



Window of Public Health
JOURNAL

Journal homepage : <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph>



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4318>

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT
INAP RSUD DAYA MAKASSAR

^KNurfadillah¹, Haeruddin², Nurgahayu³

^{1,2,3} Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K) : nurfadillah0003@gmail.com

nurfadillah0003@gmail.com¹, haeruddin.eman@umi.ac.id², nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id³

ABSTRAK

Kompetisi yang semakin ketat utamanya dibidang pelayanan antara perusahaan satu dan yang lain dalam bisnis rumah sakit, salah satunya disebabkan banyak bermunculan rumah sakit umum, swasta, non Islam, dan rumah sakit Islam dalam pasar. Seluruhnya bersaing untuk mempertahankan eksistensi di dalam ruang lingkup yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Rumah sakit merupakan organisasi penyedia jasa kesehatan. Bagi organisasi penyedia jasa, kualitas pelayanan adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan pelanggan. Hal ini disebabkan karena konsumen pengguna jasa berharap mendapatkan pelayanan dengan kualitas terbaik. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Daya Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional dengan jumlah sampel 120 perawat yang diperoleh melalui teknik pengambilan sampel dengan teknik survei menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan di RSUD Daya Kota Makassar. Uji yang digunakan adalah uji Chi-Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari beberapa dimensi yang terdapat pada variabel kepuasan kerja, hanya terdapat 1 dimensi yang memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat. Sementara 4 dimensi lainnya tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Daya Kota Makassar

Kata kunci : Kepuasan kerja; kinerja; perawat; rumah sakit

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 11 Oktober 2022

Received in revised form : 18 Oktober 2022

Accepted : 3 Mei 2023

Available online : 30 Juni 2023

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

The competition is getting tougher, especially in the field of services between one company and another in the hospital business, one of which is due to the emergence of many public, private, non-Islamic hospitals, and Islamic hospitals in the market. All of them compete to maintain their existence within the scope of the organization. The hospital is an organization that provides health services. For service provider organizations, service quality is one of the most important factors affecting customer satisfaction. This is because consumers who use services expect to get the best quality service. The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and the performance of nurses in the inpatient installation of Daya Makassar Hospital. The type of research used is quantitative research with a cross sectional research design with a sample of 120 nurses obtained through a sampling technique with a survey technique using a questionnaire. This research was conducted at the Daya Hospital, Makassar City. The test used is the Chi-Square test. The results of this study indicate that of the several dimensions contained in the job satisfaction variable, there is only one dimension that has a significant relationship to nurse performance. While the other 4 dimensions do not have a significant relationship to the performance of nurses in the inpatient installation of the Daya Hospital, City of Makassar

Keywords: Job Satisfaction; performances; nurses; hospital

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan publik telah menjadi salah satu isu penting dalam penyelenggaraan layanan publik di Indonesia. Perbaikan dan peningkatan kualitas layanan publik menjadi substansi penting untuk menghilangkan kesan buruknya pelayanan publik yang selama ini diberikan oleh institusi penyedia layanan publik. Selama ini pelayanan publik masih diidentikkan dengan kelambanan, ketidakadilan, dan biaya tinggi. Belum lagi dalam hal etika pelayanan di mana perilaku aparat penyedia layanan yang kurang empati dan tanggap dalam memberikan pelayanan yang baik, sehingga berakibat pada rendahnya kepercayaan atau kepuasan masyarakat terhadap pemerintah.¹

Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan biopsikososial dan spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan dasar dan pelayanan rujukan. Pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh tenaga keperawatan dalam pelayanannya memiliki tugas, diantaranya memberi asuhan keperawatan.¹

Faktor terpenting dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah sumber daya manusia keperawatan, karena hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat, sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan.²

Mutu pelayanan menjadi hal utama dalam pemberian pelayanan di rumah sakit. Mutu pelayanan yang dijaga dengan baik oleh rumah sakit akan memberikan kepuasan kepada pasien dan kepuasan tenaga kesehatan salah satunya perawat. Perawat hampir 24 jam sebagai pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Perawat sangat berkontribusi dalam memberikan asuhan yang aman. Oleh karena itu, perawat harus memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan

yang dilakukan akan nyaman dan aman.³

Kepuasan perawat sebelum masa pandemi ditemukan masih rendah dari standar. Penelitian yang dilakukan oleh Laila tahun 2019 didapatkan rerata kepuasan sebesar 61,97 (52,46%).⁴ Penelitian lain yang diteliti di RSUD Bitung menyebutkan bahwa hanya 2,2% perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya.⁵ Selain itu, penelitian yang dilakukan pada tahun 2017 juga didapatkan rerata kepuasan di rumah sakit Militer di Jakarta menunjukkan hasil 67,11 (67%).⁶

Kepuasan kerja perawat merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Kepuasan juga merupakan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif.⁷

Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat itu sendiri dalam melakukan tugasnya, ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana mempunyai peran penting terhadap kualitas pelayanan di suatu rumah sakit. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan melakukan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan kepada pegawai.⁸

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi serta kepuasan kerja. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja perawat, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja perawat yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.⁹

Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda bergantung pada sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya sendiri. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.¹⁰

Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Daya Kota Makassar tahun 2022. Ditinjau dari beberapa dimensi yang terdapat pada variabel kepuasan kerja yaitu insentif, promosi, pengawasan, hubungan sesama rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kedua variabel tersebut untuk melihat apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai. Analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian cross sectional. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa saja yang saat ini terjadi. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah

informasi. Jumlah populasi yang terdapat di instalasi rawat inap RSUD Daya Kota Makassar yaitu sebanyak 120 perawat. Dimana peneliti mengambil keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL

a. Identitas Responden

Adapun distribusi identitas responden yang diteliti dalam penelitian ini, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Umur Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Umur	N	%
21 - 25 Tahun	2	1,7
26 - 30 Tahun	18	15,0
31 - 35 Tahun	35	29,2
36 - 40 Tahun	44	36,7
41 - 45 Tahun	15	12,5
≥ 45 Tahun	6	5,0
Total	120	100

Berdasarkan data di atas, responden terbanyak berada pada kategori umur 36-40 tahun sebanyak 44 perawat dengan persentase yaitu 36,7% sedangkan untuk perawat dengan umur di atas 45 tahun hanya berjumlah 6 perawat atau sebesar 5%.

2. Jenis Kelamin

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Jenis Kelamin	N	%
Laki-Laki	1	0,8
Perempuan	119	99,2
Total	120	100,0

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan sebesar 99,2% atau berjumlah 119 perawat sedangkan laki-laki hanya berjumlah 1 perawat dengan persentase 0,8% dari 120 responden.

3. Pendidikan

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Pendidikan	N	%
DIII	19	15,8
S1	85	70,8
NERS	16	13,3
S2	-	-
Total	120	100,0

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan S1 merupakan pendidikan terbanyak dari total 120 perawat penelitian ini yaitu sebesar 70,8% atau 85 responden dan terdapat 16 perawat yang memiliki pendidikan terakhir NERS atau sebesar 13,3% dan D3 sebanyak 19

perawat dengan persentase 15,8%.

4. Lama Bekerja

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Lama Bekerja	N	%
<5 tahun	25	20,8
>5 tahun	95	79,2
Total	120	100.0

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa lama bekerja perawat di instalasi rawat inap yang paling tinggi yaitu berada pada jenjang periode diatas 5 tahun sebanyak 95 perawat dengan persentase 79,2%.

5. Status Kepegawaian

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Status Kepegawaian	N	%
PNS	50	41,7
Non PNS	70	58,3
Total	120	100.0

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa perawat dengan status kepegawaian yaitu PNS dengan persentase 41,7% atau sebanyak 50 perawat. Kemudian sebanyak 70 perawat dari total 120 perawat memiliki status kepegawaian yaitu Non PNS dengan persentase 58,3%.

b. Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisa yang digunakan untuk menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Analisis univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. Adapun hasil uji univariat dari kuesioner yang telah diteliti dapat dilihat sebagai berikut:

1. Insentif

Insentif adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Dari beberapa pengertian insentif menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah diperolehnya.¹¹ Adapun distribusi responden berdasarkan analisis univariat yaitu Insentif perawat di instalasi rawat inap RSUD Daya Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Insentif Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Insentif	N	
	n	%
Kurang Puas	67	55,8
Cukup Puas	53	44,2
Total	120	100.0

Berdasarkan data di atas, dapat dinyatakan bahwa insentif pada perawat RSUD Daya sebanyak 55,8 % perawat berada di kategori kurang puas sedangkan 44,2% perawat RSUD Daya berada di kategori cukup puas.

