

**HUBUNGAN PERSEPSI PERAWAT TENTANG SISTEM
PENILAIAN KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RSU PKU MUHAMMADIYAH
BANTUL YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun oleh:
DWIYANTI
1610201251**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2018**

**HUBUNGAN PERSEPSI PERAWAT TENTANG SISTEM
PENILAIAN KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RSU PKU MUHAMMADIYAH
BANTUL YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Ilmu Kesehatan
di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta



**Disusun oleh:
DWIYANTI
1610201251**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

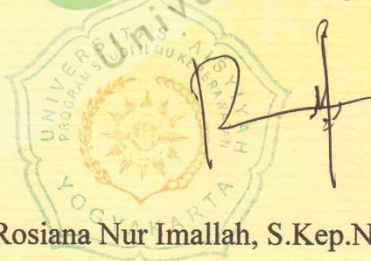
**HUBUNGAN PERSEPSI PERAWAT TENTANG SISTEM
PENILAIAN KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RSU PKU MUHAMMADIYAH
BANTUL YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

**Disusun oleh:
DWIYANTI
1610201251**

Telah disetujui oleh Pembimbing
Pada tanggal 19 Februari 2018

Oleh Pembimbing,



Rosiana Nur Imallah, S.Kep.Ns., M.Kep

HUBUNGAN PERSEPSI PERAWAT TENTANG SISTEM PENILAIAN KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD PKU MUHAMMADIYAH BANTUL YOGYAKARTA¹

Dwiyanti², Rosiana Nur Imallah³

INTISARI

Latar Belakang: Sistem penilaian kerja merupakan salah satu faktor organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat di suatu rumah sakit. Permasalahan yang muncul dalam penilaian kinerja yaitu standar kinerja yang digunakan tidak menjabarkan tentang pekerjaan yang tercakup dalam satu pekerjaan tertentu, maka masalah kinerja menjadi sangat rancu, sehingga timbul persepsi negatif terhadap penilaian kinerja yang diterapkan. Dampak yang timbul dari persepsi negatif adalah kepuasan kerja perawat menjadi berkurang

Tujuan: Diketahui hubungan persepsi perawat tentang sistem penilaian kinerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan studi korelasi dengan metode pendekatan waktu yang digunakan adalah *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang berstatus tetap di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul sebanyak 181 orang. Jumlah sampel sebanyak 64 orang. Metode pengambilan sampel dengan *purposive sample*. Analisis data menggunakan *Spearman Rank*.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang dilakukan pada perawat tetap di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul, sebagian besar dengan kategori cukup yaitu jumlah 62 responden (96,9%). Sedangkan, Kepuasan kerja pada perawat tetap di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul, sebagian besar dengan kategori cukup yaitu 53 responden (82,8%).

Simpulan dan Saran: Ada hubungan yang signifikan antara sistem penilaian kinerja dengan kepuasan kerja pada perawat tetap di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul, ditunjukkan dengan nilai τ hitung 0,156 dengan tingkat signifikansi nilai P tabel 0,218, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Bagi direktur dan jajaran direksi hendaknya lebih memperhatikan bagaimana proses pelaksanaan sistem penilaian kinerja berjalan agar penilaian kinerja dapat dilakukan sebagaimana mestinya dan dapat dilakukan pengembangan karyawan, pemberian *reward* sehingga kepuasan dalam berkerja tercapai.

Kata kunci : kepuasan kerja, perawat, sistem penilaian kinerja,

Referensi : 24 buku, 7 penelitian, 4 Jurnal, 4 internet

Halaman : xii, 75 halaman, 7 tabel, 4 gambar, 15 lampiran

¹Judul Skripsi

²Mahasiswa PSIK Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

³Dosen PSIK Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

THE CORELATION BETWEEN NURSE PERCEPTIONS ABOUT PERFORMANCE ASSESSMENT SYSTEM WITH NURSE WORK SATISFACTION IN RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL YOGYAKARTA¹

Dwiyanti², Rosiana Nur Imallah³

ABSTRACT

Background: Work satisfaction has an important role in order to support the achievement of organizational goals. Nursing performance based on guidelines and standard that become the reference in nursing service. Standard of nursing practice which includes standard of care and professional performance standards used for evaluation in assessing nursing care performed by nurses.

Objective: To find out the correlation between nurse perceptions about performance assessment system with work satisfaction in RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

Method: this research was quantitative method correlation studies with time approach method used is cross sectional. The population of the research was 181 people and the amount of sample was 64 people. The collecting sample method is purposive sample. The analysis is using Spearman Rank.

