

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soeselo Kabupaten Tegal

Rahmalia Nurida¹, Abdurrohlim²

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung
nurahmalia@std.unissula.ac.id¹, abdurrohlim@unissula.ac.id²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Subjek pada penelitian ini berjumlah 50 perawat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kepuasan kerja dengan reliabilitas sebesar 0,851 dan skala kinerja sebesar 0,785. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik korelasi *Pearson Product moment* dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat RSUD dr. Soeselo diperoleh $r_{xy} = 0,326$ dengan taraf signifikan sebesar $p = 0,021$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hasil tersebut menunjukkan adanya indikasi hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 10,6%.

Kata kunci : *Kepuasan kerja, Kinerja*

Pendahuluan

Rumah sakit mempunyai peranan yang sangat besar dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien. Terlebih di era globalisasi seperti sekarang ini banyak memperbaiki fasilitas dan meningkatkan mutu pelayanan. Meningkatkan mutu pelayanan dan fasilitas dengan tujuan dapat bersaing dengan rumah sakit yang lain. Rumah sakit melayani masyarakat baik dan buruknya ada pada tenaga medisnya. Keefektifan rumah sakit untuk mencapai tujuannya, maka dapat dilihat pada sumber daya manusia yang dinamis (Marina, 2011). Pelayanan kesehatan di rumah sakit berpengaruh terhadap mutu rumah sakit. Gerbang utama pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah

perawat. Perawat harus mempunyai SDM yang mumpuni, harus cekatan, terampil, teliti, disiplin dan bertanggung jawab.

Rumah Sakit Umum Daerah r. Soeselo Kabupaten Tegal terus mengalami peningkatan, dikarenakan rumah sakit ini, menjadi rujukan masyarakat Kabupaten Tegal. RSUD dr Soeselo dari tahun ke tahun mengalami peningkatan jumlah pasien dikarenakan mudah dan terjangkau transportasi untuk menuju rumah sakit. Bentuk pengakuan pemerintah kepada lembaga rumah sakit sebagai wujud telah memenuhi standar pelayanan dan manajemen. Wujud akreditasi merupakan upaya untuk terus meningkatkan daya saing dalam hal mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Akreditasi menitikberatkan pada mutu pelayanan keselamatan pasien dan kinerja pegawainya. Mutu pelayanan keselamatan pasien dan kinerja pegawai yang terjadi di RSUD dr. Soeselo belum berjalan secara optimal.

RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal memiliki sumber daya manusia yang kurang. Sumber daya manusia yang kurang salah satunya yaitu perawat. Perawat dengan jumlah kurang atau tidak mencukupi belum sesuai dengan standar rumah sakit predikat bintang lima. Jumlah perawat yang kurang berpengaruh terhadap akreditasi rumah sakit tentang kinerja pegawai. Rumah sakit dengan predikat bintang lima memiliki jumlah perawat yang memenuhi untuk shift pagi, siang, dan malam. Perawat di RSUD dr. Soeselo ini sering merasa kewalahan dalam kesehariannya menangani pasien karena jumlah yang kurang. RSUD dr. Soeselo merupakan rumah sakit pemerintah Kabupaten Tegal yang sudah pasti masyarakat Kabupaten Tegal akan berobat ke RSUD dr. Soeselo. Perawat merasa kewalahan apabila banyak pasien yang datang. Banyaknya pasien yang komplek mengenai kerja perawat. Pasien melihat perawat seperti kewalahan melayani pasien yang begitu banyak.

Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan kepada pasien sebaik-baiknya pada kondisi apapun. Faktor sumber daya manusia sangat penting dalam pelayanan jasa sehingga pasien dapat terpuaskan. Kerjasama antar tenaga medis juga diperlukan, untuk dapat memberikan pelayanan terbaik. Kinerja seperti layaknya

kunci untuk mencapai kesuksesan. Kinerja merupakan bentuk kriteria yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan organisasi (Odebode, 2018). Campbell (1990) kinerja adalah seseorang yang melakukan suatu hal atau suatu bentuk pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedermayanti (Nugroho, 2015) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan. Hasil kerja seorang dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Perawat RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal, menunjukkan bahwa perawat-perawat tersebut memiliki kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang berbeda dikarenakan memiliki tingkat stres dan beban yang berbeda serta tingkat kegawatan pasien yang berbeda. Dessler (Indrawati, 2013) menjelaskan bahwa antara karyawan yang puas dengan karyawan tidak puas memiliki perbedaan, karyawan yang puas akan taat dan patuh pada aturan serta aktif dan memiliki prestasi yang lebih baik daripada karyawan yang tidak puas, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung pasif dalam berpartisipasi pada pekerjaannya.

