

HUBUNGAN KEPUASAAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD PALABUHAN RATU KABUPATEN SUKABUMI

Waqid Sanjaya¹, Ferindhita Meliana Sari²

^{1,2} Program Studi Sarjana Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi
waqidsanjaya@dosen.stikesmi.ac.id

Abstrak

Keberhasilan rumah sakit diperoleh dari kerja sama seluruh tenaga kesehatan yang ada didalamnya. Penilaian kinerja perawat digunakan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kinerja perawat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Desain penelitian adalah korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja ruang rawat inap di RSUD palabuhanratu sebanyak 221 orang menggunakan total sampling. Uji validitas menggunakan person product moment dengan hasil semua valid karena nilai $P < 0,05$. Uji reliabilitas menggunakan cronbach's alpha pada variabel kepuasan sebesar 0,964 dan variabel kinerja sebesar 0,985. Analisa data yang digunakan adalah analisa univariat dan analisa bivariat menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P value = 0,000 yang berarti $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi. Simpulan terdapat hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana.

Kata Kunci : Kepuasan, Kinerja, Perawat

I. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu upaya yang diselenggarakan secara bersama-sama dalam suatu organisasi kesehatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah, menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat (Rofiah, 2019).

Bentuk pelayanan kesehatan bisa didapatkan baik di puskesmas ataupun rumah sakit. Salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang utama adalah di rumah sakit. Menurut Undang - Undang Republik Indonesia No. 4, 2009. 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 merupakan suatu institusi yang memberikan pelayanan sosial dan kesehatan secara menyeluruh meliputi pelayanan pada masyarakat (rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat), pelatihan untuk tenaga kesehatan dan sebagai sarana untuk melakukan penelitian ilmiah.

Sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang telah diberikan dibidang kesehatan pemerintah telah mengeluarkan peraturan bagi setiap rumah sakit milik pemerintah untuk memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM) (PP No 65, 2010). SPM merupakan janji yang akan dipenuhi oleh pihak rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, SPM mempunyai dua elemen yaitu indikator kinerja dan target yang harus dicapai (Ananda et al., 2019).

Peran perawat sebagai pelaksana memiliki kontribusi penting dalam keberhasilan pelayanan rumah sakit yang berkualitas khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan karena di rumah sakit, keperawatan juga memegang peranan yang sangat strategis, dimana kebanyakan tenaga kesehatan adalah para perawat yang memberikan asuhan keperawatan (Wahyuni, 2019).

Tugas-tugas yang harus dilakukan perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan sangat berat sehingga diperlukan kinerja perawat yang optimal. Kinerja perawat yang optimal dapat dilihat dari kegiatan perawat dalam melaksanakan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas atau tanggung jawab yang sudah ditetapkan dalam upaya rencana pencapaian tujuan tugas pokok profesi serta terwujudnya tujuan dan sasaran anggota organisasi sangat bergantung kepada kinerja perawat. Keberhasilan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat itu sendiri dalam melakukan tugasnya, ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana memiliki peranan penting dalam kualitas pelayanan di rumah sakit (Andriani et al., 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat adalah motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, komunikasi, budaya, lingkungan dan komitmen organisasional yang baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja. (Supriyadi et al., 2017).

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya atau sebaliknya (Fitriani, 2017).

Jika perawat merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya juga akan baik atau sesuai dengan harapan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sirait et al., 2016), Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karena semakin puas dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi pula (Sari & Susilo, 2018).

RSUD Palabuhanratu merupakan Rumah Sakit yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi yang terletak di wilayah selatan Kabupaten Sukabumi. RSUD Palabuhanratu merupakan Rumah Sakit Kelas C yang berfungsi sebagai unit Pelaksana Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi di bidang pelayanan kesehatan yang secara teknis operasional berada dibawah Pemerintah Kabupaten Sukabumi dan bertanggungjawab kepada Bupati Kabupaten Sukabumi dan secara teknis medis bertanggung jawab kepada Kantor Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Barat.

