



**PENGARUH KEPUASAN KERJA terhadap KINERJA PERAWAT di INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT BANDUNG MEDAN**

*The Effect of Work Satisfaction on Nurse Performance at the Installation in Bandung Medan Hospital*

**Fahnidar Rahmah<sup>1\*</sup>, Raphael Ginting<sup>2</sup>, Herbert Wau<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Administrasi Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

<sup>23</sup>Dosen Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

**ABSTRAK**

**Pendahuluan;** 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. Perawat yang merasa puas dalam bekerja akan merasa senang terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Terdapat permasalahan di Rumah Sakit Bandung yaitu tingkat kinerja perawat masih kurang baik yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, terutama dalam hal penerimaan insentif yang tergolong kecil dan kurang efektifnya komunikasi antar sesama perawat. **Tujuan;** untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. **Metode;** Jenis penelitian ini adalah survey analitik dengan menggunakan desain *cross sectional* dengan jumlah sampel sebanyak 50 perawat rawat inap. Sampel diperoleh dengan menggunakan teknik *total sampling*. **Hasil;** penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji, promosi, dan komunikasi dengan kinerja perawat. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaji ( $p = 0,000$ ), promosi ( $p = 0,005$ ), Komunikasi ( $p = 0,001$ ), terhadap kinerja perawat. Adapun variabel yang tidak berpengaruh yaitu pengawasan dengan kinerja perawat diperoleh nilai  $Pvalue = 0,073$  ( $Pvalue > 0,05$ ), artinya  $H_0$  diterima, ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan pengawasan dengan Kinerja Perawat di RS Bandung Medan. Berdasarkan hasil uji dari keempat variabel yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut, diketahui variabel gaji adalah variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. **Kesimpulan;** terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Disarankan kepada pimpinan Rumah Sakit Bandung agar meningkatkan jumlah gaji dan khususnya dalam pemberian insentif yang lebih adil, karena gaji merupakan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh paling besar bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Dan bagi perawat rawat diharapkan mampu menjalin hubungan sesama rekan kerja yang baik, bekerja sama, saling membantu, sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat**

**ABSTRACT**

**Background;** The success of the hospital was obtained from the cooperation of all health personnel in it. Nurse performance assessment was used to determine the extent to which their performance was in accordance with the standards. Nurses who feel satisfied at work will be happy with their work, so that it can improve their performance. There were problems in Bandung Hospital; the level of nurse performance is still not good, which affects nurse job satisfaction, especially with inadequate incentives and lack of effective communication between fellow nurses. **Objective;** The purpose of this research was to determine the effect of job satisfaction on nurse performance. **Method;** The type of this research was an analytical survey by using a cross sectional design with total sample of 50 nurses hospitalized. The samples were obtained by using the total sampling techniques. **Result;** The results showed that there was a significant relationship between salary, promotion, and communication with nurse performance. The regression test results show that there was an influence between salary ( $p = 0,000$ ), promotion ( $p = 0,005$ ), communication ( $p = 0,001$ ), on nurse performance. Furthermore, the variable that had not effect is supervision with nurse performance, which =  $0.073$  ( $value > 0.05$ ), meaning that  $H_0$  was accepted, this indicates that there was no significant effect between

*supervision satisfaction with nurse performance at Bandung Hospital. Based on the test results of the four variables that influence the performance, it was known that the salary variable was found most dominantly effect. **Conclusion:** The conclusion of this study was there is a significant effect between job satisfaction and nurse performance. It is recommended to the head of Bandung Hospital to increase the amount of salary and especially in giving fairer incentives, because salaries are satisfaction for nurses who have the greatest effect for their performances. And for the nurses are expected to be able to establish good relations with fellow colleagues, work together, help each other, so as to improve the performance of nurses in implementing nursing care.*

**Keywords:** *job satisfaction, nurse performance*

Alamat Korespondensi:

Fahnidar Rahmah; Universitas Prima Indonesia, Jalan Sekip simpang Sikambing, Medan, Indonesia  
Email: [rahmahparinduri94@gmail.com](mailto:rahmahparinduri94@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel utama karena dua alasan yaitu: menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja, dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (1).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh William M. Mercer, Inc dalam surveinya pada tahun 1998 terhadap 206 perusahaan menengah dan besar yang memiliki tingkat perputaran karyawan yang tinggi menemukan bahwa kompensasi adalah alasan paling umum untuk kepuasan kerja. Namun begitu, dibebberapa perusahaan dengan perputaran karyawan yang rendah, 40 % responden merasakan bahwa faktor-faktor emosional (kepuasan kerja, hubungan baik dengan manajer dan karyawan lain) benar-benar memotivasi mereka untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut. Sedangkan 21 % responden lainnya menunjukkan faktor-faktor finansiallah yang memotivasi mereka untuk tetap tinggal diperusahaan tersebut. Dengan arti bahwa kepuasan kerja dalam ruang lingkup kompensasi atau intensif sangat mempengaruhi kinerja karyawan (2).

Kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan. kinerja akan menerima reward, baik intrinsic maupun ekstrinsik. Kepuasan akan diperoleh melalui penilaian pekerja terhadap reward yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa

pemberian reward itu adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat. Namun, apabila terjadi sebaliknya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja (1).

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 pemantapan peran bagi perawat akhir-akhir ini menjadi tuntutan masyarakat, baik dalam layanan kesehatan pada umumnya maupun keperawatan pada khususnya(3).

tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu: pertama, faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, tingkat sosial. faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (3) faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Jadi, berdasarkan teori tersebut apabila kepuasan kerja yang merupakan faktor psikologi dapat tercapai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (4).

Manajemen Kinerja Perawat memfasilitasi terciptanya budaya kerja

perawat dan bidan yang mengarah kepada upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan dan kebidanan yang didasarkan pada profesionalisme, IPTEK, aspek legal, berlandaskan etika untuk mendukung sistem pelayanan kesehatan secara komprehensif (5).

Standar praktek keperawatan merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, yang dapat digunakan untuk menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien. PPNI (2000), menjabarkan lima standar praktek keperawatan yaitu: pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi, dan evaluasi keperawatan (6).

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya (7).

Tingkat kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan beberapa indikator yaitu dari gaji, promosi, pengawasan, hubungan sesama rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri (8).

Penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif ( $p=0,259$ ) terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan Efendi, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual, artinya semakin seseorang merasa puas di dalam mengerjakan tugasnya, maka kinerja orang tersebut akan semakin tinggi (9).

Berdasarkan hasil survei awal kepada 8 orang perawat, mereka mengatakan kurang puas karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, insentif yang diberikan kepada perawat di rawat inap dinilai lebih rendah, Hubungan atasan dan perawat yang kurang erat sehingga tidak

terjadinya timbal balik yang baik. Hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik dikarenakan *shift* kerja yang berbeda mengakibatkan kurangnya komunikasi antara perawat sehingga terjadi ketidaksamaan pengertian atau makna dari tugas yang diberikan antara sesama perawat. Yang mengakibatkan perawat sering merasa jenuh saat bekerja.

Hasil wawancara dengan kepala perawat, masih ada perawat yang belum melengkapi rekam medis pasien sesuai pemeriksaan yang telah dilakukan, sehingga perencanaan pengobatan dan perawatan yang akan diberikan kepada pasien menjadi terganggu. Adanya perawat yang tidak mengobservasi pasien secara rutin serta tidak mendokumentasikannya. Perawat belum mampu melakukan diagnosis dengan benar. Saat mempersiapkan pasien yang akan pulang, seharusnya perawat menjelaskan kepada pasien dan keluarga tentang perawatan di rumah tetapi terkadang ada yang tidak menjelaskan secara rinci kepada pasien ataupun keluarganya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku individu dalam lingkup organisasi (10).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kesehatan rumah sakit adalah kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Rendahnya kinerja perawat akan berpengaruh pada tingkat kepercayaan dan kepuasan pasien terhadap rumah sakit. Kinerja banyak dipengaruhi oleh karyawan puas, komitmen, loyal dan produktif. Dengan kata lain, pelanggan yang puas dihasilkan oleh karyawan yang puas (11).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bandung Medan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian survei bersifat analitik dengan desain penelitian *cross sectional* dimana variabel independen dan variabel dependen diteliti secara langsung dalam waktu bersamaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Bandung Medan tahun 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Bandung Medan sebanyak 55 orang. Adapun sampel pada penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di Rumah sakit umum bandung di jadikan sampel, yaitu sebanyak 55 orang. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat dari umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja, status dan suku. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 1. Berdasarkan tabel 1 diperoleh distribusi frekuensi kelompok jenis kelamin dari 50 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang (92,0 %) dan

minoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang (8,0 %). Berdasarkan distribusi frekuensi kelompok umur, mayoritas responden kelompok umur 26-30 sebanyak 25 orang (50,0%) sedangkan minoritas kelompok umur 31-45 sebanyak 8 orang (8,0%). Berdasarkan distribusi frekuensi kelompok tingkat pendidikan, mayoritas responden kelompok tingkat pendidikan D3 berjumlah 45 orang (90,0%) sedangkan minoritas kelompok tingkat pendidikan D4 sebanyak 5 orang (10,0%). Berdasarkan distribusi frekuensi kelompok masa kerja, mayoritas responden kelompok masa kerja 1-2 tahun berjumlah 25 orang (50,0%) sedangkan minoritas kelompok masa kerja 7-8 tahun berjumlah 2 orang (4,0%). Berdasarkan distribusi frekuensi kelompok status, mayoritas responden Sudah Menikah berjumlah 26 orang (52,0%) sedangkan minoritas Belum menikah sebanyak 24 orang (48,0%). Berdasarkan distribusi frekuensi Suku, mayoritas responden bersuku Jawa berjumlah 20 orang (40,0%) sedangkan minoritas bersuku melayu sebanyak 1 orang (2,0%).

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat Rawat Inap RS Bandung Medan**

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
<b>Umur</b>		
20-25 Tahun	21	42,0
26-30 Tahun	25	50,0
31-45 Tahun	4	8,0
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	46	92,0
Laki-laki	4	8,0
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
D 3	45	90,0
D 4	5	10,0

<b>Masa Kerja</b>		
1-2 Tahun	25	50,0
3-4 Tahun	18	36,0
5-6 Tahun	5	10,0
7-8 Tahun	2	4,0
<b>Status</b>		
Menikah	26	52,0
Belum menikah	24	48,0
<b>Suku</b>		
Batak	19	38,0
Jawa	20	40,0
Minang	4	8,0
Melayu	1	2,0
Nias	4	8,0
Karo	2	4,0

**Analisis Univariat**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat inap RS Bandung Tahun 2018. Variabel yang

digunakan untuk menggambarkan kepuasan kerja pada penelitian ini adalah *Gaji, Promosi, Pengawasan, dan Komunikasi*. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bandung Medan**

Variabel Kepuasan Kerja	Frekuensi	%
<b><i>Gaji</i></b>		
Puas	10	20,0
Tidak Puas	40	80,0
<b><i>Promosi</i></b>		
Puas	20	40,0
Tidak Puas	30	60,0
<b><i>Pengawasan</i></b>		
Puas	14	28,0
Tidak Puas	36	72,0
<b><i>Komunikasi</i></b>		
Puas	36	72,0
Tidak Puas	14	28,0
<b>Kinerja Perawat</b>		
Baik	13	26,0
Cukup Baik	37	74,0

Berdasarkan analisis Univariat tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa Kepuasan terhadap gaji, mayoritas responden menyatakan tidak puas sebanyak 40 orang (80,0 %) dan minoritas responden menyatakan puas sebanyak 10 Orang (20,0%). Berdasarkan

Kepuasan terhadap Promosi, mayoritas responden menyatakan Tidak Puas sebanyak 30 orang (60,0%) dan minoritas responden menyatakan puas sebanyak 20 orang (40,0%). Berdasarkan kepuasan terhadap Pengawasan, mayoritas responden menyatakan Tidak puas

sebanyak 36 orang (72,0%) dan minoritas responden menyatakan puas sebanyak 14 orang (28,0%).

Berdasarkan Kepuasan terhadap Komunikasi, mayoritas responden menyatakan puas sebanyak 36 orang (72,0%) dan minoritas responden menyatakan tidak puas sebanyak 14 orang (28,0%). Berdasarkan Kinerja Perawat, mayoritas responden menyatakan Cukup Baik sebanyak 37 orang (74,0%) dan minoritas

responden menyatakan baik sebanyak 13 orang (26,0%).

