

**HUBUNGAN KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RS PKU MUHAMMADIYAH
GAMPING**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun oleh:
DEWI YULIANA
201310201016**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RS PKU MUHAMMADIYAH
GAMPING**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh:
DEWI YULIANA
201310201016

Telah Disetujui oleh Pembimbing

Pada Tanggal:

14 Juli 2017



Pembimbing



Ns. Suryani, S.Kep., M. Med. Ed.

HUBUNGAN KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH GAMPING¹

Dewi Yuliana², Suryani³

INTISARI

Latar Belakang : Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang melibatkan fisik dan mental. Bekerja pada dasarnya bertujuan untuk memperoleh sebuah kepuasan dalam berbagai bentuk finansial maupun non finansial serta meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Tujuan : Mengetahui hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Metode Penelitian : Penelitian kuantitatif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping sebanyak 53 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *quota sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat. Analisis data menggunakan uji *Kendall Tau*.

Hasil Penelitian : kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping sebanyak 33 perawat (62,3%) dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping sebanyak 36 orang perawat (67,9%) dalam kategori sedang dan 6 orang perawat (11,3%) dalam kategori rendah. Hasil analisis dengan uji *Kendall Tau* sebanyak 0,315.

Simpulan : Ada hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Saran : Meningkatkan kinerja perawat agar berdampak pada kepuasan kerja yang semakin baik lagi kedepannya, sehingga pelayanan terhadap pasien menjadi semakin optimal.

Kata Kunci : Kinerja perawat, Kepuasan kerja perawat.

Daftar Pustaka : 33 buku (2002-2015), 11 penelitian, 2 internet.

Jumlah Halaman : xii, 63 halaman, 9 tabel, 2 gambar, 16 lampiran.

¹ Judul Skripsi

² Mahasiswa PSIK Ilmu Keperawatan Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta

³ Dosen PSIK Universtitas ‘Aisyiyah Yogyakarta.

THE CORRELATION BETWEEN NURSES' WORKING PERFORMANCE AND PATIENTS' SATISFACTION AT INPATIENT WARDS OF PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL OF GAMPING¹

Dewi Yuliana², Suryani³

ABSTRACT

Background: Working is one of activities which involves mental and physical aspects. Working is basically aims at gaining satisfaction in various forms both financial and non-financial form as well as improving hospital's quality of service.

Objective: The study objective is to investigate the correlation between nurses' working performance and patients' satisfaction at inpatient wards of PKU Muhammadiyah hospital of Gamping.

Method: The study employed quantitative correlation with cross sectional approach. The samples of the study were 53 respondents of patients at PKU Muhammadiyah of Gamping. Quota sampling was used to draw the samples. The instrument of the study was questionnaire of nurses' working performance and patients' satisfaction. The data were analyzed using Kendall tau.

Result: Nurses' working performance at inpatient wards of PKU Muhammadiyah hospital of Gamping was in high category which was shown in 33 respondents (62,3%). Patients' satisfaction at inpatient wards of PKU Muhammadiyah hospital of Gamping was in moderate category which was shown in 36 respondents (67,9%) and low category which was shown in 6 respondents (11,3%). The analysis test used Kendall tau showed the value of 0,315.

Conclusion: There is a correlation between nurses' working performance and patients' satisfaction at inpatient wards of PKU Muhammadiyah hospital of Gamping

Suggestion: Nurses should improve their working performance which affect patients' satisfaction and thus, service to the patients' will be more optimum.

Keywords : Nurses' working performance, patients' satisfaction.

Bibliography : 33 books (2002-2015), 11 researches, 2 internet sites.

Pages : xii, 63 pages, 9 tables, 2 figures, 16 appendices.

¹ Title of Thesis.

² School of Nursing Student, Faculty of Health Sciences, 'Aisyiyah University of Yogyakarta.

³ Lecturer of School of Nursing, Faculty of Health Sciences, 'Aisyiyah University of Yogyakarta.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan badan pelayanan kesehatan yang berfokus terhadap mutu pelayanan yang diberikan. Masyarakat saat ini sudah cerdas memilih pelayanan kesehatan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Kemajuan ilmu dan teknologi dalam bidang manajemen sangat menitikberatkan pada kinerja, kepuasan kerja, mutu, efektifitas dan efisiensi (Sabarguna, 2012). Kepuasan pasien merupakan salah satu indikator kualitas pelayanan yang perawat berikan dan menjadi modal untuk mendapatkan pasien lebih banyak lagi serta mempertahankan kesetiaan dalam menggunakan jasa pelayanan (Dwidiyanti, 2008).