2. Promosi

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.¹ Adapun distribusi responden berdasarkan analisis univariat yaitu Promosi perawat di instalasi rawat inap RSUD Daya Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Promosi Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Promosi	N	
	n	%
Kurang Puas	36	30,0
Cukup Puas	84	70,0
Total	120	100.0

Berdasarkan data di atas, dapat dinyatakan bahwa promosi di instalasi rawat inap RSUD Daya dengan persentase 30% atau sebanyak 36 perawat merasa kurang puas dengan promosi, sebaliknya sebanyak 84 perawat atau 70% merasa cukup puas dengan promosi tersebut.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan penemuan dan penerapan cara serta alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan bisa bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan pengawasan bersifat negatif apabila pengawasan mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi atau muncul. Dengan demikian pengawasan memiliki beberapa tahapan, yaitu memiliki standar pelaksanaan, penentuan ukuran pelaksanaan dan perbandingan serta pengambilan Tindakan.¹² Adapun distribusi responden berdasarkan analisis univariat yaitu Pengawasan pada perawat di instalasi rawat inap RSUD Haji Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Pengawasan Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022

Pengawasan	N	
	n	%
Kurang Puas	55	45,8
Cukup Puas	65	54,2
Total	120	100.0

Berdasarkan data di atas dapat dinyatakan bahwa dari 120 responden sebanyak 55 perawat atau 45,8% merasa kurang puas dengan dimensi pengawasan dan terdapat sebanyak 54,2% atau sebanyak 65 perawat yang merasa cukup puas dengan dimensi pengawasan pada perawat di rumah sakit.

4. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja, termasuk mentoring dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya kepuasan kerja, job involvement dan komitmen organisasi). Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya.⁴ Adapun distribusi responden berdasarkan analisis univariat yaitu Hubungan Sesama Rekan Kerja pada perawat di instalasi rawat inap RSUD Daya Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Sesama Rekan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022

Hubungan Sesama Rekan Kerja	N	
	n	%
Kurang Puas	48	40,0
Cukup Puas	72	60,0
Total	120	100,0

Berdasarkan data di atas dapat dinyatakan bahwa dari 120 responden sebanyak 48 atau 40% merasa kurang puas dengan dimensi hubungan sesama rekan kerja dan terdapat sebanyak 60% atau sebanyak 72 responden yang merasa cukup puas dengan dimensi hubungan sesama rekan kerja pada perawat di rumah sakit.

5. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dalam penelitiannya Luthans menemukan bahwa pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan.⁷ Adapun distribusi responden berdasarkan analisis univariat yaitu Pekerjaan Itu Sendiri pada perawat di instalasi rawat inap RSUD Daya Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022

Pekerjaan Itu Sendiri	N	
	n	%
Kurang Puas	54	45,0
Cukup Puas	66	55,0
Total	120	100,0

Berdasarkan data di atas dapat dinyatakan bahwa sebanyak 54 atau 45% merasa kurang puas dengan dimensi pekerjaan itu sendiri dan terdapat sebanyak 55% atau sebanyak 66 responden yang merasa cukup puas dengan dimensi pekerjaan itu sendiri pada perawat di rumah

sakit.

6. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi.² Adapun distribusi responden berdasarkan analisis univariat kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Daya Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Kinerja Perawat	N	
	n	%
Kurang Puas	72	60,0
Cukup Puas	48	40,0
Total	120	100,0

Berdasarkan data di atas dapat dinyatakan bahwa sebesar 40% kinerja pegawai di rumah sakit haji berada di kategori cukup puas dan sebanyak 60% perawat yang berada di kategori kurang puas.

c. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.¹⁸ Adapun distribusi uji bivariat variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Variabel Kepuasan Kerja	Kategori	Kinerja Perawat				Total N	Total %	p-value	
		Kurang		Cukup					
		n	%	n	%				
Sesama rekan kerja Pekerjaan itu sendiri	Kurang Puas	Insentif	48	71,6	19	28,4	57	100	0.006
		Promosi	18	50,0	18	50,0	36	100	0.207
		Pengawasan	36	65,6	19	35,4	55	100	0.350
		Sesama rekan kerja Pekerjaan itu sendiri	30	62,5	18	37,5	48	100	0.970
		Pekerjaan itu sendiri	33	61,1	21	38,9	54	100	0.970
Total		100	100	100	100	100	100		
Sesama rekan kerja Pekerjaan itu sendiri	Cukup Puas	Insentif	24	45,3	29	54,7	53	100	0.006
		Promosi	54	64,3	30	35,7	48	100	0.207
		Pengawasan	36	55,4	29	44,6	65	100	0.350
		Sesama rekan kerja Pekerjaan itu sendiri	42	58,3	30	41,7	72	100	0.970
		Pekerjaan itu sendiri	39	59,1	27	40,9	66	100	0.970
Total		100	100	100	100	100	100		

1. Hubungan Insentif Pada Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 71,6% kategori kinerja perawat kurang merasa kurang puas dalam dimensi insentif yang terdapat pada variabel kepuasan kerja mereka sedangkan 54,7% dari kategori kinerja perawat yang cukup merasa cukup puas mengenai insentif yang mereka dapatkan. Dari tabel tersebut didapatkan nilai p-value dimana $0,006 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat hubungan antara dimensi insentif dengan kinerja perawat di RSUD Daya.

2. Hubungan Promosi Pada Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa 50% perawat dengan kinerja kurang merasa kurang puas dengan promosinya sedangkan dari 35,7% perawat dengan kinerja cukup merasa cukup puas dengan promosi yang diperoleh pada RSUD Daya. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai p-value $0,207 < 0,05$ sehingga dinyatakan H_0 diterima. Dengan demikian, tidak terdapat hubungan antara dimensi promosi dengan kinerja perawat.

3. Hubungan Pengawasan terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa 36 dari 120 responden dengan kinerja kurang merasa tidak puas dengan dimensi pengawasan di rumah sakit dan terdapat 29 responden dengan kinerja cukup merasa puas dengan dimensi pengawasan pada variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai p-value $0,350 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima. Dengan demikian, tidak terdapat hubungan antara pengawasan terhadap kinerja perawat.

4. Hubungan Sesama Rekan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa 62,5% responden dengan kinerja kurang merasa tidak puas dengan dimensi hubungan sesama rekan kerja di rumah sakit dan terdapat 41,7% dengan kinerja cukup merasa puas dengan dimensi hubungan sesama rekan kerja pada variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai p-value $0,790 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima. Dengan demikian, tidak terdapat hubungan antara hubungan sesama rekan kerja terhadap kinerja perawat.

5. Hubungan Pekerjaan Itu Sendiri pada Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa 33 perawat dengan persentase 61,1% dengan kinerja kurang merasa kurang puas dengan dimensi pekerjaan itu sendiri di rumah sakit dan terdapat 27 perawat atau 40,9% dengan kinerja cukup merasa cukup puas dengan dimensi pekerjaan itu sendiri pada variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai p-

value $0,970 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima. Dengan demikian, tidak terdapat hubungan antara pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja perawat. Menurut konsep Value Theory, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut.⁴ Pelayanan keperawatan merupakan salah satu sistem pelayanan kesehatan yang memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan pelayanan rumah sakit. Keberhasilan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Jika perawat merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya pun akan baik.¹³

Akan tetapi pada penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa dimensi pada kepuasan kerja yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Daya Makassar. Sehingga diperlukan beberapa perbaikan agar kedepannya kepuasan kerja ini memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja perawat.⁶

1. Hubungan Dimensi Insentif Pada Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Dari beberapa pengertian insentif menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah diperolehnya.⁸

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian¹⁴ menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,166 dengan probabilitas 0,034 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).

