

Jurnal Penelitian Kesmas	Vol. 3 No. 1	Edition: November 2020 – April 2021
	<a href="http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY">http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY</a>	
Received: 22 Oktober 2020	Revised: 27 Oktober 2020	Accepted: 29 Oktober 2020

## **DAMPAK KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT SELAMA PANDEMI COVID-19 DI LOKASI REHABILITASI BNN DELI SERDANG**

**Yunita Syahputri Damanik, Viktor Edward Marbun, Ripai Siregar**  
 Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua  
 e-mail : [yunitadamanik@gmail.com](mailto:yunitadamanik@gmail.com)

### **Abstract**

*Nurses are the spearhead of whether or not the health services provided to patients are good because for 24 hours the nurse always interacts with the patient. The success of nursing services and services is largely determined by the performance of the nurses, so that an increase in the performance of nurses is necessary and must always be carried out through a standardized system so that the results are more optimal. One of the efforts to improve the performance or quality of health services, in this case nurses, needs job satisfaction. This study aims to determine the effect of job satisfaction on nurses during the COVID 19 pandemic at the BNN Deli Serdang Rehabilitation Workshop in 2020. This type of research is a quantitative study with an analytical observational research design designed in a cross sectional manner. The population of this study were 14 nursing staff both ASN and PPNPN who worked at the Deli Serdang Rehabilitation Center. Data collection was carried out using primary data and secondary data. The research instrument was a questionnaire sheet. The data were then processed and analyzed using the Spearman test and multiple linear regression. After doing the research, the results show that sig. = 0.001 for the salary variable, sig = 0.046 for the promotion variable, sig. = 0.036 for the monitoring variable, sig. = 0.008 for the peer-to-peer relationship variable and sig = 0.853 for the job variable itself. The conclusion is that there is an effect of salary, promotion, supervision and peer-to-peer relations on the performance of nurses, but there is no effect of the work itself on the performance of nurses. So it is suggested to the BNN Deli Serdang Rehabilitation Workshop to increase the amount of salary and especially in providing fairer incentives, because salary is job satisfaction that has the greatest influence on nurses in implementing nursing care.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Nurse Performance

### **1. PENDAHULUAN**

Masalah penyalahgunaan narkoba atau obat-obatan terlarang telah menjadi masalah serius di Indonesia, mendorong pemerintah untuk mengambil tindakan tegas terhadap penyalahgunaan narkoba. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009, Pasal 5 tentang Narkotika, secara jelas menyatakan bahwa pecandu narkoba dan korban penyalahgunaan narkoba harus menjalani rehabilitasi medis dan

rehabilitasi sosial (Anindia, 2018).

Berdasarkan aspek kesehatan, pasien rehabilitasi sangat rentan terhadap berbagai penyakit seperti gagal ginjal, kanker hati, radang paru – paru, kerusakan otak, HIV/Aids, dan Hepatitis. Hal ini menjadikan tenaga kesehatan khususnya perawat yang selalu memantau secara langsung kesehatan residen sangat di perlukan di instansi rehabilitasi NAPZA agar kesehatan para residen dapat terpantau dan teratasi dengan baik

(Nova, 2018).

Perawat memimpin baik tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, karena perawat selalu berinteraksi dengan pasien selama dua jam. Pelayanan yang baik tidak lepas dari komitmen seorang perawat untuk memberikan integritas yang baik dalam pelayanan pasien. Keberhasilan dan kinerja pengasuh sangat ditentukan oleh kinerja pengasuh, oleh karena itu peningkatan kinerja pengasuh perlu dan harus selalu terjadi melalui sistem yang terstandarisasi agar hasilnya lebih optimal (Kuntjoro, 2015).

