

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PERAWAT PNS DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TIDORE KEPULAUAN

Noviyani  
Herman Warouw  
Hendry Palandeng

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran  
Universitas Sam Ratulangi  
Email : [vhyanialbanjar@yahoo.co.id](mailto:vhyanialbanjar@yahoo.co.id)

**Abstract:** The longer the working world is growing rapidly. Many demands that must be met for the progress of a company or organization. Someone needs to achieve is the key to motivation and satisfaction job. satisfaction a job as a nurse assessment or reflection of the feelings of employees towards work. If a positive attitude towards the workers, a job tend to be satisfied with. Aim to determine the relationship of job satisfaction with work performance inpatient nurse in the General Hospital of Tidore Islands. The method used in this study is an analytical study using cross sectional study (cross sectional study) where the researchers wanted to know the relationship between the dependent and independent variables at a certain time and then processed in the frequency distribution is presented in tabular form. The population in this study were nurses Installation inpatient civil servants in the General Hospital of Tidore Islands by 54 nurses. Sampling technique that is propovise sampling is choosing among a sample population. The sample in this study as many as 54 people. Results of this study respondents were less satisfied job satisfaction by 48 respondents (88.9%) while the 6 respondents said they were satisfied (11.1%), job performance most respondents stated that poor job performance 46 respondents (85.2% ), while stating that good performance 8 respondents (14.8%). Conclusions in this study are the relationship of job satisfaction with work performance PNS nurses in inpatient general hospital Tidore Islands Region. Therefore expected to be able to increase nurse job satisfaction that is so nurses can maintain the performance obtained.

**Keywords:** job satisfaction, job performance, nurses

**Abstrak:** Dunia kerja semakin lama semakin berkembang pesat. Banyak tuntutan yang harus dipenuhi demi kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi. Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja perawat sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Apabila bersikap positif terhadap pekerja maka seorang tersebut cenderung akan puas terhadap pekerjaannya. Tujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian analitik dengan menggunakan rancangan *cross sectional study* (studi potong lintang) dimana peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu saat tertentu diolah dalam distribusi frekuensi kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat PNS di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan sebanyak 54 perawat. Teknik pengambilan sampel yaitu propovise sampling yaitu memilih sampel

diantara populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang. Hasil penelitian ini responden menyatakan kepuasan kerja kurang puas sebanyak 48 responden (88,9%) sedangkan yang menyatakan puas yakni 6 responden (11,1%), prestasi kerja sebagian besar responden menyatakan prestasi kerja kurang baik yakni 46 responden (85,2%), sedangkan yang menyatakan prestasi kerja baik yakni 8 responden (14,8%). Kesimpulan dalam penelitian ini terdapat hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat PNS di instalasi rawat inap Rumah Sakit umum Daerah Kota Tidore Kepulauan. Oleh karena itu diharapkan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat yang ada sehingga perawat dapat tetap mempertahankan prestasi yang didapatkan.

**Kata Kunci** : Kepuasan Kerja, prestasi kerja, perawat

## PENDAHULUAN

Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja, maka kebutuhan pencapaian prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari beberapa factor dalam organisasi : program pelatihan, pembagian dan jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan, perubahan pola motivasi, dan lain-lain. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan adalah Rumah Sakit milik pemerintah yang bertipe C sesuai perda No. 9 SK nomor 1237/MENKES/SK/1997 yang diresmi kan penggunaannya sejak tanggal 28 Desember 1981. Menurut data SDM Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan pada tahun 2011 terdapat 186 jumlah perawat, pada tahun 2012 meningkat menjadi 208 perawat dan tahun 2013 terdapat penambahan 25 tenaga sukarela. Pemilihan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan sebagai tempat penelitian ditinjau dari beberapa aspek yakni dari segi pembangunan kesehatan pengembangan karier perawat menyangkut kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat. Kepuasan kerja perawat sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Apabila bersikap positif terhadap pekerja maka seorang tersebut cenderung akan puas terhadap pekerjaannya. Dari beberapahal yang didapatkan di Rumah Sakit Umum Kota Tidore Kepulauan perawat merasa kurang puas dalam hal

memberikan pelayanan keperawatan karena kurangnya kerja sama antar perawat dengan beban kerja yang di bebankan kepada perawat, selain itu jasa dalam memberikan pelayanan keperawatan masih belum memenuhi keinginan perawat.

Dari data yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan diketahui bahwa jumlah tenaga perawat di instalasi rawat inap yang merupakan objek peneliti dengan jumlah perawat 74 orang perawat. Tenaga perawat merupakan tenaga kesehatan terbatas dari dan kualitas sumber daya manusia masih rendah sehingga perlu suatu pendidikan dari pelatihan lanjutan minimal D3 dan maksimal sarjana S1 yang ditempatkan pada setiap ruang rawat inap dirumah sakit umum kota tidore, dengan demikian tenaga perawat diharapkan memiliki kualitas professional dengan hasil kerja dengan baik terutama karena tenaga perawat dirumah sakit merupakan tenaga kesehatan yang selama 24 jam selalu berada disisi pasien khususnya di bagian rawat inap. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan merupakan suatu organisasi yang dibentuk karena tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan masyarakat mulai menyadari arti pentingnya kesehatan. Data yang diperoleh melalui diskusi dengan perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan masih ditemukan

complain atas perawat merasa kurang puas dalam hal memberikan pelayanan keperawatan karena kurangnya kerjasama antar perawat dengan beban kerja yang dibebankan kepada perawat,

Penelitian ini adalah penelitian analitik dengan menggunakan rancangan *cross sectional study* (studi potong lintang) dimana peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu saat tertentu, artinya setiap subjek hanya diobservasi 1 kali saja. Populasi yakni keseluruhan subyek penelitian yang akan diteliti (Setiadi 2007). Populasi dalam penelitian ini yakni perawat di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan pada bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2013. Populasi dalam penelitian ini 74 perawat di Instalasi rawat inap Rumah sakit umum daerah kota Tidore kepulauan. Sampel dalam penelitian ini yakni sebagian dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Setiadi 2007). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara *proposive sampling* yaitu memilih sampel diantara populasi. Sampel yang diambil 62 responden dan di kurangi 8 pada ruangan UGD sehingga sampelnya menjadi 54 dalam penelitian ini yakni perawat PNS di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Tidore Kepulauan atas dasar kriteria inklusi yaitu

Semua perawat yang bersedia menjadi responden, Perawat yang sudah PNS, dan Perawat yang sudah bekerja 2 tahun ke atas. Penelitian ini telah dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan dan Penelitian ini telah dilakukan selama bulan Juni 2013. Instrumen pada penelitian ini menggunakan lembar kuesioner yang terdiri dari karakteristik responden serta lembar pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan

selain itu jasa dalam memberikan pelayanan keperawatan masih belum memenuhi keinginan perawat, sehingga berpengaruh keprestasi kerja yang diperoleh perawat.

#### **METODE PENELITIAN**

prestasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Kota Tidore kepulauan. Untuk mengukur kepuasan kerja perawat digunakan kuisisioner A terdiri dari 10 pertanyaan dari 3 komponen upah atau gaji 3 pekerjaan 2 promosi karier 2 kelompok kerja atau tim, pada aspek penilaian 1 (sangat tidak puas), 2 (tidak puas), 3 (puas), 4 (sangat puas). Kuisisioner ini sudah pernah dipakai oleh Cintia Kalole, yang dilakukan pada RSUD, Prof. Kandou Manado, pada tahun 2011, dengan hasil uji validitas menggunakan chi-square 0,014, dimana hasil uji chi-square lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha (0,05), artinya kuisisioner untuk kepuasan dinyatakan sudah valid. Prestasi kerja perawat untuk mengukur prestasi kerja perawat digunakan kuisisioner B terdiri dari 10 pertanyaan pada aspek penilaian, 1 (tidak pernah), 2 (jarang), 3 (sering), 4 (selalu). Kuisisioner ini sudah pernah dipakai oleh Iwan Wahyudi, yang dilakukan pada RSUD dr. Slamet Garut dengan hasil uji validitas ( $r$ , hasil): 0,441-0,823 dan nilai reliabilitas (nilai alpha 0,933), dengan melihat hasil tersebut maka kuisisioner prestasi kerja ini dinyatakan valid.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dilakukan pengolahan melalui tahap sebagai berikut : (*Editing*), (*Coding*), (*cleaning*). Analisis univariat berfungsi memberikan gambaran karakteristik populasi dan penyajian hasil deskriptif melalui frekuensi dan distribusi dari variabel bebas dan variabel terikat. Analisis bivariat dilakukan untuk mencari ada tidaknya hubungan masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Analisa data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah statistic uji

