabupaten Bekasi, bahwa tenaga perawat memiliki latar belakang pendidikan S1 = 11 orang, D3 = 111 orang, dan SPK = 9 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa secara garis besar pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki perawat dikatakan cukup memadai, sedangkan belum ada evaluasi untuk menilai kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi.

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi adalah Rumah Sakit Tipe C dengan kapasitas tempat tidur 115 dan 11 poliklinik spesialis. Ruang rawat inap RSUD Kabupaten Bekasi terdiri dari ruang perawatan lantai II/kelas II memiliki 10 kamar dengan 24 tempat tidur, Ruang Penyakit dalam (lantai III) memiliki 6 kamar dengan 24 tempat tidur, Ruang Bedah dengan 18 tempat tidur, Ruang Anak memiliki 2 kamar dengan 10 tempat tidur, Ruang Nifas memiliki 2 kamar dengan 12 tempat tidur, Ruang Perinatologi dengan 15 tempat tidur, Ruang Bersalin/VK dengan 10 tempat tidur, dan ruang perawatan *Intensif Care Unit (ICU)* dengan 2 tempat tidur. Di RSUD Kabupaten Bekasi ini juga sudah menyediakan format pendokumentasian tindakan asuhan keperawatan dan sudah terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas. Dalam penggunaan alat-alat, di RSUD Kabupaten Bekasi sudah tergolong baik, misalnya penggunaan jarum suntik tidak dipakai berulang kali, melainkan sekali pakai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 22 Oktober 2011 terhadap 10 orang perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi, diperoleh data bahwa 8 dari 10 perawat mengeluh kurang memadainya peralatan di rumah sakit yaitu rata-rata hanya terdapat satu peralatan untuk seluruh ruangan, 6 orang perawat mengeluh mengenai pembayaran uang tunjangan yang sering terlambat, dan berdasarkan data absensi perawat ternyata ke 6 orang perawat tersebut sering mengalami keterlambatan masuk kerja. Mengingat tempat tinggal keempat orang perawat tersebut berada dekat dengan lokasi kerja yaitu RSUD Kabupaten Bekasi, sering datang terlambatnya mereka bukan disebabkan karena macet diperjalanan atau

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985



terlalu jauhnya tempat tinggal mereka dengan rumah sakit. Menurut Porter dan Steers bahwa ketidakhadiran atau datang terlambat lebih spontan sifatnya sehingga bisa saja mencerminkan ketidakpuasan kerja (Suhendi dan Anggara, 2010). Selain itu di RSUD Kabupaten Bekasi belum ada promosi yang berhubungan dengan peningkatan karir untuk karyawan yang berprestasi. Kondisi tersebut menyebabkan masalah peningkatan kepuasan kerja menjadi skala prioritas pada RSUD Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu faktor internal perawat yaitu kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja perawat menjadi penting untuk diteliti.

Berdasarkan uraian diatas menarik bagi penulis untuk meneliti hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, maka timbulah keinginan penulis untuk memilih judul yang berkaitan dengan hal-hal tersebut diatas, yaitu “ **Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi**”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi yaitu dengan menggunakan metode penelitian deskriptif korelasional. Populasi adalah subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Nursalam, 2008). Populasi penelitian adalah perawat pelaksana Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

sebanyak 86 orang, yang terdiri dari perawat lulusan S<sub>1</sub> sebanyak 8 orang, lulusan D<sub>3</sub> sebanyak 69 orang dan lulusan SPK sebanyak 9 orang.

Untuk pengambilan sampel penelitian dilakukan secara *incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara kebetulan bertemudengan peneliti. Total sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 71 orang perawat dari 86 orang perawat pelaksana Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan memilih alternatif jawaban yang ada dalam bentuk check list (√). Pelaksana dalam pengumpulan data ini adalah peneliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Bekasi. Pengambilan kuesioner dilakukan secara bertahap dan dibantu oleh kolektor data.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif (univariate). Analisa univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. peringkasan tersebut dapat berupa ukuran statistik, tabel. Analisa univariat dilakukan masing–masing variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan kinerja perawat. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang data masing-masing variabel.

Analisa data bivariat adalah analisa yang dilakukan lebih dari dua variabel (Notoadmodjo, 2010 : 183). Analisa bivariat berfungsi untuk mengetahui hubungan

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

antara kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji-t (*t-test*). Berdasarkan uji statistik dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, bila didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Apabila  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak bila didapatkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Kepuasan diukur berdasarkan seberapa jauh perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima. Tingkat kepuasan juga dapat diukur melalui tingkat kesesuaian. Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor kenyataan dengan skor kepentingan (harapan). Tingkat kesesuaian inilah yang menentukan urutan prioritas peningkatan faktor-faktor yang akan mempengaruhi kepuasan. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang diwakilkan oleh huruf X dan Y, dimana X merupakan kenyataan dan Y adalah tingkat kepentingan (harapan).