Berdasarkan data kondisi ketenagaa di RSUD Palabuhan Ratu bahwa profesi yang paling banyak adalah tenaga keperawatan yaitu sebanyak 221 orang sedangkan yang paling sedikit adalah tenaga keteknisian medis yaitu 13 orang. Sedangkan data kunjungan pasien sebanyak 11.2608 orang menjadi 89.861 orang pada tahun 2020 atau menurun 20,200%. Kemudian pada tahun 2021 jumlah pengunjung menjadi 81.012 orang atau semakin menurun 9,84%. Adapun upaya Upaya Rumah Sakit Palabuhanratu dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya yaitu dengan melakukan evaluasi kinerja pada

perawat dengan mengacu pada KPI berbasis OPPE dengan indikator kinerja klinis, kualitas *patientcare*, pengembangan profesi serta perilaku yang dilakukan setiap 6 bulan sekali serta penilaian akreditasi yang diharapkan dapat meningkatkan mutu untuk setiap layanan yang ada.

Berdasarkan hasil survei indeks kepuasan masyarakat periode survei tahun 2022 dalam unsur pelayanan perilaku pelaksana terdapat penurunan dari 2019 ke 2020 sebesar 20,200% dan penurunan dari 2020 ke 2021 menjadi 9,84% ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan kepuasan masyarakat terhadap unsur pelayanan perilaku pelaksana terutama mengarah pada kinerja atau perilaku perawat yang kurang baik seperti cuek, malas, dan kurang tanggap akan kondisi pasien

Sedangkan berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak manajemen keperawatan menunjukkan berdasarkan evaluasi kinerja perawat ternyata masih terdapat beberapa perawat yang terkena sanksi karena kinerjanya belum memenuhi standar yang ada. Sedangkan dalam hal kepuasan kerja seperti yang dipaparkan oleh sub bagian kepegawaian dinyatakan bahwa terdapat beberapa keluhan tidak tertulis dari perawat seperti rasio jumlah perawat dengan pasien yang tidak seimbang, beban kerja berat yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi”

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap di RSUD Palabuhan Ratu sebanyak 221 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*. Skala nilai jawaban mengacu pada skala likert. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan analisa univariate dengan *mean*, *median*, distribusi frekuensi, dan presentase setiap kategori, analisa bivariate menggunakan uji *chi square*. Uji validitas menggunakan rumus *person product moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Surat etik penelitian ini diberikan oleh komisi etik STIKes Sukabumi

23/V/KEPK/STIKESMI/2022

III. HASIL

1. Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Usia (Tahun)		
	< 25	23	10,4
	26-45	179	81,0
	>45	19	8,6
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	53	59,6
	Perempuan	29	32,6
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	46	20,8
	Menikah	175	79,2
4	Pendidikan		
	Profesi Ners	58	26,2
	Diploma III	160	72,4
	SPK	3	1,4

5	Lama Kerja		
	≤ 5 Tahun	86	38,9
	≥ 5 Tahun	135	61,1
6	Status Kerja		
	PNS	54	24,4
	Non PNS	167	75,6
7	Gaji		
	≤ 2,5 Juta	80	36,2
	≥ 2,5 Juta	141	63,8

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-45 tahun sebanyak 179 orang (81,0%), berjenis kelamin laki-laki sebanyak 111 orang (50,2%), status perkawinan menikah sebanyak 175 orang (79,2%), pendidikan Diploma III sebanyak 160 orang (72,4%), lama kerja ≥ 5 tahun sebanyak 135 orang (61,2%), berstatus Non PNS sebanyak 167 orang (75,6%) dan gaji ≥ 2,5 juta sebanyak 141 orang (63,8%).

2. Analisis Univariat

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel

No	Kategori	F	%
Kepuasan Kerja			
1	Puas	30	13,6
2	Cukup	143	64,7
3	Tidak Puas	48	21,7
Kinerja Perawat			
1	Baik	45	20,4
2	Cukup	139	62,9
3	Kurang	37	16,7

Berdasarkan tabel 2 menunjukan bahwa sebagian besar karakteristik responden di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten sukabumi pada kepuasan kerja cukup sebanyak 143 orang (64,7%), kinerja perawat cukup sebanyak 139 orang (62,9%).

3. Analisis Bivariat

Tabel 4. Analisis Bivariat Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi

Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat						Jumlah	%	P-value
	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%			
Puas	20	66,7	5	16,7	5	16,7	30	100	0,000
Cukup	18	12,6	117	81,8	8	5,6	143	100	
Tidak Puas	7	14,6	17	35,4	24	50,0	48	100	
Total	45	20,4	139	62,9	37	16,7	221	100	

Berdasarkan tabel 4 setelah dilakukan penggabungan dua kategori didapatkan nilai p-value 0,000 atau < 0,05 berarti tolak H_0 yaitu ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

IV. PEMBAHASAN

1. Gambaran Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa sebagian besar memiliki kepuasan kerja cukup sebanyak 143 orang (64,7%).

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang positif serta dapat dicerminkan dari moral kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja individual yang sesuai dengan tujuan. Kepuasan kerja

karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas (Badeni, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu penghasilan yang antara lain diterima melalui gaji. Pemberian gaji yang layak dalam arti yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, kondisi instansi dan ketentuan yang berlaku (Ginanjar, 2016). Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) dalam Arifin (2017), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji pegawai.

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan (Mangkunegara, 2015). Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Hasibuan, 2014). Gaji merupakan hal yang penting bagi perawat agar dapat bekerja secara maksimal. Gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap perawat karena merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh instansi atau rumah sakit tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lama kerja. Lama atau masa kerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan kepuasan kerja karyawan (Anindya et al., 2017). Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada pegawai itu sendiri yang salah satunya adalah masa kerja.

Lama kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu tempat (Andini, 2015). Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, rumah sakit, kantor, dan lain sebagainya (Koesindratmono & Septarini, 2011).

Lama bekerja seseorang karyawan mampu menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang diperoleh. Hal ini disebabkan karyawan khususnya perawat tersebut mampu beradaptasi dengan pekerjaannya (Rosyidi, 2013). Semakin lama karyawan berada dalam suatu instansi, diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar lama kerja responden yang berada di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi yaitu > 5 tahun.

Asumsi peneliti mengenai kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi yang memiliki kepuasan puas yaitu di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji serta lama bekerja hal ini dibuktikan dari sebagian besar perawat yang memang merasa tidak puas dengan gajinya tetapi tetap profesional dalam bekerja dapat dilihat dari sebagian besar perawat memiliki lama kerja lebih dari 5 tahun hal ini diasumsikan bahwa semakin lama perawat bekerja di suatu rumah sakit maka pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin baik serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi meski dari segi kepuasan gaji belum mencapai kategori puas.

2. Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki kinerja cukup sebanyak 139 orang (62,9%).

Kinerja adalah gambaran dari hasil kerja yang diharapkan dapat sesuai dengan perencanaan strategi suatu organisasi dan sesuai dengan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah Pendidikan. Menurut Juliana et al., (2015) pendidikan mempengaruhi kinerja secara signifikan. Menurut Maulani & Dasuki (2016) pendidikan merupakan faktor yang berpengaruh pada kinerja dalam hal ini khususnya perawat.

Pendidikan seorang perawat akan mempengaruhi dasar pemikiran dibalik penetapan standar keperawatan. Seseorang yang berpendidikan tinggi akan lebih mudah dalam menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi (Nursalam, 2014). Menurut Hadinata et al., (2019) dengan pendidikan yang semakin tinggi maka kesadaran dan tanggung jawab seorang perawat terhadap tugas profesinya semakin baik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian terlihat sebagian besar pendidikan responden yang berada di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi berpendidikan diploma III. Sehingga dengan Pendidikan yang tinggi tersebut akan mendorong kinerja perawat di rumah sakit tersebut menjadi lebih baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah usia. Menurut Hasudungan (2017) usia diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Robbins & Judge (2012) menyatakan bahwa karakteristik individu seperti umur dan masa kerja dapat mempengaruhi kinerja individu.

Usia adalah umur individu yang dihitung mulai dari saat dilahirkan sampai berulang tahun (Elisabeth dalam Utari, 2018). Menurut KBBI (2014) usia produktif adalah usia ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu.

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan baik fisik maupun non fisik, pada umumnya tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang tidak sekuat tenaga kerja yang berumur muda (Amron, 2010). Menurut Badan Pusat Statistik (2021) penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif atau yang berusia 15 – 64 tahun.