#### Analisis Bivariat

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap di Rumah Sakit Bandung Medan Tahun 2018. Variabel yang digunakan untuk melihat variabel mana yang ada pengaruhnya terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Pengaruh Variabel Kepuasan kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bandung Medan**

Variabel Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat				Jumlah		p (Sig)
	Cukup Baik		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
<b>Gaji</b>							
Tidak Puas	37	74	3	6	40	80	0.000
Puas	0	0.0	10	20	53	20	
<b>Promosi</b>							
Tidak Puas	27	54	3	6	30	60	0.005
Puas	10	20	10	20	20	40	
<b>Pengawasan</b>							
Tidak Puas	30	60	7	14	37	74	0.073
Puas	7	14	6	12	13	26	
<b>Komunikasi</b>							
Tidak Puas	27	54	2	4	29	58	0.001
Puas	10	20	11	22	21	42	

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Gaji* dengan Kinerja perawat di Instalasi Rawat inap Rumah sakit Bandung Medan didapat hasil uji *Chi Square* dengan nilai p (Sig) = 0,000 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara *gaji* dengan kinerja perawat diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yaitu ada pengaruh *gaji* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bandung Medan. Pengaruh *Promosi* dengan kinerja perawat di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Bandung Medan didapat hasil uji *Chi Square* dengan nilai p (Sig) = 0,005 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara *promosi* dengan kinerja perawat diperoleh nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yaitu ada pengaruh *promosi* dengan kinerja perawat di Rumah

Sakit Bandung Medan. Hubungan *pengawasan* dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bandung Medan didapat hasil uji *Chi Square* dengan nilai p (Sig) = 0,073 yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara *pengawasan* dengan kinerja perawat diperoleh nilai signifikan  $0,073 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima yaitu tidak ada pengaruh antara *pengawasan* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bandung Medan. Pengaruh *Komunikasi* dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Bandung Medan didapat hasil uji *Chi Square* dengan nilai p (Sig) = 0,001 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara *komunikasi* dengan kinerja perawat diperoleh nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

yaitu adapengaruh *Komunikasi* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bandung Medan.

## PEMBAHASAN

**Pengaruh Kepuasan kerja berdasarkan Gaji terhadap Kinerja Perawat :** Hasil uji statistik chi square diperoleh nilai p value  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Gaji dengan Kinerja Perawat di RS Bandung Medan Tahun 2018. Dari ke empat indikator pada variabel kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap gaji merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian yang dilakukan kepada responden mengenai gaji, menunjukkan mayoritas responden tidak puas terhadap gaji yang diterima. Sistem penggajian yang diberikan rumah sakit masih tergolong sedikit sehingga responden yang sudah berstatus menikah berpendapat tidak puas terhadap gaji yang diterima. Pemberian insentif yang tidak adil dan peningkatan gaji yang tidak signifikan dengan lama bekerja masih menjadi permasalahan bagi perawat sehingga mempengaruhi kinerja. Gaji yang diterima, penerimaan bonus hari besar keagamaan serta gaji yang diterima sesuai dengan pertimbangan prestasi kerja, kemampuan, dan tanggung jawab juga dirasakan belum puas oleh responden, hal ini disebabkan salah satunya oleh masa kerja perawat. Perawat yang masa kerjanya masih singkat akan memperoleh gaji yang lebih rendah dibandingkan perawat yang masa kerjanya sudah lama. Dari ketetapan rumah sakit bahwa insentif terendah perawat terdapat di instalasi rawat inap, sehingga perawat tidak puas dengan balas jasa yang diberikan.

Hasil penelitian di lapangan diperoleh bahwa dari 40 responden yang menilai tidak puas tentang Gaji mayoritas responden menyatakan Kinerja Perawat cukup baik sebanyak 37 orang (74%) dan minoritas menyatakan Kinerja Perawat Baik sebanyak 3 orang (6%). Dari 10 responden yang menilai

Puas tentang gaji mayoritas responden menyatakan Kinerja Perawat baik sebanyak 10 orang (20%) dan minoritas menyatakan Kinerja Perawat Cukup baik sebanyak 0 orang (0,0%).

Penelitian ini sejalan dengan Syaain (2008), tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik dengan jumlah sampel 34 orang, maka hasil penelitian ini terlihat bahwa kepuasan kerja perawat yang merasa cukup puas pada gaji yang diterima sebanyak 17 orang (50,0%) dan tidak puas sebanyak 17 orang (50,0%). Dari uji regresi linier berganda  $p = 0,038$  ( $p < 0,05$ ). Yang artinya secara kumulatif kepuasan kerja terhadap gaji sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai klinik Bestari Medan yang ditunjukkan dari pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan (12).

kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu mewujudkan sasaran organisasi (13).