Adapun rumus yang digunakan (Supranto).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1** Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi

Nomor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Puas	5	7.04
2	Tidak Puas	66	92.96
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan data tersebut di atas, diketahui bahwa jumlah persen perawat yang merasa puas dalam bekerja hanya 7,04 %. Nilai tersebut sangat rendah bila dibandingkan dengan jumlah persen perawat yang merasa tidak puas sebesar 92,96 %.

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

**Gambar 1:** Diagram Kartesius Kepuasan Kerja Perawat

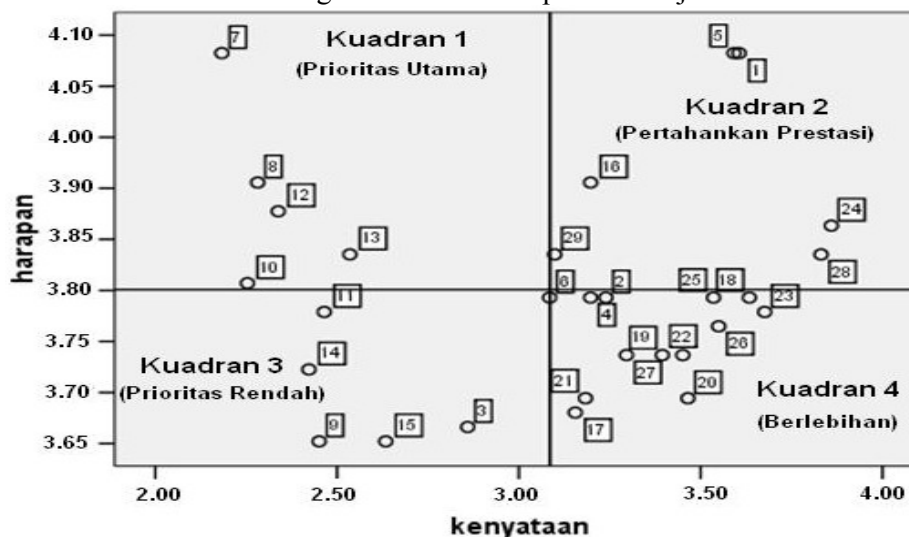


Diagram kartesius di atas, menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja perawat yang terdapat pada kuadran I yaitu penghasilan dan kesempatan promosi. Hal ini, perlu mendapatkan tanggapan serius dan penanganannya harus diprioritaskan oleh Rumah Sakit, karena indikator ini dinilai sangat penting oleh perawat, sedangkan pelaksanaannya masih belum memuaskan. Sedangkan indikator kepuasan kerja yang terdapat pada kuadran IV yaitu pengawasan dan hubungan sesama rekan kerja. Indikator pengawasan dan hubungan rekan kerja yang terdapat pada kuadran IV, memiliki arti bahwa indikator tersebut dianggap kurang penting oleh perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi, tetapi pelaksanaannya dilakukan baik sekali sehingga menjadi berlebihan.

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

**Tabel 2** Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi

Mean	Median	Standar Deviasi	Skor Min.	Skor Max.
239,634	236	28,06	180	315

Berdasarkan data tersebut di atas, diketahui bahwa jumlah skor minimal yang diperoleh perawat untuk variabel kinerja sebesar 180, sedangkan skor maksimal diperoleh sebesar 315. Nilai rata-rata skor kinerja perawat diperoleh sebesar 239,634. Angka tersebut lebih mendekati pada skor minimal yang berarti bahwa perlu ditingkatkan kembali kinerja perawat disana sehingga bisa mendekati atau mencapai nilai maksimal.

**Tabel 3** Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dan Kinerja Perawat

Kriteria	Rerata Kinerja	Standar Deviasi	Koefisien Korelasi Index	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	n
Puas	296,80	13.92	0,409	8,939**	2,363	5
Tidak Puas	235,30	23.79				66

Keterangan :

\*\* = Koefisien korelasi sangat signifikan,  $t_{hitung}(8,939) > t_{tabel}(2,363)$  pada  $\alpha = 0,05$

Berdasarkan data tersebut di atas, diketahui bahwa perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki rata-rata skor kinerja sebesar 296,8. Hal ini lebih tinggi bila dibandingkan dengan perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya yang hanya memiliki rata-rata skor kinerja sebesar 235,30. Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 8,939 > t_{tabel} = 2,363$  pada  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil perhitungan dan pengujian

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

signifikansi korelasi tersebut menunjukkan sangat signifikan. Artinya, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat diperlihatkan bahwa antara kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan positif. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa makin baik kepuasan kerja perawat, maka akan semakin tinggi kinerja perawat.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh, sesuai dengan konsep yang menerangkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Menurut konsep Value Theory bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja kerja individual tersebut (Wibowo, 2007). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat juga diperkuat oleh pendapat yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor lingkungan karyawan atau pegawai. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal karyawan ini menentukan kinerja karyawan. Jadi, dapat

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja karyawan. (Wirawan, 2009).