2. Hubungan Dimensi Promosi Pada Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.¹⁰

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian¹⁵ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan apabila dilihat dari hasil pengaruh langsung variabel Promosi terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara bahwa, kepuasan kerja dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri karyawan, seperti kecakapan, keterampilan, umur, jenis kelamin, kepribadian, emosi, cara pikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar karyawan, seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, interaksi sosial, hubungan kerja dan kesempatan promosi. Berdasarkan pendapat ahli yang telah disebutkan promosi itu sendiri termasuk

dalam faktor eksternal.

Hipotesis ini dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2011) bahwa terdapat perbedaan antara kepuasan terhadap promosi di Rumah Sakit Dr.Saiful Anwar Malang (nilai $p = 0,04 < 0,05$), yang mana perawat di Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang mempunyai kesempatan kenaikan pangkat secara profesional, hal ini dikarenakan pihak manajemen rumah sakit memberikan kebijakan promosi yang adil bagi perawat yang berprestasi.⁸

3. Hubungan Dimensi Pengawasan Pada Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja menurut Kadarisman (2013) adalah adanya pengawasan. Pengawasan yang baik akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang penting untuk dilakukan, tetapi perlu diketahui untuk tujuan positif.

Penelitian ini sejalan dengan Budhiana, dkk (2022) yang menyatakan bahawa sebagian besar kepuasan kerja perawat pelaksana pada kategori pengawasan di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi berada pada kategori kurang puas. Sebagian besar kinerja perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi berada pada kategori baik. Sehingga tidak terdapat hubungan kepuasan kerja untuk kategori pengawasan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi dengan keeratan lemah.

4. Hubungan Dimensi Hubungan Sesama Rekan Kerja Pada Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Kepuasan rekan kerja merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Hubungan antara manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang seorang saling percaya, saling hormati satu sama lain. Hal ini penting untuk diperhatikan sehingga mempengaruhi komunikasi yang baik diantara karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman bekerja, dan kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja.¹¹

Dukungan rekan kerja, termasuk mentoring dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya kepuasan kerja, job involvement dan komitmen organisasi). Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya.¹

Dari hal ini peneliti memiliki argumen yang dapat diajukan yakni berdasarkan tabel profil responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang menunjukkan hasil sebesar 66,7% hanya menempuh tingkat pendidikan hingga SMA serta didukung dengan profil responden berdasarkan usia yang menunjukkan hasil sebanyak 41.2% berada pada usia 17 ± 25 tahun dimana pada usia \pm usia ini kurangnya rasa untuk berkompetisi serta rasa saling menghormati antar perawat, hal ini didukung

dengan tabel analisis deskriptif variabel Rekan Kerja yang menunjukkan hasil indikator pertama dan kedua memiliki nilai yang kurang dari keseluruhan variabel rekan kerja.

5. Hubungan Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri Pada Variabel Kepuasan Kerja Terharap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Kota Makassar Tahun 2022

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan ketrampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan. Hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan individu yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya. Kesesuaian antara pekerjaan dengan dirinya mempengaruhi kepuasan kerja.¹²

Penelitian ini sejalan dengan yaitu pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hasil tidak sesuai dengan penelitian terdahulu, peneliti berasumsi hal ini dapat terjadi karena berdasarkan profil responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan sebanyak 66,7% hanya menempuh tingkat pendidikan hingga SMA yang tentunya akan mempengaruhi tingkat berpikir seseorang, baik dari cara karyawan melihat arti pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta hasil dari pekerjaan itu sendiri, hal ini juga didukung dengan Tabel Analisis Deskriptif Variabel.¹⁶

Pekerjaan itu sendiri yang menunjukkan hasil tertinggi hanya di rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sedangkan 2 indikator lain menunjukkan hasil yang berada dibawah rata-rata keseluruhan variabel Pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Suroso (2018) berpendapat bahwa selain ketiga faktor antara lain faktor resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, terdapat faktor pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai lebih rendah dan berhubungan dengan kepuasan kerja.¹⁷

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis variabel yang diteliti tentang hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Haji Kota Makassar Tahun 2022, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan pada dimensi insentif terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Haji Kota Makassar. Kemudian 4 dimensi lainnya yaitu promosi, pengawasan, hubungan sesama rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri tidak terdapat hubungan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Haji Kota Makassar.

Hal-hal yang disarankan oleh peneliti bagi rumah sakit ialah agar kedepannya lebih memperhatikan hal kecil yang bisa membuat kinerja para perawat di rumah sakit menurun. Rumah Sakit diharapkan lebih memperhatikan tunjangan yang diberikan kepada perawat agar perawat bisa mendapatkan bonus yang sesuai dengan kinerjanya tanpa ada yang dibandingkan. Rumah sakit disarankan agar memberikan ruang yang lebih dalam mempromosikan para perawat. Pada pernyataan yang dipilih oleh beberapa perawat yang menyatakan bahwa merasa tidak puas pada kesempatan yang diberikan untuk memperoleh promosi

kenaikan jabatan yang sering dilakukan di RSUD Daya Makassar. Diharapkan kedepannya rumah sakit dapat memberikan pemahaman yang jelas terkait tugas, pokok, dan fungsi kepada para perawat agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Bagi rumah sakit diharapkan memberi arahan agar perawat saling mendukung antara satu dengan yang lain sehingga kinerja perawat dalam melakukan pelayanan yang baik dapat meningkat. Masih terdapat beberapa perawat yang tidak setuju dengan pada pernyataan “pekerjaan yang mereka tekuni tidak sesuai dengan skill yang mereka miliki”. Sehingga diharapkan rumah sakit dapat menempatkan mereka sesuai dengan minat, bakat, dan keterampilannya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

1. Safitri, D., Anastasya, R., Layli, R., & Gurning, F. P. Hubungan Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Pengguna Bpjs Di Puskesmas Inderapura Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Florona: Jurnal Ilmiah Kesehatan*. 2022; 1(2):94-103
2. Pranata, L., Rini, M. T., & Surani, V. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*. 2018; 6(2); 44-51.
3. Rizany, I., Rusydianur, R., Risnadi, D., Adawiyah, R., Fikri, M. K., & Azhar, A. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Beberapa Rumah Sakit Di Kalimantan Selatan. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*. 2022; 10(1).
4. Rahmaniah L, Rizany I, Setiawan H. Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap. *J Kepemimp Dan Manaj Keperawatan*. 2020; 3(1):29.
5. Tisa V, Kawatu Pat, Sondakh Rc, Kesehatan F, Universitas M, Ratulangi S, Et Al. Hubungan Antara Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung. *Kesmas*. 2018;7(3).
6. Rizany I, Hariyati Rts, Afifah E, Rusdiyansyah. The Impact Of Nurse Scheduling Management On Nurses' Job Satisfaction In Army Hospital: A Crosssectional Research. *Sage Open*. 2019;9(2).
7. Julindrastuti D, Karyadi I. Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Equilib J Ekon*. 2021;17(1):21–6.
8. Andriani, M. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*. 2020; 6(1):21-27.
9. Ismail, F., & Supriyadi, S. Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kronis Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari. *Jurnal Keperawatan Akper Yky Yogyakarta*. 2020; 12(1):9-18.
10. Fitriani, N., & Syahrir, D. M. R. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar*; 2017.
11. Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 2017; 1(1):33-52.
12. Afifah, N. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Surakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*. 2017; (1):117733.

13. Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & La Ede, A. R. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi. *Journal Of Nursing Practice And Education*. 2022; 2(02):69-79.
14. Damanik, D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rs Tentara Tk Iv 010701 Pematangsiantar. *Jurnal Keperawatan Priority*. 2019; 2(1):64-73.
15. Mariani, A. E. A., & Gorda, O. S. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*. 2019; 24(2):193-212.
16. Dimas Ivan Saputra, I. *Hubungan Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Uns* (Doctoral Dissertation, Universitas Kusuma Husada Surakarta); 2022.
17. Suroso J. Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat RSUD Banyumas. Universitas Indonesia; 2018.
18. Umami, D. A. Hubungan Media Pembelajaran Dan Minat Terhadap Motivasi Mahasiswi Tingkat Iiikebidanan Widya Karsa Jayakarta. *Journal Of Midwifery*. 2019; 7(1):6-16.