

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. M. HAULUSSY AMBON

Andrias Horhoruw
(Poltekkes Kemenkes Maluku)

ABSTRAK

Studi pendahuluan di RSUD Dr.M.Haulussy Ambon di dapatkan data bahwa rata-rata perawat mengatakan mereka tidak puas dengan imbalan jasa keperawatan yang diterima, karena tugas dan beban kerja yang diberikan tidak sesuai dan tidak adil oleh pimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD.Dr.M.Haulussy Ambon. Waktu penelitian bulan Nopember 2014 Desain penelitian adalah *cross sectional*. Populasi adalah 250 responden dengan sampel sebesar 146 responden yang di ambil secara *simple random sampling*. Uji statistic menggunakan *chi-square* dan di Analisis menggunakan *analisis regresi logistic* metode *Rasio Blackward*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja perawat, kepuasan dengan rekan kerja juga memberi pengaruh yang signifikan dengan kinerja perawat sedangkan kepuasan dengan kondisi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja. Perawat yang merasa puas dengan imbalan jasa, maka kinerjanya akan 3,468 kali lebih baik dari perawat yang tidak puas dengan imbalan jasa dan pengaruhnya sebesar 12,44%.

Kata Kunci: Kepuasan, Kinerja, Perawat

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.¹ Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang menunjang atau mendukung. Selain itu kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.² Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang menunjang atau mendukung. Selain itu kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Nursalam 2013).

Penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif ($p=0,259$) terhadap kinerja.² 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.

Studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Dr. M. Haulussy Ambon didapatkan data bahwa rata-rata perawat mengatakan mereka tidak puas dengan pembagian imbalan jasa keperawatan yang selama ini diberikan, karena tidak seimbang dengan apa yang mereka lakukan kepada pasien. Selain itu mereka juga banyak mengeluh dengan beban kerja yang ditanggungnya dan merasakan beban kerja tersebut tidak sesuai dengan insentif yang diterima, dan juga pembagian tugas yang terkadang tidak sesuai/tidak adil oleh pemimpin yang membuat para mereka merasakan adanya kesenjangan dalam melakukan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dipakai adalah *cross sectional* yaitu menjelaskan dengan uji korelasi antara berbagai variabel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah

dilakukan uji validitas dan reliabilitas di RS Sumber Hidup Ambon kuesioner dibagikan pada 30 responden yang dibagi secara *accidental sampling*. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Dr. M. Haulussy Ambon pada tanggal 4-18 Nopember 2017.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. M. Haulussy Ambon yaitu 250 responden dengan besar sampel 146 responden ditentukan menggunakan metode *simple random sampling*.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerjaperawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUD dr. M.Haulussy Ambon, variable kepuasan kerja dengan imbalan jasa adalah suatu perasaan lega dengan imbalan jasa dari pekerjaan yang dilakukannya berupa uang untuk jasa pelayanan keperawatan dan bukan gaji, sedangkan variabel terikat adalah kinerja perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUD dr. M.Haulussy Ambon adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun tidak pada seorang perawat. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Data yang sudah dikumpulkan akan diolah dan dianalisis secara kuantitatif dalam hal ini analisis yang dipergunakan adalah analisis univariat, analisis bivariat dengan *chi-square* dan analisis multivariat dengan regresi logistik.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Usia Responden | n | % |
|------------------------------|-----|-------|
| ≤ 20 tahun | - | 0 |
| 21 – 30 tahun | 62 | 37,80 |
| 31 – 40 tahun | 54 | 36,98 |
| 41 – 50 tahun | 26 | 17,80 |
| >50 tahun | 4 | 2,73 |
| Jumlah | 146 | 100 |
| Lama Bekerja | n | % |
| 1 – 10 tahun | 95 | 65,75 |
| 11 – 20 tahun | 25 | 17,12 |
| 21 – 30 tahun | 21 | 14,38 |
| ≥ 30 tahun | 5 | 3,42 |
| Jumlah | 146 | 100 |
| Pendidikan | n | % |
| SPK | 19 | 13,01 |
| D3 | 117 | 80,13 |
| S1 | 4 | 2,73 |
| S1+Ners | 6 | 4,10 |
| Jumlah | 146 | 100 |
| Kepuasan dengan imbalan jasa | | |
| | n | (%) |
| Puas | 53 | 8,9 |
| TidakPuas | 93 | 91,1 |
| Total | 146 | 100 |
| Kepuasan dengan pengawasan | | |
| | n | % |
| Puas | 102 | 69,9 |
| TidakPuas | 44 | 30,1 |
| Total | 146 | 100 |
| Kinerja | | |
| | n | % |
| Baik | 87 | 60,0 |
| KurangBaik | 59 | 40,0 |
| Total | 146 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa, Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 21 sampai 30 tahun sebanyak 62 orang (37,80%), dalam usia muda ini perawat lebih dapat lebih aktif dan produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melayani orang lain. Untuk variable lama kerja, Responden yang sudah lama bekerja antara 1 sampai 10 tahun terlihat lebih mendominasi sebanyak 95 orang (65,75%), hal ini karena rata-rata perawat yang baru dan masih ada dalam usia produktif. Banyak perawat yang sudah pensiun dan pihak rumah sakit membuka kesempatan untuk perawat baru yang masih dalam usia produktif. Selanjutnya variable pendidikan, Responden yang mempunyai pendidikan D3 lebih mendominasi dalam penelitian ini sebanyak 117 orang (80,13%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh sebagian besar perawat adalah D3. Kepuasan dengan imbalan jasa. Berdasarkan pernyataan responden mengenai kepuasan dengan imbalan jasa, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab tidak puas yaitu 93 orang (8,9%). Kepuasan dengan pengawasan, Sebagian besar responden menjawab puas yaitu 102 orang (69,9%) dan Kinerja hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pernyataan responden mengenai kinerja kerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja kerja baik yaitu 87 orang (60,0%).