Pekerjaan utama perawat adalah melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien. Asuhan keperawatan merupakan proses kegiatan keperawatan langsung pada pasien yang pelaksanaannya merupakan inti praktik keperawatan (Putra, 2014). Komponen proses asuhan keperawatan mulai dari melakukan pengkajian pada pasien, memunculkan diagnosis, melakukan rencana tindakan selanjutnya kepada pasien, melakukan pelaksanaan tindakan keperawatan, serta evaluasi tindakan keperawatan. Sifat dan fungsi pekerjaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan tersebut dijalankan selama 24 jam secara terus-menerus (Nursalam, 2007).

Perawat yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan memiliki motivasi dan semangat yang lebih tinggi dalam bekerja, meningkatkan prestasi kerja perawat, meningkatkan hubungan sesama teman kerja, meningkatkan kepuasan pasien, dan berdampak kepada peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit. Kepuasan kerja yang tidak

tercapai oleh perawat bisa berdampak kepada perilaku menyimpang ditempat kerja, menurunnya *absentisme*, meningkatkan *turn over*, dan terganggunya kesehatan fisik maupun mental (Sunyoto, 2012).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *kuantitatif non eksperimen* dengan menggunakan desain penelitian *kuantitatif korelasi* yaitu suatu metode penelitian untuk mengetahui hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping. Pendekatan waktu yang diambil dalam penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu pengambilan data yang diambil dalam satu waktu yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping selama bulan Mei pada tanggal 1-8 Mei 2017. Responden dalam penelitian ini berjumlah 53 orang perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Usia		
	23-25 tahun	13	24,5
	26-30 tahun	32	60,4
	31-44 tahun	8	15,1
	Total	53	100
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	9	17
	Perempuan	44	83
	Total	53	100
3.	Pendidikan		
	D3	29	54,7
	Ners	24	45,3
	Total	53	100
4.	Lama Kerja		
	2-5 tahun	45	84,9
	6-9 tahun	6	11,3
	>10 tahun	2	3,8
	Total	53	100
5.	Jenis Pelatihan		
	PPGD	1	1,9
	Belum mengikuti	52	98,1
	Total	53	100

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden usia tertinggi yaitu dalam rentang 26-30 tahun sebanyak 32 responden (60,4%), sedangkan karakteristik usia terendah yaitu 31-44 tahun sebanyak 8 responden (15,1%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tertinggi yaitu perempuan sebanyak 44 responden (83%) sedangkan laki-laki sebanyak 9 responden (17%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir tertinggi D3

sebanyak 29 responden (54,7%) sedangkan terendah yaitu Ners sebanyak 24 responden (45,3%).

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja tertinggi dalam rentang 2-5 tahun sebanyak 45 responden (84,8%) sedangkan terendah dalam rentang <10 tahun 2 responden (3,8%). Karakteristik responden berdasarkan jenis pelatihan terbanyak hanya ada satu orang responden yang pernah mengikuti pelatihan (1,9%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	(%)
Tinggi	33	62,3
Sedang	20	37,7
Rendah	0	0
Total	53	100

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat

Kepuasan Kerja Perawat	Frekuensi	(%)
Tinggi	11	20,8
Sedang	36	67,9
Rendah	6	11,3
Total	53	100

Tabel 4 Hubungan Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat

Kinerja Perawat	Kepuasan Kerja Perawat		
	Tinggi	Sedang	Rendah
(>75) (Tinggi)	8 (15,1%)	25 (47,2%)	0 (2,2%)
(60-75) (Sedang)	3 (5,7%)	11 (20,8%)	6 (11,3%)
(<60) (Rendah)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Jumlah	11 (20,8%)	36 (67,9%)	6 (11,3%)

Tabel 5 Hasil Analisis Kendall Tau

Variabel	Kepuasan Kerja Perawat	
	Koefisien Korelasi Kendall Tau	(P value)
Kinerja Perawat	0,315	0,019

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa 33 perawat (62,3%) sebagian besar memiliki kategori tinggi. Kemudian berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa 36 orang perawat (67,9%) dalam kategori sedang.

Tabulasi silang antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping pada tabel 4 menunjukkan hasil yaitu kinerja perawat tinggi dan kepuasan kerja perawat sedang sebanyak 25 orang (47,2%).

Berdasarkan tabel 5 hasil uji korelasi kendall tau didapatkan nilai signifikan sebesar 0,019 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan ada hubungan antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping. Koefisien 0,315 menandakan semakin tinggi kinerja perawat maka semakin tinggi tingkat kepuasannya.

PEMBAHASAN

Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping secara keseluruhan dalam kategori tinggi (62,3%) sebanyak 33 orang perawat. Kinerja perawat yang tinggi pada penelitian ini di mungkin karena adanya faktor usia, pendidikan, dan masa kerja. Kinerja perawat dikaitkan dengan karakteristik

responden yaitu usia tertinggi yaitu 26-30 tahun berjumlah 60,4% (32 orang). Sumarliyo (2007) menyebutkan bahwa usia dewasa umumnya lebih bertanggung jawab dan lebih teliti dibandingkan dengan usia muda. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Baihaqi (2010) yang menyebutkan usia muda dianggap cenderung lebih luwes, mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan.