Result: The result of this research showed that the performance appraisal system conducted on a nurse in RSU PKU Muhammadiyah Bantul, that the majority with enough category were 62 respondents (96,9%). While, work satisfaction on a nurse in RSU PKU Muhammadiyah Bantul, that the majority with enough category were 53 respondents (82,8%).

Conclusion and Suggestion: There was significant correlation between performance assessment system with work satisfaction nurse in RSU PKU Muhammadiyah Bantul, showed with the value τ count 0,156 with the significance level of the P table 0,218, then H_0 is rejected and H_a accepted. For directors and board of directors should pay more attention how the implementation process of the performance assessment system is running so that performance assessment can be done the development of employees, and giving rewards so that satisfaction in work is achieved.

Keyword : nurse, performance assessment, work satisfaction,

References : 24 book, 7 reasearch, 4 journal, 4 internet

Pages : xii, 75 halaman, 7 tabel, 4 gambar, 15 lampiran

¹Research Title

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

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

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan dengan karakteristik tersendiri dan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu kesehatan, kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar tercipta derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Depkes RI, 2009).

Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit adalah tenaga kesehatan dan yang memiliki peran paling besar adalah perawat, sebanyak 40% sampai 60% (Swansburg, 2005). Profesi perawat berperan penting dalam menjaga mutu pelayanan. Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan bio, psiko, sosial, dan spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Depkes RI, 2009).

Kerja dan tugas perawat lebih banyak dibanding tenaga lain, karena sifat dan fungsinya mendukung pelayanan medik berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan. Kemajemukan tenaga kesehatan ini membawa dampak pada tidak konsistennya sistem pelayanan keperawatan. Fungsi manajemen tidak mampu diperankan oleh perawat di sebagian besar rumah sakit di Indonesia (Hendrarni, 2008).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No.81/Menkes/SK/1/2004 tentang pedoman penyusunan perencanaan SDM kesehatan ditingkat provinsi, kabupaten/kota serta rumah sakit, pelayanan kesehatan di rumah sakit bersifat individu, spesifik dan unik

sesuai karakteristik pasien, di samping itu harus mengacu pada *Standard Operating Procedure* (SOP) serta penggunaan teknologi. Pelayanan keperawatan dapat mengikuti cepatnya perkembangan ilmu dan teknologi pada sistem pelayanan kesehatan, strategi yang dilakukan adalah tetap menjaga kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di rumah sakit yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan kemudian melakukan supervisi termasuk kepada perawat.

Kepuasan kinerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan bekerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai, atau bahkan melebihi dari yang diharapkan, misalnya seseorang yang bekerja dengan baik akan mengharapkan imbalan yang sepadan dan mendapatkan pujian dari atasan akan prestasi yang diraihinya maka pegawai akan puas dalam bekerja. Kepuasan kerja juga dapat tercermin dalam sikap. Seorang puas tercermin melalui sikap dan perilaku perawat atau karyawan dalam bekerja, misalnya dia akan semakin loyal pada instansi tempat bekerja, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi, tertib, disiplin, dan mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi, serta sikap lain yang positif dan akan berdampak pula pada hubungan sosial yang akan menjadi pengalaman kepuasan dan merasa berkewajiban untuk saling membantu satu sama lain sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya jika karyawan tidak puas dalam bekerja akan menampilkan perilaku yang minimum, menjalankan lebih sedikit potensi yang dimiliki, dan berperilaku buruk yang akan menurunkan produktivitas dan efektivitas organisasi (Luthans, 2006).

Teori perubahan sosial mengatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalas dengan membantu rekan kerjanya, mengerjakan tugas tambahan dan mendukung tujuan organisasi. Sebaliknya apabila karyawan kurang puas dengan pekerjaannya, mereka akan kurang bersemangat dalam mendukung tujuan organisasinya (Suzane dan Bryan, 2008). Perlu adanya perhatian terhadap peningkatan kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, apabila hal ini kurang diperhatikan serta kurang cepat dan tanggap dalam penyelesaiannya akan memberi dampak ketidakpuasan salah satunya akan berdampak pada pemberian pelayanan kepada pasien (Nursalam, 2007).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Koro dkk (2014) di RSUD Lamadukelleng Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan menunjukkan perawat yang memiliki pengetahuan kurang sebanyak 71,0% dan pengetahuan cukup sebanyak 29,0%, sedangkan perawat yang memiliki kinerja baik dengan pengetahuan kurang sebanyak 27,3% dan pengetahuan cukup sebanyak 72,7%. Perawat yang memiliki kinerja buruk dengan keterampilan kurang sebanyak 64,5% dan keterampilan cukup sebanyak 59,1%. Data di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSUD Lamadukelleng Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan dapat dikatakan masih rendah. Kinerja keperawatan di rumah sakit dikatakan baik bila kinerja perawat lebih dari 75% (Maryadi, 2006).