Tabel 2. Tabulasi silang indikator kepuasan dengan Imbalan Jasa terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. M. Haulussy Ambon

| Variabel | | Kinerja | | | | Total | | p |
|------------------------------|------------|---------|------|-------------|------|-------|-----|-------|
| | | Baik | | Kurang Baik | | n | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| Kepuasan dengan Imbalan Jasa | Puas | 39 | 73,6 | 14 | 26,4 | 53 | 100 | 0,009 |
| | Tidak Puas | 48 | 51,6 | 45 | 48,9 | 93 | 100 | |

Tingkat kepuasan terhadap imbalan jasa dengan kategori puas sebagian besar memiliki kinerja baik (73,6%) dan kategori tidak puas sebagian besar memiliki kinerja baik (51,6%). Bila di tinjau dari hasil uji statistik, didapat hasil nilai probabilitas 0,009. maka dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan imbalan jasa terhadap kinerja perawat.

Tabel 3. Tabulasi silang indikator kepuasan dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. M. Haulussy Ambon

| Variabel | | Kinerja | | | | Total | | p |
|--|------------|---------|------|-------------|------|-------|-----|-------|
| | | Baik | | Kurang Baik | | n | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| Kepuasan dengan pengawasan (<i>supervisor</i>) dan manajemen dalam rumah sakit | Puas | 68 | 66,7 | 34 | 33,3 | 102 | 100 | 0,008 |
| | Tidak Puas | 19 | 43,2 | 25 | 56,8 | 44 | 100 | |

Tingkat kepuasan terhadap pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit dengan kategori puas sebagian besar memiliki kinerja yang baik (66,7%) dan kategori tidak puas sebagian besar memiliki kinerja yang kurang baik (56,8%). Bila ditinjau dari hasil uji statistik, didapat hasil nilai probabilitas 0,008. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja perawat.

Kepuasan terhadap rekan kerja dengan kategori puas sebagian besar memiliki kinerja yang baik yaitu 73,9% dan kategori tidak puas sebagian besar memiliki kinerja yang kurang baik 64,8%. Bila ditinjau dari hasil uji statistik, didapatkan hasil nilai probabilitas 0,000. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan rekan kerja terhadap kinerja perawat.

Tabel 4. Tabulasi silang indikator kepuasan dengan rekan kerjaterhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. M. Haulussy Ambon

| Variabel | | Kinerja | | | | Total | | p |
|-----------------------------|------------|---------|------|-------------|------|-------|-----|-------|
| | | Baik | | Kurang Baik | | n | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| Kepuasan dengan rekan kerja | Puas | 68 | 73,9 | 24 | 26,1 | 92 | 100 | 0,000 |
| | Tidak Puas | 19 | 35,2 | 35 | 64,8 | 54 | 100 | |

Tabel 5. Tabulasi silang indikator kepuasan dengan kondisikerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. M. Haulussy Ambon

| Variabel | | Kinerja | | | | Total | | p |
|-------------------------------|------------|---------|------|-------------|------|-------|------|-------|
| | | Baik | | Kurang Baik | | n | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| Kepuasan dengan kondisi kerja | Puas | 64 | 59,3 | 44 | 40,7 | 37 | 100 | 0,891 |
| | Tidak Puas | 23 | 60,5 | 15 | 39,5 | 109 | 74,7 | |

Kepuasan terhadap kondisi kerja dengan kategori puas sebagian besar memiliki kinerja yang baik (59,3%) dan kategori tidak puas sebagian besar memiliki kinerja yang baik (60,5%). Bila ditinjau dri hasil uji statistik, didapatkan hasil nilai probabilitas 0,891, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kondisi terhadap kinerja perawat.

Hasil analisis regresi logistik antara variabel independen terhadap kinerja perawat di instalsi rawat inap RSUD Dr. M. Haulussy Ambon diperoleh data bahwa 2 variabel indikator yang berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen yaitu variabel indikator kepuasan dengan imbalan jasa (p = 0,003, (OR) = 3,468, B = 1,244), variabel indikator kepuasan dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit (p = 0,254, OR = 0,500, B = -0,694), dan variabel indikator kepuasan dengan rekan kerja (p = 0,000 OR = 6,288, B = 1,839).

Tabel 6. Hasil Analisa Seleksi Bivariat Untuk Regresi Logistik

| No | VariabelIndependen | Nilai p | Keterangan |
|----|---|---------|--------------------------------|
| 1 | Kepuasan dengan imbalan jasa | 0,009 | p < 0,25 / lulus seleksi |
| 2 | Kepuasan dengan pengawasan (<i>supervisor</i>) dan manajemen dalam rumah sakit. | 0,008 | p < 0,25 / lulus seleksi |
| 3 | Kepuasan dengan rekan kerja | 0,000 | p < 0,25 / lulus seleksi |
| 4 | Kepuasan dengan kondisi kerja | 0,891 | p > 0,25 / tidak lulus seleksi |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel indikator yang lulus seleksi untuk uji multivariate adalah indicator kepuasan dengan imbalan jasa (p=0,009), kepuasan dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit (p=0,008), serta indicator kepuasan dengan rekan kerja (p=0,000).

Tabel 7. Hasil analisis regresi logistic antara variabel independen terhadap kinerja erawat di instalsi rawat inap RSUD Dr. M. Haulussy Ambon

| Variabel | KinerjaPerawat | | | | | | 95,0% C.I for EXP (B) | |
|---|------------------------------|-------|--------|-------|-------|---------|-----------------------|--------|
| | B | S.E. | Wald | Df | Sig | Exp (B) | Lower | Upper |
| | Kepuasan dengan imbalan jasa | 1,244 | 0,423 | 8,647 | 1 | 0,003 | 3,468 | 1,514 |
| Kepusan dengan pengawasan (<i>supervisor</i>) dan manajemen dalam rumah sakit | -0,694 | 0,607 | 1,304 | 1 | 0,254 | 0,500 | 0,152 | 1,644 |
| Kepuasan dengan rekan kerja | 1,839 | 0,400 | 21,177 | 1 | 0,000 | 6,288 | 2,874 | 13,759 |
| Konstanta | -5,021 | 1,037 | 23,450 | 1 | 0,000 | 0,007 | | |

Berdasarkan tabel diatasdapat disimpulkan bahwa 2 variabel indikator yang berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen yaitu variabel indikator kepuasan dengan imbalan jasa ($p = 0,003$, (OR) =3,468, B = 1,244), variabel indikator kepuasan dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit ($p = 0,254$, OR = 0,500, B = -0,694), dan variabel indikator kepuasan dengan rekan kerja ($p = 0,000$ OR = 6,288, B = 1,839). Dapat dilihat bahwa dua variabel indikator memiliki nilai $p < 0,05$, dan satu variabel indikator memiliki nilai $p > 0,05$. Kesimpulannya variabel variabel indikator imbalan jasa dan kepuasan dengan rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Instalasi rawat inap.