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja atau kualitas pelayanan kesehatan, dalam hal ini perawat membutuhkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional di mana Anda menikmati dan mencintai pekerjaan Anda. Pengasuh dengan kepuasan kerja yang positif akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan memberikan layanan yang berkualitas, dan sebaliknya, ketika pengasuh tidak puas dengan pekerjaannya, motivasi untuk bekerja akan berkurang atau bahkan pergi, yang mengarah pada peningkatan beban kerja orang. Beragam. Meningkatkan pengasuh sehingga pelayanan yang dihasilkan tidak maksimal. Pelayanan yang kurang optimal akan menurunkan citra tempat kerja akibat ketidakpuasan pelanggan (Iffah, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Tingkat kinerja pengasuh dapat diukur dalam hal perawatan. Standar keperawatan adalah tolok ukur praktik keperawatan yang harus dipenuhi dan dikembangkan oleh perawat untuk membantu perawat memvalidasi kualitas dan mengembangkan keperawatan. Metode evaluasi yang digunakan dalam asuhan keperawatan adalah standar praktik keperawatan yaitu evaluasi, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi (Junita, 2018).

Menurut Nursalam (2016) yang mengutip pendapat Gibson, ada tiga

faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, riwayat keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. (3) Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain tempat kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam hal ini caregiver adalah mungkin ketika kepuasan kerja tercapai, yang merupakan faktor psikologis.

Menurut Iffah (2017), mengutip pendapat Susanti, mencatat bahwa masalah rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat umum terjadi di negara berkembang, menurut hasil survei internasional, 3.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah perawat yang tidak puas dengan pekerjaan mereka bervariasi antara 17% dan 1%, persentase perawat yang ingin berhenti merokok dan frekuensi bervariasi antara 17% dan 1%.

Berdasarkan survey sebelumnya oleh Junita BR Sinaga (2017) diketahui bahwa kinerja perawat di ruang pemulihan RSUD Martha Friska Medan belum mampu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada pasien, hal ini disebabkan beban kerja rendah. Kepuasan perawat dan asisten tidak menyadari situasi kerja dalam hal perawatan. Selain komentar itu, Amnesty International (2020) mencatat dalam artikelnya bahwa sejak pandemi COVID-19, juga terjadi kasus-kasus anarki publik terhadap profesi medis akibat stigma negatif petugas kesehatan yang telah memberikan pelayanan kepada tenaga kesehatan. Pasien COVID-19 pada petugas kesehatan yang terpapar beban kerja dan risiko yang meningkat yang dipublikasikan pada April 2020 menemukan bahwa hampir 75% petugas kesehatan yang disurvei menilai tingkat kecemasan mereka sangat tinggi dan 1,6% melaporkan bahwa mereka mengalami depresi sedang atau signifikan.

## 2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian observasional analitik cross sectional. Lokasi penelitian dilaksanakan di Workshop Rehabilitasi BNN Deli Serdang. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga keperawatan baik ASN (ASN) maupun PPNPN (PNS) yang bekerja di laboratorium rehabilitasi BNN Deli Serdang pada akhir November 2020 sebanyak 1 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sebanyak 12 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Alat penelitian menggunakan lembar angket yang dianalisis menggunakan uji Pearson dan analisis regresi linier.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Distribusi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawatan selama pandemi COVID19 di Balai Rehabilitasi BNN Deli Serdang Tahun 2020**

No	Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1	Gaji	0,817	0,001
2	Promosi	0,584	0,046
3	Pengawasan	0,608	0,036
4	Hubungan Sesama Rekan Kerja	0,719	0,008
5	Pekerjaan Itu Sendiri	0,060	0,853

Proses pengambilan keputusan dalam analisis uji korelasi Pearson adalah apakah nilai korelasi Pearson (hitung) > rtabel atau Sig.(2-tailed) ylt; 0,05 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaji, promosi, supervisi, hubungan dengan teman sebaya memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Namun, tidak ada hubungan yang signifikan antara

pekerjaan itu sendiri dengan kinerja perawat di Workshop Rehabilitasi BNN Deli Serdang tahun 2020.