Kinerja perawat akan tercapai dengan baik karena adanya faktor – faktor yang mempengaruhi antara lain faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (Simamora, 2012). Selain faktor kemampuan dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi meningkatnya

kinerja perawat untuk menuju tercapainya tujuan organisasi adalah penilaian kinerja itu sendiri meski hal ini tidak mudah (Simamora, 2012). Sebab jika sistem penilaian tidak baik, maka penerapan sistem *merit pay* tidak akan efektif. Hal ini dikemukakan oleh Wilkerson dalam Sutrisno (2010) penilaian kinerja selama ini kurang diterima karena penilaian masih bersifat individual, penilaian menganggap sistem tersebut konsisten dan dapat diprediksi, karyawan melihat penilaian kinerja sebagai hal yang mendadak dan didasarkan favoritisme. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan kinerja perusahaan lain. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar objektivitas dan dihargai sampai penghargaan superior, maka mereka akan terpacu untuk berprestasi sampai tingkat tinggi (Haryono, 2004).

Berdasarkan studi pendahuluan pada bulan Maret 2017 melalui wawancara dari 10 orang perawat dan Manager Sumber Daya Insani (SDI) RSUD PKU Muhammadiyah Bantul didapatkan data: 3 orang perawat mengatakan ketidakpuasan mengenai lingkungan fisik tempat kerja karena rumah sakit yang berkembang sehingga belum disiapkan untuk menjadi besar, adanya keterbatasan lahan, kebijakan organisasi. 4 orang perawat mengatakan pembagian beban kerja yang belum disesuaikan dengan besarnya pendapatan. 3 orang perawat mengatakan sarana dan prasarana alat kerja yang tidak dapat mengoperasikan, umpan balik dan bimbingan dari atasan, kesempatan untuk berkembang yang belum maksimal untuk karyawan, masih tingginya keluar masuk untuk karyawan baru, dan kesempatan untuk berkembang atau jenjang karier belum maksimal.

Hasil dari wawancara dengan 10 perawat pelaksana tentang kepuasan kerja perawat didapatkan data tentang belum berjalannya remunerasi, belum adanya pembagian beban kerja, dan kesempatan untuk perkembangan jenjang karir yang belum berjalan optimal. Dari hasil observasi ditemukan adanya karyawan yang datang terlambat, tidak lengkap dalam pemakaian atribut kerja, tidak lengkap dalam pendokumentasian. Sedangkan orang yang dekat dengan manajemen mengatakan puas dari segi gaji dan intensif yang diterima, sering diikuti sertakan dalam pelatihan yang didalam rumah sakit dan pernah diikutsertakan pelatihan yang diluar rumah sakit, jaminan kesehatan yang diberikan, adanya kenaikan karir atau jabatan.

Berdasarkan data *survey* yang dilakukan kepada pasien rawat inap diperoleh dari bagian pemasaran yang didapatkan kritik dan saran tentang kerja perawat adalah perawat kadang menunjukkan sikap kurang ramah, tergesa-gesa dalam melakukan tindakan, keterampilan yang kurang misalnya dalam pemasangan infus kadang sampai dua kali, kadang kurang jelas dalam memberikan edukasi dan informasi tentang pelayanan yang dibutuhkan oleh pasien dan keluarga, kurang tanggap akan kebutuhan pasien misalnya kebersihan pasien, kenyamanan dan kepercayaan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan persepsi perawat tentang sistem penilaian kinerja dengan kepuasan kerja perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan studi korelasi yaitu penelitian atau penelaahan hubungan antara dua variabel pada suatu situasional atau sekelompok subyek. Hal ini dilakukan

untuk melihat hubungan antara gejala satu dengan gejala yang lain, antara variabel satu dengan variabel yang lain (Notoatmodjo, 2012).

Metode pendekatan waktu yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu setiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan (Notoatmodjo, 2012).

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas adalah persepsi perawat terhadap sistem penilaian kinerja di RS PKU Muhammadiyah Bantul, sedangkan variabel terikat adalah Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di bangsal Rawat Inap di RS PKU Muhammadiyah Gamping Sleman sebanyak 181 orang. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 64 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul merupakan salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang merupakan amal usaha Pimpinan Pusat Persyarikatan Muhammadiyah yang didirikan sebagai sarana media dakwah dalam menyampaikan syariat Islam melalui bidang kesehatan. Selain itu terdapat tujuan mulia untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya melalui pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, pemulihan kesehatan yang diselenggarakan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundangan serta tuntutan ajaran Islam dengan tidak memandang agama, kedudukan dan golongan. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 124 Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Karakteristik Responden Penelitian
Tabel 1 Karakteristik Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 Tahun	1	1.6
26-30 Tahun	16	2.5
31-35 Tahun	26	40.6
>36 Tahun	21	32.8
Jumlah	64	100
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
laki-laki	4	6.2
Perempuan	60	93.8
Jumlah	64	100
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	1	1.6
1-5 Tahun	23	35.9
6-10 Tahun	21	32.8
> 11 tahun	19	29.7
Jumlah	64	100
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
D3	52	81.2
D4	1	1.6
S1	11	17.2
Jumlah	64	100

Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia terbanyak yaitu usia 31-35 tahun sebanyak 26 orang (40.6%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan yaitu 60 orang (93.8%). Karakteristik responden berdasarkan lama kerja terbanyak adalah 1-5 tahun yaitu 23 orang (35.9%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak adalah D3 52 orang (81.2%).

Distribusi Frekuensi Persepsi Perawat Terhadap Sistem Penilaian Kinerja

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Persepsi Perawat Terhadap Sistem Penilaian Kinerja

Sistem Penilaian Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	2	3.1
Cukup	62	96.9
Kurang	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan hasil sistem penilaian kinerja di RSU PKU Muhammadiyah Bantul dengan presentase tertinggi pada sistem penilaian kinerja kategori cukup sebanyak 62 responden (96.9%) dan sistem penilaian kinerja kategori baik sebanyak 2 responden (3.1%).

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat

Sistem Penilaian Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	11	17.2
Cukup	53	82.8
Kurang	0	0.0
Total	64	100.0

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan hasil kepuasan kerja di RSU PKU Muhammadiyah Bantul dengan presentase tertinggi pada kepuasan kerja kategori cukup sebanyak 53 responden (82.8%) dan kepuasan kerja perawat kategori baik sebanyak 11 responden (17.2%).

Tabel 4 Tabulasi Silang Sistem Penilaian Kinerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul Tahun 2017
Kepuasan Kerja Perawat

Penilaian Kinerja Perawat	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%	Total	%
Baik	1	1.6	1	1.6	0	0	2	3.1
Cukup	10	15.6	52	81.2	0	0	62	96.9
Kurang	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0
Total	11	17.2	53	82.8	0	0	64	100.0

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan hasil analisis tabulasi silang antara sistem penilaian kinerja dengan kepuasan kerja di RSU PKU Muhammadiyah Bantul hasil tertinggi untuk kategori cukup yaitu 52 responden (81.2%).

Berdasarkan hasil hasil uji statistika dengan menggunakan *Spearman Rho* didapatkan bahwa nilai

significancy p sebesar 0,218. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai koefisien korelasi 0,156. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara penilaian kinerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul 2017.

PEMBAHASAN

Hasil uji analisis data menggunakan *Spearman Rho* didapatkan bahwa nilai *significancy p* sebesar 0,218. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai koefisien korelasi 0,156. Sehingga “Ada hubungan yang bermakna antara penilaian kinerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul”. Hubungan yang signifikan tersebut menjelaskan bahwa penilaian kinerja yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang baik, sedangkan penilaian kinerja dengan kategori rendah tentunya akan berdampak terhadap ketidakpuasan perawat dalam bekerja.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Brillianty (2017), yang menyatakan bahwa variabel kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat ada hubungan dengan hasil uji statistik menunjukkan *p-value* lebih kecil dari alpha ($0,045 < 0,05$) yang berarti H_a diterima sehingga ada hubungan bermakna antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda. Asumsi peneliti, kepuasan kerja bisa dicapai jika ada rasa bersyukur dari perawat sendiri, selain itu juga kesadaran organisasi dalam memberikan kebebasan untuk melakukan tindakan keperawatan selama tidak melebihi kompetensinya sebagai perawat, memberikan jaminan kesehatan bagi perawat.

Tingkat kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh penilaian kinerja itu sendiri, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya atasan, supervisi, pengembangan, gaji, dan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darma (2010) tentang “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan” dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 14,20% terhadap motivasi kerja dan membantu karyawan untuk memperbaiki kinerjanya dengan adanya umpan balik dari manajemen.