PEMBAHASAN

Kepuasan dengan imbalan jasa terhadap kinerja perawat

Hezberg (dalam Hasibuan 2006), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini perawat adalah upah yang memadai karena akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan.

Setelah melalui uji bivariat, ditemukan bahwa tingkat kepuasan terhadap imbalan jasa kategori puas sebagian besar memiliki kinerja baik yaitu 73,6% dan kategori tidak puas sebagian besar memiliki kinerja yang baik 51,6%. Hasil uji statistik menunjukkan nilai probabilitas 0,009 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan imbalan jasa terhadap kinerja perawat. Dan dilanjutkan dengan analisa multivariate, yaitu analisis regresi logistik dengan metode Blackward Likelihood Ratio dengan ditemukan bahwa imbalan jasa juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ($p = 0,003$, odd ratio (OR) =3,468, B = 1,244). Artinya bahwa perawat yang merasa puas dengan imbalan jasa, maka kinerjanya akan 3,468 kali lebih baik dari perawat yang tidak puas dengan imbalan jasa dan pengaruhnya sebesar 12,44% terhadap kinerja perawat, dan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil ini menjawab dan menerima H_a , dan menolak H_o . Penelitian ini sejalan dengan penelitian Subakti Syain 2007 yang menyatakan variabel kepuasan dengan gaji dan isentif memiliki hubungan dengan kinerja kerja dengan $p = 0,038$ ($p < 0,05$).

Menurut peneliti, pada prinsipnya imbalan dan jasa merupakan hak yang harus dipenuhi setelah seseorang melakukan suatu pekerjaan. Dengan mendapat imbalan dan jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan juga tepat pada waktunya maka seseorang dalam hal ini perawat juga akan semakin tinggi produktivitas dan kinerjanya. Perawat yang merasa puas dengan pemberian imbalan jasa akan lebih baik kinerjanya dan mereka akan lebih memperluas ilmunya karena diberikan peluang melanjutkan pendidikan dijenjang yang lebih tinggi dengan imbalan jasanya memadai.

Kepuasan kerja dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen rumah sakit terhadap kinerja perawat

Pengawasan merupakan bagian yang juga penting dan merupakan komponen fungsi manajemen untuk mencapai suatu hasil kegiatan yang baik. Selain itu supervise juga merupakan upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah kepuasan dan kinerja kerja. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Robbins 2008) faktor-faktor yang salah satunya adalah mutu pengawasan. Semakin baik mutu pengawasan dan manajemen dari suatu perusahaan akan membuat kinerja karyawan akan baik.

Setelah dilakukan analisis bivariat dapat di lihat 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 logistik

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. Hasil penelitian ini justru berbeda dengan penelitian Subakti Syain 2007 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan dengan pengawasan terhadap kinerja perawat dengan $p = 0,020$ ($p < 0,05$).

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 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.

Kepuasan dengan rekan kerja terhadap kinerja perawat.

Howell dan Dipboye (dalam Simamora, 2012) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor salah satunya yaitu rekan kerja yang menunjang atau mendukung.

Setelah dilakukan uji bivariat, ditemukan bahwa tingkat kepuasan terhadap rekan kerja kategori puas sebagian besar memiliki kinerja yang baik yaitu 73,9% dan kategori tidak puas sebagian besar memiliki kinerja yang kurang baik 64,8%. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan rekan kerja terhadap kinerja perawat. Dan dilanjutkan dengan analisa multivariate, yaitu analisis regresi logistik dengan metode Blackward Likelihood Ratio dengan ditemukan bahwa imbalan jasa juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ($p = 0,000$ OR= 6,288, B = 18,39). Artinya bahwa perawat yang merasa puas dengan rekan kerjanya, maka kinerjanya 6,288 kali lebih baik dari pada perawat yang tidak memiliki kepuasan dengan rekan kerja dan pengaruhnya sebesar 18,39% terhadap kinerja perawat. Dengan demikian hasil ini menjawab dan menerima H_a , dan menolak H_0 . Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Subakti Syain yang mengatakan bahwa kepuasan dengan rekan kerja akan memberikan dampak yaitu kinerja perawat akan semakin baik dengan $p=0,019$ ($p < 0,05$).