*Chi-square* atau  $\chi^2$  mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD kota Tidore kepulauan. Proses/ entri data (*proccessing*) yaitu melakukan entri data dari kuesioner ke dalam paket program komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk melihat hasil kemaknaan penghitungan statistic digunakan batas kemaknaan 0,05. Penerimaan terhadap hipotesa (H1) apabila nilai  $p < 0,05$  (ada hubungan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**

**Distribusi frekuensi berdasarkan umur di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan**

Umur	N	%
25	5	9,3
26	5	9,3
27	10	11,5
28	5	9,3
29	8	14,8
30	7	13,0
31	2	3,7
32	5	9,3
33	2	3,7
34	4	7,4
35	1	1,9
Jumlah	54	100

Sumber: data primer

**Tabel 2**

**Distribusi frekuensi berdasarkan lama kerja di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan**

Lama Kerja	N	%
2 tahun	4	7,4
3 tahun	4	7,4
4 tahun	8	14,8
5 tahun	4	7,4
6 tahun	3	5,6
7 tahun	13	24,1
8 tahun	11	20,4
9 tahun	7	13,0
Jumlah	54	100

Sumber: data primer

**Tabel 3**

yang bermakna), sedangkan penolakan terhadap hipotesa (H1) apabila nilai  $p > 0,05$  (tidak ada hubungan yang bermakna). Peneliti telah mengajukan permohonan izin kepada instansi Rumah Sakit tempat penelitian dalam hal ini Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan. Setelah mendapat persetujuan barulah dilakukan penelitian dengan menekankan masalah etika penelitian yang meliputi sebagai berikut :*Informed Consent, Anonimity, Confidentiality*

**Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan**

Jenis Kelamin	N	%
Laki-laki	16	29,6
Perempuan	38	70,4
Jumlah	54	100

Sumber: data primer

**Tabel 4**

**Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan**

Pendidikan	N	%
DIII	38	70,4
S1/Ners	16	29,6
Jumlah	54	100

Sumber: data primer

**Tabel 5**

**Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerjadi RSUD Kota Tidore Kepulauan**

Kepuasan Kerja	N	%
Puas	6	11,1
Kurang Puas	48	88,9
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer

**Tabel 6**

**Distribusi Responden Berdasarkan Prestasi Kerja di RSUD Kota Tidore Kepulauan**

Tingkat Prestasi Kerja	N	%
Baik	8	14,8
Kurang Baik	46	85,2
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer

Berdasarkan hasil analisa menggunakan uji statistic *fisher's exact test* pada tingkat kepercayaan 95% di peroleh nilai  $p = 0,000$ , atau probabilitas di bawah 0,005. Dengan demikian  $H_a$  di terima ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat PNS di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tidore Kepulauan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kepuasan kerja kurang puas yakni 48 responden (88,9%) sedangkan yang menyatakan puas yakni 6 responden (11,1%). Hal ini dikarenakan kurangnya kerja sama antara perawat dengan beban kerja yang dibebankan kepada perawat. Dan jika di lihat dari prestasi kerja sebagian besar responden menyatakan prestasi kerjakurang baik yakni 46 responden (85,2%), sedangkan yang menyatakan prestasi kerja baik yakni 8 responden (14,8%). Prestasi kerja dinyatakan kurang baik dilihat dari kurangnya jasa dalam melaksanakan pelayanan yang tidak sesuai dengan keinginan perawat. Berdasarkan hasil analisa menggunakan uji statistic *fisher's exact test* pada tingkat kepercayaan 95% di peroleh nilai  $p = 0,000$ , atau probabilitas di bawah 0,005. Dengan demikian  $H_a$  di terima ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat PNS di instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah Kota Tidore Kepulauan.