Teori kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja merupakan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfles motivator* dan *disatisfles*. *Satisfles motivator* yaitu faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk beradaptasi kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi (Luthans, 2006). Teori tersebut menjelaskan bahwa kepuasan dalam bekerja berasal dari diri sendiri atau dari lingkungan. Jika semua sumber kepuasan kerja terpenuhi maka perawat akan merasa puas dalam bekerja, salah satunya adalah pelaksanaan sistem penilaian kinerja yang baik. Oleh karena itu manajemen perlu memperhatikan proses pelaksanaan penilaian kinerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perawat sesuai dengan yang diharapkan oleh rumah sakit.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam hal ini yang menjadi prioritas utama ialah penghasilan dan promise yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perlu dilakukan

beberapa langkah yang konkrit. Kesejahteraan dan adanya gaji/imbalan yang dirasakan adil perlu mendapatkan perhatian, karena gaji/imbalan akan memiliki dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya imbalan tersebut disesuaikan dengan tingginya prestasi kerja.

Kemudian, promosi kerja yang sebaiknya ada dan dilaksanakan oleh pihak rumah sakit kepada perawat yang berprestasi. Promosi ialah pemindahan pegawai atau karyawan pada jabatan yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih besar. Hal ini dipandang sebagai penghargaan dari rumah sakit atas keberhasilan perawat dalam menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahono (2012), bahwa secara parsial kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit Islam Klaten. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat semakin baik pula kinerjanya. Menurut Brahmasari dalam Ranihusna (2010), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya sendiri. Seorang karyawan akan lebih baik kinerjanya jika kepuasan akan kebutuhan dirinya dipenuhi oleh perusahaan tempat dia bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, menurut peneliti perawat akan bagus dalam kinerjanya jika diperhatikan kebutuhan akan kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan perawat maka akan semakin baik kinerjanya dalam bekerja.

Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep *Value Theory*, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil pekerjaan, maka akan semakin puas. Dengan terciptanya

kepuasan kerja yang merupakan dari sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan terciptanya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2014). Teori lain yang memperkuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah teori dua faktor atau teori motivasi *hygiene*, yang dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg (1923-2000). Menurut teori ini, faktor motivasi (*Intrinsic factor*) adalah pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*). Faktor motivasi (*intrinsic factor*) merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsic akan menyenangkan pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya (Robbins, dan Judge, 2016).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

A. Simpulan

Ada hubungan yang signifikan antara sistem penilaian kinerja dengan kepuasan kerja pada perawat tetap di RSUD Muhammadiyah Bantul, ditunjukkan dengan nilai τ hitung 0,156 dengan tingkat signifikansi nilai P tabel 0,218, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ataupun masukan bagi perawat untuk meningkatkan kepuasan kerja serta menjadi bahan evaluasi dalam memberikan tindakan keperawatan yang sesuai dengan standar penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, S. (2012). *Manajemen kinerja falsafah teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Depkes RI. (2009). *Sistem kesehatan nasional*. Jakarta: Pusdiklat DepKes RI.
- Haryono, S. (2004). *DP 3 Salah Satu Indikator Akuntabilitas Internal Unit Kerja Organisasi*. *Buletin Pengawasan No. 45 & 46 Th. 2004*.
www.pu.go.id/itjen/buletin/4546dp3.htm diakses tanggal 18 Desember 2016.
- Hendrarni, W. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan dalam Pengkajian dan Implementasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan Tahun 2008*. (Skripsi tidak dipublikasikan). Universitas Sumatera Utara.
- Koro, P. I., Indar & Nurhayani. (2014). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Lamadukelleng Kabupaten Wajo*. Dipetik 30 12, 2017, dari http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/10877/IT_A%20PURNAMASARI%20KORO%20K11108%20978.pdf;sequence=1
- Luthans, F. (2016). *Prilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maryadi. (2006). *Hubungan kepuasan kompensasi jasa pelayanan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Sleman tahun 2006*. 24 Desember 2016.
<http://www.fkm.undip.ac.id/data/index.php?action=4&idx=2933>
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2007). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ranihusna D. (2010). Efek rantai motivasi pada kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen, Vol.12 no 2*.
- Robbins, P. S & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi*, edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, (2012). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (cetakan 1). Jakarta: Kencana.
- Swansburg, R. C. (2005). *Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. Jakarta: EGC.
- Wahono, G. P. (2010). Pengaruh person-organization fit, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. *Management Analysis Journal, 1* (1) ISSN 2252-6552.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi: 5. Jakarta : Rajawali Pers.