Menurut peneliti, hubungan kerja merupakan hal penting juga yang dapat memberikan kepuasan kerja terhadap seseorang dan juga dalam meningkatkan kinerja kerja seseorang. Dalam hal ini hubungan yang dimaksud adalah hubungan kerja baik yang seprofesi atau yang berbeda profesi. Perasaan senang, aman, komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan membuat kinerja akan semakin baik. Perawat cenderung merasa puas dengan hubungan sesama rekan kerja mereka. Kepuasan ini terbentuk dari kebersamaan yang baik yang sering dilakukan dalam penting urusan pekerjaan maupun urusan lainnya. Mereka dapat saling memberikan masukan dan bertukar pikiran antara satu dengan yang lain, baik sesama maupun beda profesi, dengan demikian kinerja kerja mereka akan meningkat.

Kepuasan dengan kondisi kerja terhadap kinerja perawat

Gilmer (dalam Moh. As'ad, 2005), menyatakan bahwa, kondisi kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Kondisi kerja yang termasuk di

sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir, keselamatan kerja.

Setelah dilakukan analisa bivariat, ditemukan bahwa tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja kategori puas sebagian besar memiliki kinerja yang baik yaitu 59,3% dan kategori tidak puas sebagian besar memiliki kinerja yang baik 60,5%. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,891 ($p < 0,05$), karena nilai $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kondisi terhadap kinerja perawat. Dengan demikian H_0 diterima dan menolak H_a .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Subakti Syain yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat dengan $p = 0,739$ ($p < 0,05$). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanusi 2006, yang menyatakan bahwa kepuasan dengan kondisi kerja sangat berpengaruh dengan kinerja perawat. Dan meningkatkan kinerja perawat dapat ditingkatkan melalui perbaikan suasana kerja atau iklim organisasi. Oleh karena ini hubungan kondisi pekerjaan dengan kinerja perawat mempunyai arti penting bagi rumah sakit.

Kondisi kerja yang dimaksud disini yaitu karakteristik pekerjaannya, seperti tempat, lokasi, konstruksi bangunan, peralatan, fasilitas tambahan yang diberikan jaminan kesehatan, hubungan fisik dan sosial. Semakin baik dan nyaman suatu tempat, lokasi, peralatan dan fasilitas dalam pekerjaan dan melakukan pekerjaannya akan semakin baik pula kinerja perawatnya. Menurut Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kinerja. Menurut peneliti hal ini dapat diterima karena pada umumnya perawat di RSUD Dr. M. Haulussy Ambon merasa puas dengan kondisi dan pekerjaan mereka, karena letak lokasi dan tempat kerja mereka strategis, mudah dijangkau dan di pusat kota ambon. Dan juga karena RSUD Dr.M.Haulussy Ambon merupakan rumah sakit pusat rujukan di Maluku, maka peralatan dan konstruksi bangunannya sudah baik dan memenuhi standar, dan semua yang diperlukan petugas rata-rata telah tersedia. Perawat juga merasa puas dengan fasilitas-fasilitas tambahan yang ditawarkan dari pihak rumah sakit. Namun, kinerja perawat tetaplah merupakan hal utama seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya. Perawat yang puas maupun tidak puas tetap harus menjalankan tugasnya dengan baik.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan Penelitian Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, meliputi: 1. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan dari bagian medis terbatas pada perawat, sedangkan dokter, penunjang medis dan non medis tidak diteliti. Kinerja rumah sakit secara keseluruhan akan ditunjang oleh keempat bagian ini. 2. Tidak semua responden memperoleh penjelasan secara mendetail dari peneliti, sehingga jawaban yang dipersepsikan oleh responden atas kuisisioner yang diberikan dimungkinkan dapat menimbulkan bias tertentu dalam penelitian. 3. Masih terdapat konstruk atau variabel lain yang berpengaruh berkaitan dengan dengan kepuasan kerja perawat, 4. Penelitian ini hanya dilakukan di rumah sakit umum Doter MatheosHaulusi Ambon yang mungkin tidak dapat mewakili rumah sakit lain secara keseluruhan, karena keterbatasan waktu dan dana yang dimiliki peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Perawat. Hal ini dapat dibuktikan sebagai berikut :

