

JurnalKajianKesehatanMasyarakat	Vol .4 No.2	Edition: April 2024
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JK2M	
Received:15 April 2024	Revised:20 April 2024	Accepted: 26 April 2024

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RAWAT INAP
DI RS X MEDAN**

Fildza Rizki Husna¹, Putri Chairani Eyoer², Nur Mala Sari³

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

e-mail:

fildzasrt03@gmail.com

1. Alumni Prodi IKM Program Magister
2. Staf Dosen Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua
3. Staf Dosen Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

ABSTRACT

Improving the performance of inpatient nurses is crucial in the healthcare industry. Good nursing performance can have a positive impact on patient satisfaction and hospital reputation. As a result, it is critical that hospital administration addresses variables that may affect nurse performance and satisfaction. A welcoming and comfortable work atmosphere is one of the elements that might affect nurses' job happiness. The purpose of this study was to ascertain how the performance of inpatient nurses at X Medan Hospital was impacted by their level of work satisfaction. Researchers concentrated on variables that affect nurse performance, such as pay, relationships, advancement, and supervision. A survey with a randomly selected sample of thirty-six respondents was the study technique employed. Multiple linear regression analysis was used for the data analysis. The study's findings demonstrate the association between job satisfaction and nurse performance in the inpatient room at RS X Medan as well as salary, promotion, and supervision. This indicates that hospital management needs to address these factors for enhancing satisfaction and nursing performance, thereby providing better healthcare services to patients.

Keywords: Nurse, Performance, Job Satisfaction, Hospital.

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah jenis fasilitas kesehatan yang menawarkan perawatan medis untuk memfasilitasi rujukan ke layanan yang lebih mendasar seperti pusat kesehatan masyarakat. Rumah Sakit merupakan komponen organisasi sosial dan kesehatan yang menawarkan layanan lengkap kepada masyarakat, pencegahan penyakit, dan penyembuhan penyakit (WHO, 2012). Rumah Sakit harus mengelola seluruh sumber dayanya secara efektif agar dapat memenuhi harapan masyarakat. Untuk mematuhi kode etik profesi, rumah sakit harus menawarkan layanan berkualitas tinggi yang memenuhi persyaratan dan preferensi pasien berdasarkan paradigma baru layanan kesehatan (Oktavanie, 2015).

Keberhasilan suatu rumah sakit tergantung pada kerja

sama yang baik antara seluruh tenaga kesehatan di dalamnya. Salah satu peran penting dalam rumah sakit adalah perawat. Karena perawat selalu berinteraksi dengan pasien dan siap dipanggil sepanjang waktu, mereka dianggap sebagai profesional kesehatan profesional yang memiliki kapasitas, kewajiban, dan wewenang untuk menawarkan layanan kesehatan kepada pasien. Tujuan evaluasi kinerja perawat adalah untuk mengetahui sejauh mana prestasi perawat dalam kinerjanya sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Junita, 2018).

Menurut Gibson, unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut: (1) faktor individu, yang meliputi kemampuan, keterampilan, riwayat keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan

demografi seseorang; dan (2) aspek organisasi yang berkaitan dengan organisasi. (2) Sejumlah aspek psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Menurut Nurselam (2014), ada tiga variabel organisasi yang penting untuk diperhatikan: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem insentif. Menurut Jutina (2018), ada beberapa indikasi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja. Beberapa indikator tersebut antara lain gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan antar rekan kerja.

Karena merupakan perusahaan swasta, RS X Medan kesulitan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien yang datang berobat. Sebuah fasilitas medis

Dalam konteks pelayanan kesehatan, kepuasan pasien

mengacu pada sejauh mana pasien merasa puas dengan perawatan yang mereka peroleh dibandingkan dengan apa yang mereka perkirakan akan diterima. Mengingat hal ini, salah satu tujuan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah untuk memastikan kepuasan pasien (Anggraini, 2021).

Dengan latar belakang ini, perumusan masalah penelitian adalah untuk mengetahui "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit X Medan Tahun 2023".

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan survei dengan pendekatan cross-sectional. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum X Medan. Pengumpulan data dilakukan dari bulan Januari hingga bulan Maret 2023, Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 51

orang, sementara jumlah mencakup Gaji, Promosi, sampelnya adalah 36 orang. Pengawasan, dan Hubungan Data utama dan sekunder sesama rekan kerja dan dikumpulkan melalui wawancara variabel dependen yaitu Kinerja menggunakan instrumen perawat rawat inap di RS X kusioner. Aspek pengukuran Medan tahun 2023 di Rumah penelitian ini adalah hubungan Sakit X di Medan maka antara dua variabel, yaitu antara digunakan uji chi square dengan variabel independen yg batas kemaknaan 0,05.

3. HASIL

Hasil penelitian ini ditunjukkan tabel 1-4 yang didapatkan dari pengisian kuesioner oleh responden di Rumah Sakit X di Medan pada tahun 2023.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RS X Medan

Kepuasan Gaji	Kinerja Perawat						RP	P
	Tidak Baik		Baik		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Tidak Puas	4	36,4	7	63,6	11	100	0,36	0.0001
Puas	25	100	0	0	25	100		
Total	29	80,5	7	19,5	36	100		

Hasil uji asosiasi dengan Chi Square diperoleh nilai $p=0,0001$ yang berarti dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang simetris antara tingkat kepuasan terhadap upah

seseorang dengan kinerja perawat rawat inap yang bekerja di bagian tersebut. RSUD X Medan. Informasi ini berdasarkan tabel yang telah disediakan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Kepuasan Promosi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RS X Medan

Kepuasan Promosi	Kinerja Perawat						RP	P
	Tidak Baik		Baik		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Tidak Puas		85,2		14,3	34	100		
	29		5				0,85	0.012
Puas	0	0	2	100	2	100		
Total	29	80,5	7	19,5	36	100		

Tabel tersebut menunjukkan bahwa uji koneksi menggunakan Chi Square menghasilkan nilai $p=0,012$ yang menunjukkan

bahwa terdapat hubungan simetris antara kinerja perawat rawat inap dengan kepuasan promosi di RSUD X Medan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Kepuasan Pengawasan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RS X Medan

Kepuasan Pengawasan	Kinerja Perawat						RP	P
	Tidak Baik		Baik		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Tidak Puas	29	82,8	6	17,2	35	100	0,82	0.039
Puas	0	0	1	100	1	100		
Total	29	80,5	7	19,5	36	100		

Tabel 1 menunjukkan bahwa kepuasan perawat rawat inap terhadap supervisor berkorelasi positif dengan kinerja mereka dalam bekerja

di RSUD X Medan, dan tabel 2 menunjukkan bahwa uji hubungan menggunakan Chi Square menghasilkan p-value sebesar 0,039.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Kepuasan Hubungan Antar Rekan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RS X Medan

Kepuasan Hubungan	Kinerja Perawat						RP	P
	Tidak Baik		Baik		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Tidak Puas	29	90,6	3	9,4	32	0	0,90	0.0001

Puas	0	0	4	100	4	100
Total	29	80,5	7	19,5	36	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan perawat rawat inap RSUD X Medan berkorelasi signifikan dengan penilaian

kinerjanya, hal ini terlihat dari hasil uji hubungan menggunakan Chi Square yang menghasilkan nilai $p=0,0001$.

4. PEMBAHASAN

Hubungan antar sesama rekan kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di RS X Medan.

Kepuasan hubungan menjadi salah satu indikator penting dalam evaluasi kinerja rumah sakit. Namun, penting juga untuk memperhatikan kepuasan hubungan di antara staf medis di dalam rumah sakit, terutama perawat di ruang rawat inap. Kepuasan hubungan yang baik dapat memengaruhi kinerja perawat

dan meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Beberapa studi menunjukkan bahwa perawat yang merasa puas dengan hubungan kerja mereka, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih memuaskan pasien.

Hal sama terlihat dari hasil penelitian Elizabeth H. Bradley dan Lauren A. Taylor kepuasan hubungan di rumah sakit mempengaruhi kinerja ruang rawat inap dari 564 perawat yang bekerja di 71 rumah sakit di Amerika Serikat. Demikian pula pada penelitian Kalra et al. (2019) juga menemukan bahwa kepuasan hubungan di rumah

sakit dapat mempengaruhi loyalitas perawat terhadap organisasi. Dalam studi ini, ditemukan bahwa perawat yang merasa puas dengan hubungan interpersonal di rumah sakit lebih cenderung bertahan di organisasi dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas pada pasien.

Sementara itu, Alharbi et al. (2021) menemukan bahwa perawat yang merasa dihargai dan didukung oleh manajer dan rekan kerja cenderung memiliki kinerja lebih baik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan hubungan antar sesama rekan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RS X Medan tahun 2023.

DAFTAR PUSTAKA

Oktavanie, A. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam. Tesis Universitas Sumatera Utara

Nursalam. 2014. Manajemen Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Jakarta: Depkes RI.

Induniasi, S. 2016. Metodologi Keperawatan. Yogyakarta: Pustaka Panasea.

Wahdiniawati SA, Fazillah N, Maharani A, Ismiasih. 2021. Perilaku Organisasi. Jakarta: AJ Studiografis.

PPNI. 2005. Standar Praktik Keperawatan Indonesia. Jakarta.

Luthans. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.

Junita BR S. 2018. Pengaruh The Impact of Perceived
Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Support on
Kinerja Perawat Di Instalasi Nurses' Performance: The
Rawat Inap Rumah Sakit Martha Mediating Role of Work
Friska Medan Tahun 2017. Engagement. *Journal of Nursing
Skripsi Universitas Sumatera Management, 29(5), 1115-1123.*
Utara

Anggraini R, Ernawati,
Nurfianti A. 2021. Hubungan
Mutu Pelayanan Keperawatan
Dengan Kepuasan Pasien Rawat
Inap Di Rumah Sakit : Literature
Review.

Bradley, E. H., & Taylor, L.
A. (2013). *The American nurse:
improving the quality of health
care.* Harvard University Press.

Kalra, J., Kalra, N., &
Baniya, G. C. (2019).
Relationship of job satisfaction
with retention and turnover
intentions among nurses. *Journal
of nursing management, 27(8),
1697-1705.*

Alharbi, J., Almutairi, A., Al-
Surimi, K., & Salam, M. (2021).