**Tabel 2 Kekuatan, arah dan pentingnya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja staf keperawatan**

No	Kepuasan Kerja	Kekuatan	Arah	Kemaknaan
1	Gaji	Sangat kuat	+	Bermakna
2	Promosi	Kuat	+	Bermakna
3	Pengawasan	Kuat	+	Bermakna
4	Hubungan Sesama Rekan Kerja	Kuat	+	Bermakna
5	Pekerjaan Itu Sendiri	Sangat Lemah	+	Tidak Bermakna

Variabel gaji memiliki korelasi yang sangat kuat, promosi, supervisi dan hubungan rekan kerja memiliki korelasi yang kuat, dan pekerjaan itu sendiri memiliki korelasi yang sangat lemah dengan kinerja. Semua variabel kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

**Tabel 3 Uji regresi linier berganda**

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error Beta			
(Constant)	16.808	17.302	.0971	0.369	
Gaji	2.362	1.073	0.496	2.201	0.070
Promosi	0.683	0.697	0.215	0.980	0.365
Pengawasan	-0.821	1.547	-0.170	-0.531	0.615
Hubungan sesama rekan kerja	2.342	1.383	0.567	1.693	0.141
Pekerjaan itu sendiri	-1.204	1.576	-0.145	-0.764	0.474

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan dengan rumus  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$  maka hasilnya dari persamaan tersebut sebagai berikut :

$$Y = 16,808 + 2,362 X_1 + 0,683 X_2 - 0,821 X_3 + 2,342 X_4 - 1,204 X_5$$

### PEMBAHASAN

#### a. Pengaruh Kepuasan Kerja Berdasarkan Gaji dengan Kinerja Perawat

Gaji adalah gaji yang diterima seseorang secara proporsional dengan pekerjaan yang dilakukan dan sebanding dengan gaji orang lain dalam posisi yang sama. Gaji

didasarkan pada hubungan antara apa yang diinginkan pekerja dan apa yang mereka dapatkan. Seorang karyawan mengevaluasi penghargaan yang diberikan organisasi untuk pekerjaan mereka, penghargaan yang dimaksud adalah salah satu gaji. Menurut Hasibuan (2016), kebijakan kompensasi, baik dari segi ukuran, struktur, dan jadwal pembayaran, dapat memicu semangat dan keinginan karyawan untuk berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dilihat dari gaji yang diperoleh, 6 orang puas (50,0%) dan 6 orang kurang puas (50,0%). Tidak ada yang tidak puas (0,0%). Analisis dengan uji Pearson menghasilkan korelasi Pearson sebesar 0,817 dan  $r_{table}$  (kedua belah pihak) 0,001, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel gaji selama pandemi COVID 19 dan kinerja perawat. Seminar Rehabilitasi BNN Deli Serdang 2020.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Nicos (2018), dan parameter estimasi pengaruh gaji terhadap kinerja pengobatan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  0,112 > 1,668 dan signifikansi 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat gaji 5% mempengaruhi kinerja caregiver dan dapat diterima oleh caregiver. Hal ini menunjukkan bahwa upah yang tinggi dapat meningkatkan kinerja orang tua.

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), upah memiliki jangkauan yang lebih luas daripada upah dan gaji. Manfaat mencakup biaya yang dikeluarkan organisasi untuk karyawannya, atau biaya yang diterima atau dinikmati karyawan secara langsung, setiap hari, atau tidak langsung. Dalam buku manajemen sumber daya manusia, penghargaan dibagi menjadi dua kategori. Artinya, manfaat langsung, yang terdiri dari komponen kompensasi yang diterima pekerja atau karyawan secara langsung, secara teratur, atau secara tidak langsung, dan kompensasi tidak langsung, yang secara teoritis terdiri dari penghargaan kemudian. Atau jika sesuatu terjadi. Itu terjadi pada karyawan. Pemberian kompensasi non-gaji membantu meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja (Ruky, 2001). Oleh karena itu, dari dua penelitian sebelumnya dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji, semakin baik kinerja caregiver.

Menurut hipotesis penelitian, upah atau gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya dan mendorong mereka selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan instansi atau perusahaan. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaji atau gaji adalah suatu pengakuan sebagai imbalan dan kelonggaran kerja kepada penerima pekerjaan atas suatu pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan dilakukan sebagai jaminan bagi kelangsungan hidup orang banyak yang bermartabat dan dinyatakan produksinya. atau berupa uang yang dinilai berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pengusaha dengan kesepakatan, ketentuan hukum.

Sebuah organisasi mungkin tidak bisa begitu saja menentukan jumlah upah atau gaji yang dibayarkan kepada berbagai kelompok karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Ketika sebuah organisasi membuat gaji terjadwal, itu adalah dasar untuk menentukan sistem gaji karyawan. Kenaikan gaji yang diberikan kepada karyawan pada saat tertentu, biasanya dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, hanya berdasarkan kinerja individu. Pemberian insentif adalah salah satu hal terpenting yang harus dipertimbangkan perusahaan. Kegembiraan karyawan juga dapat dipicu oleh tingkat insentif yang diterima. Jika pekerja tidak dibayar gaji yang sepadan dengan jumlah pekerjaan yang dikorbankan, mereka malas dan enggan melakukan apa yang mereka coba lakukan tanpa kepuasan kerja yang diharapkan dari pekerja.

#### **b. Pengaruh Kepuasan Kerja Berdasarkan Promosi dengan Kinerja Perawat**

Promosi adalah promosi yang diterima karyawan dan datang dengan tanggung jawab yang semakin besar. Promosi berarti promosi, status, dan penghargaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, kami membutuhkan dana untuk memperbaiki serikat pekerja kami yang ada. Sistem promosi yang terbuka, jujur dan kompeten dapat meningkatkan produktivitas tenaga

kerja. Hasil menunjukkan bahwa 8 (66,7%), 3 (25,0%) dan 1 (8,3%) lebih puas. Analisis dengan uji Pearson menunjukkan nilai korelasi Pearson sebesar 0,58, Sig. (halaman kedua) adalah 0,06. Kesimpulannya, pada masa pandemi COVID19 di Workshop Rehabilitasi BNN Deriseldan tahun 2020, terdapat korelasi antara variabel promosi dengan kinerja tenaga keperawatan.

Survei menyebutkan 30 responden (76,9%) menilai promosi berhasil dan 5 (12,8%) mengatakan promosi tidak berhasil (Agus (2013)). Itu sampai 10,3 ° dari mereka yang disurvei, dibandingkan dengan mereka yang mengatakan promosi yang tidak memadai tidak memadai. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan uji eksak Fisher, 39 responden mendapat p-value (0,000) dan It. (0,05). Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara support dan care. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi bersifat parsial dan penting karena variabel promosi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, atau t.sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 (Sukirman (2018), hal ini juga sesuai dengan hasil survei. dari. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Promosi adalah kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, seperti apakah promosi tersebut didasarkan pada keteraturan, integritas dan pengalaman. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, kami membutuhkan dana untuk memperbarui serikat pekerja kami yang ada. Sistem promosi yang terbuka, jujur dan kompeten dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

### **c. Pengaruh Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengawasan dengan Kinerja Perawat**

Pemantauan adalah proses berbasis standar yang memantau kinerja karyawan untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas tinjauan kinerja, dan memperoleh informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik kinerja untuk dibagikan kepada karyawan. Kemampuan perawat Lab Rehabilitasi BNN Deli Serdang dalam mengkoordinasikan kepuasan kerja

mempengaruhi kinerja tercermin dalam hasil univariat. Mayoritas dari mereka yang ditanya mengatakan mereka senang dengan perawatan itu. Supervisor secara teratur memantau kinerja pengasuh. Jika pengasuh mengalami masalah atau keluhan di tempat kerja, ia dapat dirujuk langsung untuk meminimalkan gangguan dalam pengasuhan. Hasil

menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak puas dengan perawatan. Artinya, 10 (83%), 1 puas (8,3%), dan 1 tidak puas (8,3%). Analisis menggunakan uji Pearson menunjukkan korelasi Pearson sebesar 0,608 dan Mr (2 ekor) sebesar 0,036, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel monitoring dengan kinerja perawat selama pandemi COVID 19 di BNN Deli. Lembaga Rehabilitasi Seldan 2020 ada di sana.

Studi ini konsisten dengan studi Junita (2018), yang menemukan bahwa direktur terlibat secara signifikan dalam kinerja pengasuh. Nilai p (0,022) dan It diketahui. 0,05. Analisis multivariat menggunakan regresi berganda diketahui memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pengawasan dan perawatan. Diketahui nilai p (0,05) dan 0,05. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Wahyono (2012) berdasarkan uji korelasi Kandall Tau, p-value = 0,075 dan It; 0,05. Oleh karena itu, terdapat pengaruh antara pengawasan ketenagakerjaan dengan kinerja tenaga keperawatan di RS PKU Muhamahdiyah Bantul. Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pemantauan agar rencana yang disusun dapat dilaksanakan dengan benar. Pengawasan sangat penting dilekatkan karena manusia sebagai objek pengawasan pada dasarnya salah dan melakukan kesalahan. Oleh karena itu, orang-orang dalam organisasi harus diawasi, bukan mencari kesalahan dan menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya.

### **d. Pengaruh Kepuasan Kerja Berdasarkan Hubungan Sesama Rekan Kerja dengan Kinerja Perawat**

Hubungan kerja merupakan bagian integral dari interaksi sosial. Artinya, hubungan antara individu dengan

orang lain yang dapat mempengaruhi orang lain, atau sebaliknya, menimbulkan hubungan timbal balik. Hubungan tersebut meliputi individu dengan individu, kelompok dengan individu, atau kelompok dengan kelompok (Walgito, 2003).

Dalam hubungan yang baik, seseorang lebih nyaman untuk dilibatkan, dipahami, dan membangun rasa saling percaya. Hubungan yang buruk atau buruk, terutama hubungan yang menakutkan, membekukan pekerjaan. Alih-alih meningkatkan kualitas kerja, pekerja enggan berbicara, bertukar pikiran dan berkoordinasi dengan baik (Kaswan, 2012).

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden merasa tidak puas dengan proporsi rekan kerja sebanyak 9 orang (75,0%), 2 orang puas (16,7%) dan 1 orang tidak puas (8,3%). Analisis menggunakan uji Pearson didapatkan Skor Korelasi Pearson sebesar 0,719 dan Mr (2 halaman) 0,008, kesimpulannya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel peer relationship dengan kinerja perawat selama pandemi COVID19 di rumah sakit. Seminar Rehabilitasi BNN Deli Serdang Tahun 2020.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Junita (2018), dimana pvalue (0,02) <  $\alpha$ ; 0,05. Pada analisis multivariat yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peer ratio dengan kinerja perawat. Diketahui berdasarkan nilai p (0,007) dan  $t$ . 0,05.

Hasil penelitian ini sesuai dengan uji eksak Fisher p-value = 0,001 dan Nurhayati (2012) berdasarkan  $t$ . 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang moderat antara kinerja karyawan dan kinerja caregiver. Oleh karena itu, dari dua penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan caregiver maka kinerja caregiver akan semakin baik. Menurut Lusiana (2014), menurut pendapat Thibaut dan Kelly, interaksi sosial adalah interaksi sebagai suatu peristiwa yang saling mempengaruhi ketika dua orang atau lebih bersama-sama, berbagi atau berkomunikasi satu

sama lain. Hubungan interpersonal antar sesama perawat di fasilitas RS Martha Friska diketahui dari survei yang dilakukan sebagian besar tergolong tidak puas. Perawat rawat inap umumnya melaporkan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan hubungan mereka dengan rekan kerja. Hubungan antar pegawai di struktur rumah sakit RS Martha Friska dalam hal komunikasi antar perawat dinilai belum optimal. Ini karena kondisi kerja, dan orang yang lebih tua sering mendelegasikan pekerjaan kepada pengasuh yang lebih muda.

Ini adalah cara perawat muda menyelesaikan lebih banyak pekerjaan. Hal ini menyebabkan kondisi kerja yang tidak menguntungkan dan perawat muda merasa bertanggung jawab atas semua pekerjaan mereka. Hubungan antar karyawan adalah hubungan yang harmonis tanpa adanya saling persekongkolan antar karyawan. Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap berada di perusahaan adalah hubungan yang harmonis di antara mereka. Hubungan keluarga yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **e. Pengaruh Kepuasan Kerja Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kinerja Perawat**

Setiap pekerjaan membutuhkan keahlian khusus yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kesulitan pekerjaan dan perasaan seseorang bahwa keterampilan mereka diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan meningkatkan atau menurunkan kepuasan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja sebanyak 9 orang (75,0%), paling tidak puas sebanyak 3 orang (25,0%) dan tidak ada yang tidak puas (0,0%). Analisis menggunakan uji Pearson menghasilkan nilai korelasi Pearson sebesar 0,060 dan Sig. (2 ekor) 0,853, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel hubungan kerja itu sendiri dengan kinerja perawat. BNN Deli Serdang mengajar Workshop Rehabilitasi 2020.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Junita (2018) yang

menetapkan bahwa p-value (0,006) ylt; 0,05. Analisis multivariat yang dilakukan dengan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pekerjaan itu sendiri dengan kinerja caregiver. Diketahui berdasarkan nilai p (0,01) ylt; 0,05.

Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian Cahyani (2013): hasil uji statistik dengan metode chi-square memberikan nilai probabilitas atau p-value = 0,005 ylt; 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kinerja perawat.

#### 4. KESIMPULAN

a. Terdapat pengaruh upah terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID19 pada Workshop Rehabilitasi BNN Deli Serdang Tahun 2020 dengan nilai Mr 0,001.

b. Terdapat pengaruh promosi terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID19 pada Workshop Rehabilitasi BNN Deli Serdang Tahun 2020 dengan nilai Bpk. 0,06.

c. Ada pengaruh supervisi terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID19 pada Workshop Rehabilitasi BNN Deli Serdang Tahun 2020 dengan nilai Mr 0,036.

d. Ada pengaruh peer relation terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID19 pada Workshop Rehabilitasi BNN Deli Serdang Tahun 2020 dengan nilai Mr 0,008.

e. Tidak terdapat pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID19 di Workshop Rehabilitasi BNN Deli Serdang Tahun 2020 dengan nilai Mr 0,853.

#### DAFTAR PUSTAKA

Amnesty International. 2020. "Terpapar, Dibungkam, Diserang : Kegagalan Melindungi Pekerja Kesehatan dan Esensial Selama Pandemi COVID-19". *Artikel*. Amnesty International Indonesia di akses pada 25 Oktober 2020.

Badan Narkotika Nasional. 2016. "Petunjuk Teknis Rehabilitasi Dasar Rawat Jalan". Jakarta : Badan Narkotika Nasional

Badan Narkotika Nasional. 2015. "Survey Nasional Prefalensi

Penyalahgunaan Narkoba Tahun Anggaran 2014". Jakarta : Pusat Penelitian Data dan Informasi.

Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Indrasari, Meithiana. 2017. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". Yogyakarta : Indomedia Pustaka.

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

Iskandar. 2013. "Keperawatan Profesional". Jakarata : In Media.

Karimah, Iffah. 2017. "Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta di Kota Makassar". *Skripsi*. Universitas Negeri Allaudin. Makassar.

Kementrian Kesehatan Ripublik Indonesia. 2014. "Gambaran Umum Penyalahgunaan Narkoba di Indonesia". Jakarta: Kementrian Kesehatan Ripublik Indonesia.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2020. "pedoman pencegahan dan pengendalian corona virus disease (COVID-19)". *Artikel* Kemenkes RI. Diakses pada 10 Oktober 2020

Kuntjoro. 2015. "Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan sebagai Strategi dalam peningkatan Mutu Klinis. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*". Vol.8 No 3: 149-14. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2020.

Mangkunegara, A. A. 2015. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Bandung : Refika Aditama.

Nico Aditiya. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Perawat RSU. *Jurnal Penelitian*. Medan

Noviatus, Nova. 2018. "Kualitas Hidup Pasien Rehabilitasi Rawat Jalan di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Lumajang". *Skripsi*. Universitas Jember. Surabaya.

Nursalam. 2016. "Manajemen Keperawatan". Jakarta : Salemba Medika.

Prestiwani, Anindia. 2018.

- "Rehabilitasi Sosial Bagi Penyalahgunaan Narkoba di *Natura Addiction Center* Jakarta Selatan". *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Robin, Stephen P. Timothy A Judge. 2015. "Perilaku Organisasi". Jakarta : Salemba Empat.
- Ruky, A. 2001. Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sukirman. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Rotasi Kerja Dan motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Pkumuhammadiyah Surakarta. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinaga, Junita. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Martha Friska Medan". *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sutrisno, H.E. 2010. "Budaya Organisasi". Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Walgito, B. 2003. Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Andi
- Wirawan.2009. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.