**Tabel 7**

**Hubungan Kepuasan kerja dengan Prestasi Kerja perawat PNS di RSUD Kota Tidore Kepulauan**

Tingkat Kepuasan	Prestasi Kerja		Total	P
	Baik	Kurang baik		
Puas	5	1	6	
Kurang puas	2	46	48	0,000
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>54</b>	<b>Total</b>

Sumber : Data Primer

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahman (2005) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, maka akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja seseorang begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputra (2011), yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh atau hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja adalah sebesar 69,2%. Itu artinya kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan. Salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan dan perbaikan prestasi kerja adalah kepuasan kerja (*job satifications*). Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan cenderung memberikan lebih dari apa yang diharapkan oleh perusahaan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga prestasi kerjanya akan meningkat (Fraser, 2000). Gibson menggambarkan secara jelas adanya hubungan timbalbalik antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Disatusisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan prestasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan (Wibowo, 2007).

Prestasi kerja merupakan salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Pasalnya, bukan hal yang mudah untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik dan terus menerus meningkat dari waktu ke waktu (Handoko, 2001). Karyawan semakin dituntut untuk memiliki kinerja dan kompetensi yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan mungkin lebih tinggi dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan kerja yang tinggi seharusnya jugadi imbangi oleh perusahaan dengan memberikan faktor yang mendukung kepuasan karyawan dalam bekerja. Karena ketika mengalami ketidakpuasan kerja, maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Penurunan prestasi kerja dan ketidaklancaran operasional perusahaan terjadi karenakaryawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal – asalan (Sutrisno, 2009). Pengaruh faktor – faktor kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial dijelaskan dalam faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Faktor intrinsik meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini apabila kepuasan kerja karyawan terhadap faktor – faktor yang ada didalam kepuasan kerja intrinsik tersebut meningkat, maka prestasi kerja

karyawan tersebut juga akan meningkat (Robbin, 2007). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aisyah (2000) di RSUD Kabupaten Pamekasan yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan berkurang menyebabkan prestasi kerja menurun. Menurut Herzberg berpendapat bahwa manusia bekerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor. Dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas, dan faktor yang membuat orang merasa puas. Faktor yang merasa orang tidak puas disebut faktor kesehatan (*hygiene factor*) (Manullang, 2000).

Motivasi primer tidak dipelajari, ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara kebutuhan biologis. Sedangkan motivasi sekunder adalah motivasi yang timbul karena dorongan dari luar akibat interaksi dari orang lain maupun interaksi social. Ini dikarenakan seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada dirinya sehingga terciptanya kepuasan kerja yang berakibat pada peningkatan prestasi kerja (Hasibuan, 2001). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan berhubungan dan berpengaruh penting pada indeks prestasi kerja karyawan. Dengan demikian menjadi tanggung jawab sebagai karyawan / perawat bila dalam bekerja kita mendapatkan kepuasan maka tidak menutup kemungkinan prestasi kerja kita meningkat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja kurang puas lebih banyak di banding kepuasan kerja puas, sedangkan hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja kurang baik lebih banyak dibanding prestasi kerja

baik, dan Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistic *fisher's exact test* di peroleh nilai  $p = 0,000$ , atau probabilitas dibawah  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dari analisis tersebut menunjukkan terdapat hubungan kepuasan kerja

perawat dengan prestasi kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum

Daerah Kota Tidore Kepulauan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Grafindo Persada

Fraser, T. (2000). *Stress dan Kepuasan Kerja*. Jakarta. PT Rajawali

Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF

Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara

Manullang, M. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

Nursalam (2009). *Manajemen keperawatan . Aplikasi dalam praktik keperawatan professional*. Salembamedika. Jakarta

Rahman, A. (2005). Dalam Thesis "Hubungan Kepuasan dengan Kinerja Pegawai Administrasi di Rumah Sakit Daerah Raden Mattaher Propinsi Jambi". Yogyakarta. Gadjah Mada University Press

Robbin, P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Index

Rowland, H.S. dan Rowland, B.L (1997). *Nursing Administration Handbook*. 4<sup>th</sup>ed. An Aspen Pub: Maryland.

Saputra, J. (2011). Dalam Thesis "Pengaruh Kepuasan Kerja; Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur". Malang. Brawijaya University Press

Sutrisno, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media

Setiadi, 2007. *Konsep dan penulisan riset keperawatan, graham ilmu*; Yogyakarta.