1. Variabel indicator kepuasan dengan imbalan jasa terhadap kinerja memiliki hubungan yang signifikan, Dilanjutkan dengan Analisis multivariate, kepuasan dengan imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Variabel indicator kepuasan dengan pengawasan (*supervisor*) dan manajemen dalam rumah sakit juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja

3. Variabel indikator kepuasan berpengaruh terhadap kinerja perawat, dilanjutkan dengan Analisis multivariate, kepuasan dengan imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nursalam. Manajemen keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Salemba Medika: Jakarta. 2013
- Barbara AF and Tiffany JP. "Theories and Research on Job Satisfaction" dalam Steven Douglas Brown and Robert William Lent, eds., Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005.
- Kuntoro A. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: NuhaMedika. 2010.
- Luriafi. Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan perusahaan genteng press PT. SGN. pdf. 2009.
- Luthfan A. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (Online) http://eprints.undip.ac.id/35839/1/407_Efa_Aginta_G2C07026.pdf 2011. (12 Januari 2014)
- Kartika Y. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. jurnal.unpad.ac.id. 2012:1(1)
- Rachmawati IK. Manajemen Sumber Daya. Nuha Medika : Yogyakarta. 2008.
- Sopiyudin D. Statistik untuk kedokteran dan kesehatan. Salemba Medika: Jakarta. 2011.
- Sudiharto. Study Tentang Kepuasan dan Hubungannya Dengan Kinerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Dahlia Badan Rumah Sakit Daerah, Semarang (Online). <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/7046/1/08E00830.pdf>. 2010. (04 juni 2014)
- Barbara AF and Tiffany JP. "Theories and Research on Job Satisfaction" dalam Steven Douglas Brown and Robert William Lent, eds., Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005.
- Subakti, syain. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik spesialis bestarimedan 2009. (online) <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/7046/1/08E00830.pdf> (7 oktober 2014)
- Sopiyudin, Dahlan, Statistik untuk kedokteran dan kesehatan. Salemba Medika: Jakarta. 2011
- Sudiharto, Study Tentang Kepuasan dan Hubungannya Dengan Kinerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Dahlia Badan Rumah Sakit Daerah (brsd) raasoewondopati, Semarang. 2010 (Online). <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/7046/1/08E00830.pdf> (04 juni 2014)
- Parwanto, Wahyuddin. Pengaruh Faktor- Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka Di Surakarta. Skripsi. 2011. (Online) (diakses 7 Februari 2014)
- Barbara A. Fritzsche and Tiffany J. Parrish, "Theories and Research on Job Satisfaction" dalam Steven Douglas Brown and Robert William Lent, eds., Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005.
- Luriafi, ekaristi, .Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan perusahaan genteng press PT.SGN. 2009. pdf.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara. 2006
- http://eprints.undip.ac.id/35839/1/407_Efa_Aginta_G2C07026.pdf
- Kuntoro, Agus. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta : NuhaMedika 2011

- LuthfanAtmaji, Pengaruhstres kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan AgungSemaran.g2011(Online) http://eprints.undip.ac.id/35839/1/407_Efa_Aginta_G2C07026.pdf (12 Januari 2014).
- Notoatmodjo, S. Metodologi Penelitian Kesehatan. RinekaCipta: Jakarta. 2012
- Nursalam. Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional. SalembaMedika : Jakarta. 2013
- Potter dan Perry. Tanpa tahun. Fundamental Keperawatan. EGC : Jakarta 2013
- Rachmawati Ike Kusdyah. Manajemen Sumber Daya. NuhaMedika : Yogyakarta.2008
- Robbins, Stephen PPerilakuOrganisasi. Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap. Jakarta : PT Indeks. 2006
- Shahu, Rashmidan S.V. Gole. Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Performance: An Empirical Study, 2008, AIMS International Journal of Management 2(3). pp 237-246 (Online 09 Oktober 2014).
- Simamora, ManajemenKeperawatanProfesional. Edisi 2. SalembaMedika : Jakarta. 2012.
- Suhendi, HendidanSahyaAnggaraPerilakuOrganisasi. Bandung: CV. PustakaSetia. 2010.