Kinerja perawat dapat dikaitkan dengan karakteristik pendidikan. Riwayat pendidikan terakhir responden terbanyak yaitu D3 dengan jumlah 54,7 % sebanyak 29 orang. Penelitian Andini (2006) menyebutkan secara umum tingkat pendidikan terakhir seseorang dapat mempengaruhi sikap, pengambilan keputusan serta mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Hal ini mempengaruhi tingkat kinerja perawat.

Karakteristik responden yang lain juga dapat dilihat dari masa kerja. Masa kerja terbanyak dalam penelitian ini yaitu 84,9% (45 orang) dalam masa kerja 2-5 tahun. Sejalan dengan penelitian Purweni (2015) tidak ada alasan untuk meyakini bahwa orang-orang yang telah lama bekerja dalam suatu pekerjaan akan lebih baik produktif dibandingkan dengan mereka yang belum lama bekerja. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Wahyono (2012) bahwa semakin lama masa kerja perawat maka

semakin banyak pengalaman yang dimiliki dalam memberikan pelayanan.

Kepuasan Kerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 36 orang perawat (67,9%) dalam kategori sedang dan sebanyak 11 orang perawat (20,8%) dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja perawat dalam kategori sedang ini di mungkin karena faktor usia, masa kerja, dan pendidikan.

Responden pada penelitian ini sebagian besar berusia 26-30 tahun yaitu berjumlah 60,4% (32 orang). Aziz (2013) menyebutkan bahwa usia seseorang dapat mempengaruhi proses berfikir seseorang tersebut, semakin bertambahnya usia seseorang maka semakin berkembang pula cara berpikir seseorang, karena tingkat kematangan emosi yang tinggi pada seseorang dengan usia semakin tua membuat seseorang lebih mudah untuk merasa puas. Penelitian ini sejalan dengan Purweni (2015) dengan judul perbedaan tingkat kepuasan dan kinerja karyawan terhadap penerapan supervisi langsung dan tidak langsung di RSISA Semarang Karakteristik responden pada variabel usia perawat pelaksana di RS Sultan Agung Semarang menggambarkan bahwa mayoritas usia responden pada rentang 26-30 tahun. Secara fisiologis pertumbuhan dan perkembangan seseorang dapat digambarkan dengan bertambahnya usia. Peningkatan

usia terjadi pertumbuhan pada kemampuan motorik sesuai dengan tumbuh kembangnya yang identik dengan idealisme tinggi, semangat membara dan tenaga yang prima. Beberapa hasil penelitian menyimpulkan tentang hubungan positif antara usia dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja rendah terjadi ketika seseorang berusia antara 20 - 30 tahun (Purweni, 2015).

Kepuasan kerja dikaitkan dengan karakteristik pendidikan. Riwayat pendidikan terakhir responden terbanyak yaitu D3 dengan jumlah 54,7% sebanyak 29 orang. D3 termasuk dalam pendidikan vokasi yaitu sistem pendidikan tinggi yang diarahkan pada penguasaan keahlian terapan tertentu. Pendidikan D3 keperawatan lebih mengarah kepada praktik kerja lapangan dibandingkan dengan pendidikan S1 yang mengedepankan teori. Sedangkan dalam penelitian Tahsinia (2013) menyebutkan semakin tinggi pendidikan karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga bila ilmu yang dimilikinya tidak dapat dimanfaatkan secara optimal, maka seorang karyawan akan merasa tidak puas.

Masa kerja juga mempengaruhi kepuasan perawat sebanyak 84,9% diantaranya (45 orang) memiliki masa kerja 2-5 tahun. Semakin lama seseorang berada di

lingkungan suatu tempat maka semakin banyak pula informasi yang masuk dan di dapatkan yang mengharuskan untuk dapat menilai suatu keadaan (Mundakir, 2006).

HUBUNGAN KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Hasil analisis penelitian ini dengan menggunakan uji *Kendall Tau* di peroleh hasil nilai signifikan sebesar 0,019 ($p > 0,05$), maka ada hubungan antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping. Koefisien 0,315 menandakan hubungan positif yang artinya semakin tinggi kinerja perawat maka semakin tinggi tingkat kepuasannya.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Ada hubungan antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping.

SARAN

Bagi perawat, meningkatkan kinerja perawat agar berdampak pada kepuasan kerja dan meningkatkan mutu pelayanan agar semakin optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memunculkan topik baru selain kinerja perawat untuk diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, R. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intension*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.

_____. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asmuji. (2016). *Manajemen Keperawatan Konsep & Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

_____. (2012). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nursalam. (2007). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika.

_____. (2014). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis, Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.

_____. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika.