

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSIA AZ-ZAKIYAH KOTA MEDAN

Mutiara Nauli¹, Khodijah Tussolihin Dalimunthe², Galim Supriadi³

^{1,2,3} Universitas Haji Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: mutiara.nsr@gmail.com¹, khodijahTussolihin27@gmail.com², adi.28ariezz@gmail.com³

Abstrak

Perawat merupakan seorang yang lulus pendidikan keperawatan dan fokus berprofesi sebagai perawat individu, keluarga, dan masyarakat sehingga mencapai, mempertahankan, dan memulihkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai meninggal. Tingkat kinerja perawat dapat ditentukan dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja perawat dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSIA Az-Zakiyah Kota Medan. Penelitian dilakukan di RSIA Az-Zakiyah yang terletak di Jl. Mustafa No. 4a/18, Glugur Darat Kecamatan Medan Timur Kota Medan. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober–Desember 2019. Desain penelitian ini bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional* dengan sampel berjumlah 24 orang. Analisis data dibagi menjadi Univariat dan Bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat RSIA Az-zakiyah kota Medan tahun 2019 dengan *p-value* yaitu $0,001 < 0,05$, dan rekan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat RSIA Az-Zakiyah kota Medan dengan *p-value* yaitu $0,001 < 0,05$. Disarankan kepada pihak rumah sakit agar dapat meningkatkan kepuasan kerja berhubungan dengan insentif yang diterima oleh perawat karena kepuasan terkait insentif lebih rendah dibandingkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan, kinerja, perawat

Abstract

*The nurse was a graduate who graduated from nursing education and focuses as an individual, family, and community nurse so as to achieve, maintain, and restore optimal health and quality of life from birth to death. The level of performance of nurses can be determined by the level of job satisfaction that was expected to improve the performance of nurses to achieve the goals expected by health organizations. The purpose of this study was to determine the Relationship between Job Satisfaction and Nurse Performance at the Az-Zakiyah Children's Hospital Medan of Medan City in 2019. The study was conducted at the Az-Zakiyah Children's Hospital located on Jalan Mustafa No.4a / 18, Glugur Darat, Medan Timur District, Medan City. When the study was conducted from October to December 2019. The design of this study was analytic with a cross sectional approach with a sample of 24 people. Data analysis was divided into Univariate and Bivariate using the Chi-Square test at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of this study ware salary had a significant relationship with the performance of nurses at Az-Zakiyah Children's Hospital of Medan City in 2019 with a *p*-*

value of 0.042 <0.05, work has a significant relationship with the performance of nurses at the Az-Zakiyah Children's Hospital of Medan City in 2019 with a p-value of 0.001 <0.05, supervision had a significant relationship with the performance of nurses at Children's Hospital of Medan City in 2019 with a p-value of 0.026 <0.05, work colleagues have a significant relationship with the performance of nurses at the Az-Zakiyah Children's Hospital of Medan City in 2019 with a p-value of 0.001 <0.05. It is recommended to the Az-Zakiyah Children's Hospital to increase job satisfaction related to incentives received by nurses because satisfaction related to incentives was lower than other job satisfaction.

Keywords: Children's Hospital, Performance, Satisfaction, Performance

Pendahuluan

Rumah Sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi strategis dalam usaha meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Indonesia (Sumijatun, 2009). Hal ini memaksa Rumah Sakit untuk meningkatkan kemampuannya dalam berbagai aspek agar dapat mewujudkan pelayanan kesehatan yang bertanggung jawab serta bermutu. Selain itu Rumah Sakit menjadi salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya pelayanan kesehatan penunjang. Menurut WHO, Rumah Sakit adalah suatu institusi berupa bagian integral dari organisasi kesehatan lengkap, baik promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif bagi pasien rawat jalan, rawat inap, kegiatan pelayanan medis serta keperawatan.

Menurut UU RI No. 6 tahun 1963 perawat termasuk tenaga kesehatan selain dokter, apoteker, dan bidan. Perawat sebagai tenaga kesehatan dalam bidang kesehatan berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Standar terkait evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan memastikan tersedianya asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi dengan cara ikut terlibat dalam program pengendalian mutu di Rumah Sakit. Peranan perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak baik tidaknya kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan pada pasien. Pekerjaan utama perawat adalah melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien. Asuhan keperawatan adalah proses kegiatan keperawatan langsung pada pasien yang pelaksanaannya merupakan inti praktik keperawatan (Putra, 2018). Apabila kualitas kinerja perawat baik maka tingkat kepuasan pasienpun akan meningkat.

Kinerja Rumah Sakit tidak lepas dari masalah kualitas pelayanan kesehatan terkait pelayanan keperawatan. Salah satu sebab yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit adalah kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Sehingga rendahnya kinerja perawat akan berdampak pada tingkat kepercayaan dan kepuasan pasien kepada Rumah Sakit. Diharapkan kinerja perawat dapat memberikan kontribusi dengan cara profesional secara nyata dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, agar berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum yaitu organisasi tempat bekerjanya, dan dampak akhir berujung pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Hasmoko, 2008).

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan seseorang maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan atau sebaliknya (Natsir, 2015).

Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya mengetahui kinerja Rumah Sakit terutama di bidang pekerjaannya, tetapi dapat juga menentukan strategi manajemen dimasa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kepuasan kerja perawat dalam memajukan Rumah Sakit kedepannya. Tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja yang rendah sering menjadi factor terjadinya unjuk rasa yang liar, penurunan kerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya karyawan yang tinggi (Natsir, 2015).

Rumah Sakit Az-Zakiah Medan merupakan salah satu Rumah Sakit swasta yang dimiliki oleh Organisasi Islam Kota Medan dalam bentuk RSAB, dimana RS Az-Zakiah memberikan pelayanan kesehatan yang cukup baik kepada masyarakat. Oleh sebab itu RSIA Az-Zakiah Medan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di RSIA Az-Zakiah kota Medan, hasil wawancara dari beberapa perawat, mereka menyatakan kurang puas terhadap gaji yang diterima dikarenakan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Sistem promosi yang kurang jelas, pihak Rumah Sakit tidak transparan dalam menetapkan standar promosi untuk perawat. 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 antar perawat dan pelimpahan pekerjaan oleh perawat senior kepada perawat junior.

Karena masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut di atas, maka dianggap perlu untuk menganalisis sejauh mana tingkat kepuasan perawat yang bekerja pada RSIA Az-Zakiah dan bagaimana hubungannya dengan kinerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti memutuskan untuk meneliti tentang “Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSIA Az-Zakiah kota Medan”.

Metode Penelitian

Desain Penelitian ini bersifat Analitik dengan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* bisa disebut dengan studi potong lintang yaitu gabungan dari pendekatan yang menggunakan satu kali pengumpulan data pada suatu saat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pada perawat.

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiah yang terletak di Jalan Mustafa No.4A/18, Glugur Darat Kecamatan Medan Timur Kota Medan. Penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober-Desember 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiah kota Medan baik shift pagi, siang, maupun shift malam yang berjumlah 24 orang. Penelitian ini menggunakan teknik

pengambilan sampel dengan menggunakan metode total sampling, yang mana menurut Arikunto (2013) total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiyah Medan yang berjumlah 24 orang.

Hasil dan Pembahasan

Hubungan Gaji dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiyah Kota Medan

Berdasarkan Tabel 1 penelitian yang telah dilakukan kepada 24 responden dapat dilihat sebagian besar perawat merasa tidak puas dan menghasilkan kinerja yang tidak baik terhadap gaji sebanyak 12 orang (80,3%) dengan nilai (p -value) = 0,042 < 0,05, sehingga hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiyah kota Medan tahun 2019.

Tabel 1. Data kepuasan responden berdasarkan gaji

No.	Gaji	Jumlah	Persentase (%)
1.	Puas	9	41,7
2.	Tidak Puas	15	58,3
Total		24	100,0

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden yang merasa puas terhadap gaji dan memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 5 orang responden (55,6%), dan responden yang merasa tidak puas dengan gaji memiliki kinerja tidak baik yaitu sebanyak 12 orang responden (80,3%). Hasil uji statistik dengan menggunakan tes *Chi-Square* diperoleh nilai probabilitas 0,042 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zakiyah Kota Medan Tahun 2019.

Tabel 2. Data kepuasan responden berdasarkan gaji dengan tingkat kinerja

No	Gaji	Kinerja				Jumlah	p -value	
		Baik		Tidak baik				
		F	%	f	%			
1	Puas	5	55,6	4	44,4	9	100,0	0,042
2	Tidak Puas	3	19,7	12	80,3	15	100,0	

Gaji merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Gaji adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Gaji tidak hanya membantu manajer personalia dalam menentukan upah yang adil dan layak saja, tetapi juga dapat menarik pekerja yang mempunyai kemampuan dalam organisasi dan mendorong pekerja untuk mencapai prestasi yang tinggi. Selain itu juga dapat menjaga prestasi pekerja selama periode yang panjang. Gaji berkaitan dengan kinerja karena

merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang. Seorang perawat biasanya akan lebih bersemangat dalam bekerja jika mendapatkan upah sesuai dengan yang dia inginkan (Firmansyah, 2009).

Hubungan Pekerjaan dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit

Berdasarkan Tabel 3 penelitian yang telah dilakukan kepada 24 responden bahwa sebagian besar perawat merasa puas dan memiliki kinerja yang baik terhadap pekerjaan sebanyak 9 orang (69,2%) dengan nilai (p -value) = 0,001 < 0,05, sehingga hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiyah kota Medan tahun 2019.

Tabel 3. Data kepuasan responden berdasarkan pekerjaan

No.	Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Puas	13	54.2
2.	Tidak Puas	11	45.8
Total		24	100,0

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang merasa puas dengan pekerjaan dan memiliki kinerja baik sebanyak 9 orang responden (69,2%), dan responden yang merasa tidak puas dengan pekerjaan dan memiliki kinerja yang tidak baik yaitu sebanyak 7 orang responden (63,6%). Hasil uji statistik dengan menggunakan tes *Chi-Square* diperoleh nilai probabilitas 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zakiyah Kota Medan Tahun 2019.

Tabel 4. Data kepuasan responden berdasarkan pekerjaan dengan tingkat kinerja

No	Pekerjaan	Kinerja				Jumlah	p -value	
		Baik		Tidak baik				
		F	%	f	%			
1	Puas	9	69,2	4	30,8	13	100,0	0,001
2	Tidak Puas	4	36,4	7	63,6	11	100,0	

Dalam aspek pekerjaan, etika merupakan factor utama yang harus diperhatikan karena dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi pasien. Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit harus disertai dengan peningkatan pelayanan keperawatan, salah satunya melalui upaya peningkatan kinerja perawat karena perawat adalah tolak ukur yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit (Ilyas, 2004).

Hubungan Supervisi dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan Tabel 5 penelitian yang telah dilakukan kepada 24 responden bahwa sebagian besar perawat merasa tidak puas dan memiliki kinerja yang tidak baik terhadap supervisi sebanyak 10 orang (83,3%) dengan nilai (p -value) = 0,026 < 0,05, sehingga hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiyah kota Medan tahun 2019.

Tabel 5. Data kepuasan responden berdasarkan supervisi

No.	Supervisi	Jumlah	Per senta se (%)
1.	Puas	9	37.5
2.	Tidak Puas	15	62.5
Total		24	100,0

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa responden yang merasa puas dengan supervisi dan memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 6 orang responden (75,6%), dan responden yang merasa tidak puas dengan pekerjaan dan memiliki kinerja yang tidak baik yaitu sebanyak 10 orang responden (53,3%). Hasil uji statistik dengan menggunakan tes *Chi-Square* diperoleh nilai probabilitas 0,026 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zakiyah Kota Medan Tahun 2019.

Tabel 6. Data kepuasan responden berdasarkan supervisi dengan tingkat kinerja

No	Supervisi	Kinerja				Jumlah		<i>p</i> -value
		Baik		Tidak baik		f	%	
		F	%	f	%			
1	Puas	6	75,6	3	24,4	9	100,0	0,026
2	Tidak Puas	5	16,7	10	83,3	15	100,0	

Pelaksanaan pengawasan pada dasarnya merupakan tanggung jawab manajemen rumah sakit. Keberhasilan pengawasan sangat dipengaruhi oleh supervisi. Jika supervisi dekat dengan karyawan dan menguasai pekerjaan serta memiliki sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat dan sebaliknya, apabila supervisi tersebut tidak baik maka akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Supervisi merupakan bagian yang penting dalam manajemen keperawatan.

Hubunga Rekan Kerja dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan Tabel 7 penelitian yang telah dilakukan kepada 24 responden bahwa sebagian besar perawat merasa puas dan memiliki kinerja yang baik maupun tidak baik terhadap rekan kerja sebanyak masing 7 orang (50%) dengan nilai (p -value) = 0,001 < 0,005,

sehingga hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara rekan kerja dengan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiyah kota Medan tahun 2019.

Tabel 7. Data kepuasan responden berdasarkan rekan kerja

No.	Rekan Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Puas	14	58.3
2.	Tidak Puas	10	41.7
Total		24	100,0

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa responden yang merasa puas dengan rekan kerja dan memiliki kinerja yang baik maupun tidak baik yaitu masing-masing sebanyak 7 orang responden (50%), dan responden yang merasa tidak puas dengan rekan kerja dan memiliki kinerja yang tidak baik yaitu sebanyak 6 orang responden (60%). Hasil uji statistik dengan menggunakan tes *Chi-Square* diperoleh nilai probabilitas $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zakiyah Kota Medan Tahun 2019.

Tabel 8. Data kepuasan responden berdasarkan rekan kerja dengan tingkat kinerja

No	Rekan Kerja	Kinerja				Jumlah		p-value
		Baik		Tidak baik		f	%	
		F	%	f	%			
1	Puas	7	50	7	50	14	100,0	0,001
2	Tidak Puas	4	40	6	60	10	100,0	

Pada prinsipnya hubungan kerja merupakan bagian integral dari interaksi sosial, yaitu sebagai hubungan antara individu satu dengan individu yang lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, jadi terdapat hubungan yang saling timbal balik. Hubungan tersebut diantaranya terdapat individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor sosial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama tenaga kerja ataupun dengan atasan, maupun sesama pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Suasana kerja yang tidak mendukung dari rekan kerja seperti adanya hubungan yang kurang harmonis antar perawat disebabkan adanya kecemburuan antar perawat dalam bekerja atau kurangnya komunikasi karena perbedaan shift kerja (Rivai, 2009).

Kesimpulan

Gaji memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiyah kota Medan tahun 2019 dengan *p-value* yaitu $0,042 < 0,05$. Pekerjaan

memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiyah kota Medan tahun 2019 dengan *p-value* yaitu $0,001 < 0,05$. Supervisi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiyah kota Medan tahun 2019 dengan *p-value* yaitu $0,026 < 0,05$. Rekan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Az-Zakiyah kota Medan tahun 2019 dengan *p-value* yaitu $0,001 < 0,05$.

Referensi

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Firmansyah, M. 2009. *Pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan untuk membantu promise kesehatan di RSUD Sigli*. FKM. Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Hasmoko. V H 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (Spmkk) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang Tahun 2008. *Tesis*. Semarang.
- Ilyas, Y. 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Natsir, L. A., Samdin, Nurwati, dan Adam, L. B. 2015. Role of Employee Career as Mediation Relationship between Competency and Performance Employee. *International Journal of Science and Research*. https://www.academia.edu/39955732/Role_of_Employee_Career_as_Mediation_Relationship_between_Competency_and_Performance_Employee. Kendari. Universitas Halu Oleo.
- Putra, S.R. 2012. *Asuhan Neonatus Bayi dan Balita Untuk Keperawatan dan Kebidanan*. Yogyakarta: D-Medika.
- Rivai, V dan Sagala, J. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sumijatun. 2009. *Manajemen Keperawatan Konsep Dasar dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Klinis*. Jakarta : Trans Info Media.