Menurut asumsi peneliti bahwa ada pengaruh kepuasan Gaji terhadap kinerja perawat karena pemberian insentif. Sangat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Bila perawat tidak merasa puas dengan pekerjaan dan insentif yang didapatnya akan menimbulkan tidak adanya kepuasan kerja saat bekerja. Walaupun mayoritas perawat mengatakan bahwa tidak puas terhadap gaji dengan kinerja perawat yang cukup baik, tetapi masih ada perawat yang memiliki kinerja perawat yang baik. Hal ini disebabkan karena perawat masih memiliki kesadaran dan kesediaan dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga kesehatan untuk lebih menaikkan derajat kesehatan di RS Bandung Medan. Dengan demikian dapat disimpulkan dari penelitian diatas bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan gaji dari perawat, maka akan semakin baik pula kinerja perawat.

### **Pengaruh Kepuasan kerja berdasarkan Promosi terhadap Kinerja Perawat :**

Hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai  $Pvalue = 0,005$  ( $Pvalue < 0,05$ ), artinya  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan promosi dengan Kinerja Perawat di RS Bandung. mayoritas jawaban responden tidak puas. Kesempatan pengembangan karir yang dimiliki perawat masih kurang, terlihat dari jawaban responden yang menyatakan masih tidak puas. Hal ini dikarenakan promosi kenaikan jabatan yang ada di rumah sakit tidak terbuka. Rumah sakit belum memberikan standar untuk promosi jabatan kepada perawat. Jabatan yang dimiliki tidak sesuai dengan pendidikan mereka.

Hasil Penelitian dilapangan diketahui bahwa dari 30 responden yang menilai tidak puas tentang Promosi, mayoritas responden menyatakan Kinerja Perawat cukup baik sebanyak 27 orang (54%) dan minoritas menyatakan Kinerja Perawat Baik sebanyak 3 orang (6%). Dari 20 responden yang menilai Puas tentang promosi, menyatakan Kinerja Perawat baik sebanyak 10 orang (20 %) dan yang menyatakan Kinerja Perawat Cukup baik sebanyak 10 orang (20%).

Di Rumah Sakit Bandung juga berlaku sistem promosi, namun yang dirasakan belum promosi terbuka. Setiap perawat mempunyai kesempatan untuk mendapat promosi jabatan, namun standar yang diberikan pihak rumah sakit kurang jelas sehingga perawat berpendapat kurang puas terhadap sistem promosi yang ada. Untuk pelatihan yang mendukung untuk kompetensi kerja dirasakan masih sangat kurang.

Promosi merupakan suatu kenaikan jabatan yang diperoleh seseorang karyawan disertai dengan kekuasaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar pula. Promosi berarti kemajuan, pemberian status yang lebih tinggi, dan penghargaan yang lebih tinggi. Promosi dibutuhkan untuk penyegaran organisasi kerja yang ada, sehingga tercipta

suasana kerja yang baik. Sistem promosi yang terbuka, jujur, dan sesuai dengan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja (14).

Penelitian ini sejalan dengan Agus (2013), mengatakan promosi kerja baik yang memiliki kinerja baik adalah 30 responden atau 76,9%, sedangkan yang mengatakan promosi kerja kurang baik dengan kinerja kurang baik adalah 5 responden atau sebanyak 12,8% dibandingkan dengan yang mengatakan promosi kerja kurang baik yang memiliki kinerja baik terdapat 4 responden atau sebanyak 10,3%. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *fisher exact test*, dari 39 responden diperoleh nilai  $p(0,000) < (0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh antara promosi kerja dengan kinerja perawat (15).

Menurut asumsi peneliti bahwa ada pengaruh kepuasan promosi terhadap kinerja perawat karena Promosi merupakan kepuasan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasarkan kemampuan. Promosi dibutuhkan untuk penyegaran organisasi kerja yang ada, sehingga tercipta suasana kerja yang baik. Walaupun mayoritas perawat mengatakan tidak puas terhadap promosi, dengan kinerja perawat cukup baik, tetapi masih ada perawat yang memiliki kinerja perawat yang baik. Hal ini disebabkan karena perawat masih memiliki rasa semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan promosi jabatan berdasarkan kemampuan masing-masing perawat.

### **Pengaruh kepuasan kerja berdasarkan Pengawasan terhadap Kinerja Perawat :**

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai  $Pvalue = 0,073$  ( $Pvalue > 0,05$ ), artinya  $H_0$  diterima, ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan pengawasan dengan Kinerja Perawat di RS Bandung Medan Tahun 2018. Dari hasil

penelitian yang dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa semakin baik suatu pengawasan dan kepemimpinan atau manajemen suatu rumah sakit dalam menjalankan tugas dan fungsinya maka perawat pun akan merasa puas dan sekaligus akan semakin baik kinerjanya.

Hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa dari 37 responden yang menilai tidak puas tentang Pengawasan, mayoritas responden menyatakan Kinerja Perawat cukup baik sebanyak 30 orang (60%) dan minoritas menyatakan Kinerja Perawat Baik sebanyak 7 orang (14%). Dari 13 responden yang menilai Puas tentang pengawasan, mayoritas responden menyatakan kinerja cukup baik sebanyak 7 orang (14%) dan minoritas menyatakan kinerja perawat baik sebanyak 6 orang (12%).

Kepuasan terhadap pengawasan dapat dilihat dari Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai (16)

Hal ini sejalan dengan penelitian Andreas Horhoruw (2017), bahwa tingkat kepuasan terhadap pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit kategori puas sebagian besar memiliki kinerja yang baik yaitu 66,7% dan kategori tidak puas sebagian besar memiliki kinerja yang kurang baik 56,8%. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,008 ( $p < 0,05$ ), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja perawat. Dan dilanjutkan dengan analisa multivariate, yaitu analisis regresi log dengan metode Blackward Likelihood Ratio dengan ditemukan bahwa

kepuasan dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat  $p = 0,254$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (17).

Menurut asumsi peneliti, Hasil penelitian memang menunjukkan ada hubungan antara kepuasan dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja perawat, namun ternyata tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Menurut peneliti, hal ini dapat diterima karena perawat yang profesional akan tetap melaksanakan kinerjanya dengan baik walaupun secara tidak langsung manajemen dan pengawasannya tidak memuaskan. Secara kumulatif pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada perawat tetap merupakan hal yang penting yang harus tetap ditingkatkan oleh pihak RS karena secara langsung akan memberikan kepuasan kepada perawat dan akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

**Pengaruh kepuasan kerja berdasarkan Komunikasi terhadap kinerja perawat :** Hasil uji statistik chi square diperoleh nilai p value  $0,001 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Komunikasi dengan Kinerja Perawat di RS Bandung Medan Tahun 2018.

Hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa dari 29 responden yang menilai tidak puas tentang komunikasi, mayoritas responden menyatakan Kinerja Perawat cukup baik sebanyak 27 orang (54%) dan minoritas menyatakan Kinerja Perawat Baik sebanyak 2 orang (4%). Dari 21 responden yang menilai Puas tentang Komunikasi, mayoritas responden menyatakan kinerja baik sebanyak 11 orang (22%) dan minoritas menyatakan kinerja perawat cukup baik sebanyak 10 orang (20%).

Lemahnya komunikasi organisasi yang terjadi dalam pelayanan keperawatan,

dapat menjadi hambatan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi yang ditetapkan (18).

Komunikasi yang lemah menggambarkan bahwa komunikasi belum terjadi secara efektif, yaitu penerimaan pesan atau informasi belum disertai adanya umpan balik dari penerima pesan. Komunikasi terjadi dengan efektif bila penerima pesan dapat menerima pesan dengan baik, mengerti, menggunakan, dan ada umpan balik (*feedback*) terhadap pesan yang diterima dari pemberi pesan (*sender*) (19).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meisy M (2016) yang berjudul Hubungan antara komunikasi dengan kinerja perawat di rumah sakit umum gmim pancaran kasih manado. Yang menunjukkan Hasil penelitian ini menunjukkan baik atau kurang baik komunikasi dalam suatu pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja perawat, atau ada hubungan antara komunikasi dengan kinerja perawat. Pengujian hubungan antara komunikasi dengan kinerja perawat di Rumah sakit umum GMIM Pancaran Kasih Manado dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square dengan menggunakan batas signifikan 0,05, nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,007 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti H1 diterima H0 ditolak atau terdapat hubungan antara komunikasi dengan kinerja perawat di Rumah sakit umum GMIM Pancaran kasih Manado (20).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, 29 responden yang menilai tidak puas tentang komunikasi, mayoritas responden menyatakan Kinerja Perawat cukup baik sebanyak 27 orang dan minoritas menyatakan Kinerja Perawat Baik sebanyak 2 orang. Dari 21 responden yang menilai Puas tentang Komunikasi, mayoritas responden menyatakan kinerja baik sebanyak 11 orang dan minoritas menyatakan kinerja perawat cukup baik sebanyak 10 orang

Menurut asumsi peneliti bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat karena bila komunikasi yang terjadi dalam pelayanan keperawatan lemah, hal ini dapat menjadi hambatan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi yang ditetapkan. Komunikasi yang lemah menggambarkan bahwa komunikasi belum terjadi secara efektif, yaitu penerimaan pesan atau informasi belum disertai adanya umpan balik dari penerima pesan. Walaupun mayoritas perawat mengatakan bahwa tidak puas terhadap komunikasi, tetapi masih ada perawat yang memiliki kinerja yang baik hal ini disebabkan karena perawat dapat menyesuaikan diri dengan sesama rekan kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah variabel *Gaji, promosi dan komunikasi*, dan diantar ketiga variabel tersebut yang paling berpengaruh adalah variable *Gaji*.

## **KESIMPULAN**

Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah variabel *gaji, promosi dan komunikasi*. Sedangkan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah variabel *pengawasan*.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada perawat di Instalasi rawat inap telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini dan terima kasih kepada Rumah Bandung Medan yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian di Rumah Bandung Medan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Wibowo SE, Phil M. Manajemen kinerja. Raja Graf Persada, Jakarta. 2007;
2. Syaiin S. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik spesialis Bestari Medan tahun 2007. 2008.
3. Herlambang S. Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit. Yogyakarta Gosyen Publ. 2016;
4. Lestari T. Kumpulan teori untuk kajian pustaka penelitian kesehatan. Yogyakarta Nuha Med. 2015;4–5.
5. Departemen Kesehatan RI. Keputusan

- Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 836/Menkes. SK/VI/2005 tentang pedoman pengembangan manajemen kinerja perawat dan bidan ...; 2005.
6. Bakri MH. Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Yogyakarta: Pustaka Baru Press; 2017.
  7. Wijono S. Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi. Cetakan ke-4 Jakarta Kencana Prenada Media Gr. 2014;
  8. Luthans F. Perilaku Organisasi, (alih bahasa VA Yuwono, dkk). Ed Bhs Indones Yogyakarta ANDI. 2006;
  9. Yanidrawati K. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah kabupaten bekasi. *Students e-Journal*. 2012;1(1):32.
  10. Sunuharjo BS, Ruhana I. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Telekomunikasi indonesia, tbk witel jatim selatan, malang). *J Adm Bisnis*. 2016;34(1):38–46.
  11. Kaswan MM. Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2012.
  12. Mailani R, Muhadi M. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya. *J Manaj Kesehat Yayasan RS Dr Soetomo*. 2016;2(2):183–94.
  13. Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Mustofa Kamil. 2010;
  14. Sutrisno YN, Suryoputro A, Fatmasari EY. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kota Semarang. *J Kesehat Masy*. 2017;5(1):142–9.
  15. Susanto A. Pengaruh Promosi, harga dan inovasi Produk terhadap keputusan pembelian pada batik tulis Karangmlati Demak. Universitas Negeri Semarang; 2013.
  16. Luthans F. Perilaku Organisasi 10th. Ed Indones Yogyakarta Penerbit ANDI. 2006;
  17. Horhoruw A. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon. *Glob Heal Sci*. 2017;2(4):366–74.
  18. Rudianti Y, Handiyani H, Sabri L. Peningkatan kinerja perawat pelaksana melalui komunikasi organisasi di ruang rawat inap rumah sakit. *J Keperawatan Indones*. 2013;16(1):25–32.
  19. Shortell SM, Kaluzny AD. Health care management: organization, design, and behavior. Cengage Learning; 2000.
  20. Londok Mm, Rumayar Aa, Maramis Frr. Hubungan Antara Kepemimpinan Komunikasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Media Kesehat*. 2017;9(3).