Usia produktif merupakan usia yang memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan ini dapat mendorong kinerja yang lebih baik (Yasin & Priyono, 2016). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Aprilyanti, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar rata-rata usia responden dalam penelitian ini termasuk dalam rentang usia produktif, ini menandakan perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi mempunyai produktivitas yang tinggi dimana perawat masih mampu bekerja secara maksimal ditandai dengan kinerjanya yang baik.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lama bekerja. Menurut Gibson dalam Prayogo (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya faktor individu yaitu pengalaman kerja yang di dapat dari lama bekerja. Rizki (2013) dalam Zuniawati (2019) menyatakan bahwa lama kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

Lama kerja atau disebut juga masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja di suatu tempat atau wilayah (Handoko, 2007 dalam Prayogo, 2020). Menurut KBBI (2014) lama kerja adalah lama waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang yang sudah bekerja. Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

Semakin lama seseorang bertahan dalam perusahaan, semakin terlihat bahwa dia berkomitmen terhadap perusahaan (Umam, 2012). Perawat yang mempunyai lama kerja sedang atau lama mempunyai rentang waktu yang lebih lama dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatan sehingga diharapkan dapat memiliki pengalaman, keterampilan atau skill yang lebih baik dalam mengatasi masalah serta dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Departemen Pendidikan Nasional (2014) menyatakan bahwa, Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan serta jabatan. Masa kerja karyawan dalam instansi dipandang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena dengan masa kerja yang lebih lama karyawan akan memiliki lebih banyak

pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin lama masa kerja karyawan dalam suatu organisasi maka akan semakin besar peluang keterikatan kerja karyawan yang menyebabkan semakin baiknya kinerja karyawan maupun instansi tersebut (Kurniawati, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lama kerja responden sebagian besar diatas 5 tahun. Lama kerja diatas 5 tahun sudah termasuk cukup lama dalam hal bekerja sehingga mempengaruhi tingkat kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi yang dinilai berkategori baik.

Asumsi peneliti mengenai kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi yang memiliki kinerja baik yaitu di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, usia dan lama bekerja hal ini dibuktikan dari sebagian besar perawat yang ada memiliki pendidikan yang tinggi, berada di usia produktif serta lama bekerja lebih dari 5 tahun hal - hal tersebut akan mendorong kinerja perawat yang ada menjadi lebih baik lagi.

3. Analisis Bivariat Hubungan Pengalaman Operasi dengan Tingkat Kecemasan

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* diperoleh *p-value* 0,000, berdasarkan hipotesis awal jika $p < 0,05$ maka H_0 di tolak, hal ini berarti menunjukkan terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Jayanegara & Hartantik (2016) yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, dengan tingkat keeratan hubungan sedang. Hasil penelitian diperkuat oleh Penelitian Oktavianti (2020) dan Riska et al (2020) yang juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Hasil penelitian Sinaga (2018) tentang hubungan kepuasan kerja dengan indikator gaji, promosi, pengawasan, hubungan sesama rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat menyimpulkan bahwa kelima indikator kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan kinerja perawat.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi serta misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Nabawi, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dengan tanggung jawab serta hasil yang diharapkan dari pekerjaan tersebut (Maier dalam Syahyono, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan, 2011 dalam Nabawi, 2019). Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Maka dari itu kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan semakin baik dilihat dari produktivitas, perilaku organisasi, kehadiran, kepuasan klien, kepuasan hidup serta terhindar dari pengunduran diri, penyimpangan kerja, serta pergantian (Robbins & Judge, 2012). Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seorang perawat akan berdampak pada kinerjanya yang diharapkan menjadi semakin baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja haruslah baik, karena tenaga kerja dengan kepuasan kerja yang puas cenderung lebih efektif dibanding dengan tenaga kerja dengan kepuasan tidak puas. Suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik apabila perawat dalam keadaan dan situasi kerja yang baik sehingga perawat dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan (Almu'awwanah, 2017). Jika perawat merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya pun akan baik atau sesuai dengan harapan.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan sebaliknya (Sirait et al., 2016).

Keperawatan merupakan pekerjaan yang memerlukan keanekaragaman keterampilan, mempunyai identitas tugas, merupakan tugas yang berarti, perlu otonomi dan umpan balik pekerjaan. Kinerja dan kepuasan merupakan tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sehingga pengaturan atau penilaian dari manajer keperawatan pun harus dilakukan secara baik (Nursalam, 2014).

Hasil pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi memiliki kepuasan yang puas hal ini dapat dilihat pada saat perawat melakukan pekerjaan bersama dengan rekan kerja terlihat hubungan yang baik diantaranya, serta perawat bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya hal ini selaras dengan indikator kepuasan kerja yaitu rekan kerja serta pekerjaan itu sendiri yang dinilai puas ini mengakibatkan kinerja perawat yang ada menjadi baik yang dapat dilihat salah satunya dari penggunaan seragam yang rapih serta bersih, kemudian lingkungan perawatan rumah sakit yang bersih.