Beberapa konsep yang tersebut di atas, memperkuat data hasil penelitian yang penulis lakukan. Bahwa perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja menunjukkan perolehan skor kinerja yang rendah yaitu sebesar 235,30 sedangkan perawat yang memiliki kepuasan kerja menunjukkan perolehan skor kinerja yang tinggi yaitu sebesar 296,8. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui juga bahwa perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, karena yang merasa puas dengan pekerjaannya hanya sebesar 7,04 % dan jauh lebih kecil bila dibandingkan dengan perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebesar 92,96 %.

Berdasarkan teori yang menerangkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dan juga berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa rendahnya kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi, salah satu faktor penyebabnya adalah karena rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat. Selain itu, berdasarkan kajian teori yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam hal ini yang menjadi prioritas utama ialah penghasilan dan promosi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perlu dilakukan beberapa langkah konkret antara lain:

Pertama, kesejahteraan dan adanya gaji/imbalan yang dirasakan adil perlu mendapatkan perhatian, karena uang atau imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja.

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

Kedua, mengenai promosi kerja yang sebaiknya ada dan dilaksanakan oleh pihak rumah sakit kepada perawat yang berprestasi. Promosi ialah pemindahan pegawai atau karyawan (perawat) pada jabatan yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih besar. Hal ini dipandang sebagai penghargaan dari rumah sakit atas keberhasilan perawat yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

## **SIMPULAN**

Variabel kepuasan kerja diperoleh jumlah perawat yang merasa puas hanya 5 orang dari 71 orang, atau hanya 7,04% perawat yang merasa puas. Berdasarkan diagram kartesius, diperoleh data bahwa indikator yang menjadi prioritas utama dalam peningkatan kepuasan kerja perawat adalah penghasilan dan kesempatan promosi.

Variabel kinerja diketahui memiliki skor rata-rata sebesar 239,634 dan skor minimal 180 sedangkan skor maksimal 315. Nilai skor rata-rata tersebut lebih mendekati skor minimal daripada skor maksimal. Hal ini berarti kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi memiliki kinerja dengan rata-rata skor rendah.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja positif, artinya untuk meningkatkan kinerja perawat maka perlu ditingkatkan juga mengenai kepuasan kerja perawat.

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985



## **SARAN**

Bagi pihak RSUD Kabupaten Bekasi, agar selalu memperhatikan, menghargai dan meningkatkan pelayanan yang baik terhadap perawat, serta selalu dapat memberikan kemudahan dan fasilitas sebagai upaya para perawat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja perawat harus dikembangkan, tidak hanya oleh perawat secara pribadi tetapi perlu dukungan dari berbagai pihak terkait melalui hubungan yang baik, saling percaya, dan saling pengertian antara berbagai sistem didalam organisasi Rumah Sakit.

Prioritas utama dalam meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan berimplikasi pada peningkatan kinerja adalah indikator penghasilan dan kesempatan promosi.

Bagi para peneliti, perlu diadakan penelitian lebih lanjut, melalui penelitian serupa dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya, jumlah responden dan cakupan wilayah penelitian, dikarenakan masih banyak faktor lain yang berkaitan dengan kinerja perawat selain variabel kepuasan kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J.L., (et.al.). 2006. *Organizations: Behavior Structure Processes*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Heymen, and Martin E. 1989. *A study of The Relationship of Job Satisfaction, Motivation, and Participation in Continuing Education in Nursing*. Columbia: University of Cincinnati.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2007. *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Penerbit Salemba Medika.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, terjemahan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P, and Timothy A.J. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: PEARSON Prentice Hall.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Perilaku Organisasi*. New Jersey: PEARSON Prentice Hall.
- Sugiyono, 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wexley, K.N., dan Yukl G.A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.

Kartika Yanidrawati, S.Kep

Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran (Jl. Raya Bandung-Sumedang Km 21 Jatinangor, Sumedang)

Email : [aquiniqa@yahoo.co.id](mailto:aquiniqa@yahoo.co.id) 08567175985