Peneliti menemukan terdapat juga hal yang mungkin tidak sesuai dengan yang diharapkan seperti jumlah perawat yang memang belum sebanding dengan jumlah pasien yang datang ke rumah sakit hal ini dapat dibuktikan dari perawat yang terlihat sibuk dalam melakukan pekerjaannya serta kunjungan yang selalu ramai jika tidak mendapat perhatian ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja perawat karena mengemban beban kerja yang lebih, mungkin ini menjadi salah satu penyebab penurunan kepuasan masyarakat terhadap unsur pelayanan perilaku pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki kepuasan kerja cukup dan puas memiliki kinerja yang baik sedangkan responden yang memiliki kepuasan kerja tidak puas memiliki kinerja yang kurang.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi memiliki kepuasan kerja cukup dan sebagian besar perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi memiliki kinerja yang cukup. Serta terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi

VI. SARAN

Perlu adanya kegiatan pelatihan rutin untuk meningkatkan *skill* perawat serta adanya sistem reward bagi perawat. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain seperti lingkungan kerja, beban kerja dengan untuk mengetahui faktor mana yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Almu'awwanah, M. H. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non Pns Di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017. Stikes

- Bhakti Husada Mulia Madiun. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/78/1/18.pdf> Amron. (2010). Pengetahuan dan Produktivitas Skill Tenaga Kerja.
- Anindya, N. N. I., Ariana, N., & Putra, A. M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Legian Bali Hotel. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(1), 1–8. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/488e25bd65521e1706c50ed955f173da.pdf#page=4
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Arifin, C. (2017). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) (Studi Korelasi Di RSUD Jombang). *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika*.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta.
- Budhiana, J. (2019). *Modul Analisis Data Penelitian : Aplikasi dengan SPSS 16.0*. STIKes Sukabumi (Modul tidak diterbitkan).
- Departemen Pendidikan Nasional. (2014). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke Delapan Belas Edisi IV*. Gramedia Pustaka Utama
- GINANJAR, U. W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Catton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul. *Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.
- Hadinata, D., Wahyuni, S., & Putri, D. I. N. (2019). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka. *Jurnal JKeperawatan Dan Kesehatan MEDISNA AKPER YPIB Majlaengka*, V(10), 1–12.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Keempatbelas)*. Bumi Aksara.
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301–310. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>
- Jayanegara, M. N., & Hartantik. (2016). Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro Tahun 2016. *Publikasi Ilmiah*, 1–13.
- Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 12–19.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Online). (2016). Kepuasan. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kepuasan>
- Koesindratmono, F., & Septarini, B. G. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Jurnal INSAN*, 13(1).

- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Jobengagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(02), 311–324.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulani, & Dasuki. (2016). Hubungan Pendidikan, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Rsud H.Hanafie Muara Bungo. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 1–8.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional (Edisi 4)*. Salemba Medika.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Prayogo, W. S. (2020). Hubungan Lama Kerja dan Status Kepegawaian dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Universitas Muhammadiyah Pekajang Pekalongan.
- Riska, S. S., Astuti, F. B., & Arumawati, D. S. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di BBKPM Surakarta. 13(2), 28–35.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosyidi, K. (2013). *Manajemen Keperimpinan Dalam Keperawatan*. Trans Info Media.
- Sinaga, J. B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Martha Friska Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Sirait, E., Pertiwiwati, E., & Herawati, H. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan*, 4(1), 14–20. <https://doi.org/10.20527/dk.v4i1.2536>
- Syahyono. (2016). Analisis Pengaruh Situasi Kerja , Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 6(2), 52–72.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia.
- Utari, D. P. (2018). Hubungan Pengetahuan dengan Sikap Ibu Terhadap Pemberian Makanan Pendamping ASI. Poltekkes Denpasar. http://www.klimamanifest-von-heiligenroth.de/wp/wp-content/uploads/2014_/02/IPCC2013_WG1AR5_ALL_FINAL_S768_14Grad_mitTitelCover.pdf
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 95–120.
- Zuniawati, D. (2019). *Kejadian Lumbago*. Gosyen Deepublish.