Nadiri dan Tanova (Suttikun et al., 2018) mengemukakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya, akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas serta maksimal. Kepuasan yang rendah dapat mengakibatkan tingginya pergantian karyawan. Kinerja dan kepuasan kerja saling berkaitan. Kepuasan kerja seorang individu akan mempengaruhi bagaimana individu itu bekerja atau bagaimana kinerja individu tersebut.

Metode

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel bebas Kepuasan Kerja dan variabel tergantungnya Kinerja. Partisipan dalam penelitian ini adalah 150 perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Instrumen penelitian menggunakan skala kinerja model skala likert dengan empat alternatif jawaban. Penyusunan skala kinerja dalam penelitian ini, menggunakan aspek-aspek menurut Miner (1988) terdiri dari empat aspek yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama. Estimasi reliabilitas skala kinerja diperoleh dengan bantuan

koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang diperoleh hasil sebesar 0,785 sehingga alat ukur skala kinerja dapat dinyatakan reliabel.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala kinerja model skala likert dengan empat alternatif jawaban. Skala Kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Spector (2013) yang dimodifikasi dari skala kepuasan kerja menurut Sari (2016) yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, peraturan dan prosedur organisasi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang diperoleh hasil sebesar 0,851 sehingga alat ukur skala kinerja dapat dinyatakan reliabel.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment*. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 150 perawat RSUD dr. Soeselo dengan 100 sampel dan 50 subjek penelitian.

Hasil

Hasil uji coba alat ukur dalam penelitian ini terhadap perawat yang berjumlah 100 perawat menunjukkan hasil bahwa skala kinerja mempunyai reliabilitas 0,785. Skala kepuasan kerja memperoleh reliabilitas sebesar 0,851. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada penelitian ini diperoleh bahwa data dari variabel kinerja mempunyai KS-Z sebesar 0,835 dengan taraf signifikan 0,488 ($p > 0,05$). Dan pada data variabel kepuasan kerja memperoleh nilai KS-Z sebesar 0,913 dengan taraf signifikan 0,375 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja dan kepuasan kerja memiliki nilai $p > 0,05$ yang artinya variabel kinerja dan variabel kepuasan kerja mempunyai distribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig	P	Ket
Kinerja	58,4200	4,72548	0,835	0,488	$p > 0,05$	Normal
Kepuasan kerja	1,0344	8,73221	0,913	0,375	$p > 0,05$	Normal

Uji linieritas dilakukan guna mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. Hasil uji linieritas untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel yang diteliti. Variabel penelitian dikatakan memiliki hubungan linier apabila hasil F_{linier} kurang dari 0,05 atau ($p < 0,05$). Hasil uji linieritas antara variabel kinerja dengan kepuasan kerja diperoleh F_{linier} sebesar 5,700 dengan taraf signifikan $p = 0,021$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel kinerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier.

Uji hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil hipotesis menunjukkan korelasi r_{xy} sebesar 0,326 dengan taraf signifikan 0,021 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja dan kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja atau apabila semakin rendah kepuasan kerja maka semakin buruk pula kinerja.

Tabel 2. Norma Kategori Skor Skala Kinerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$61,75 < X$	Sangat Tinggi	10	20%
$52,25 < 61,75$	Tinggi	36	72%
$42,75 < X \leq 52,25$	Sedang	4	8%
$33,25 < X \leq 42,75$	Rendah	0	0
$X \leq 33,25$	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan norma di atas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi memiliki rentang $> 61,75$ sebanyak 10 subjek dengan presentase 20%, kategori tinggi memiliki rentang $52,25 - 61,75$ sebanyak 36 subjek dengan presentase 72%, kategori sedang memiliki rentang $33,25 - 52,25$ sebanyak 4 subjek dengan presentase 8%, kategori rendah memiliki rentang $33,25 - 42,75$ dan tidak adanya subjek yang memiliki kategori rendah dan kategori sangat rendah memiliki rentang $\leq 33,25$ dan tidak adanya subjek yang memiliki kategori sangat rendah.

Jumlah total subjek adalah 50 dengan perolehan rata-rata pada kategori tinggi. Berikut adalah gambar dari hasil kategorisasi skala kinerja.

Tabel 3. Norma Skor Skala Kepuasan Kerja

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$117 < X$	Sangat Tinggi	3	6%
$99 < X \leq 117$	Tinggi	34	68%
$81 < X \leq 99$	Sedang	13	26%
$63 < X \leq 81$	Rendah	0	0%
$X \leq 63$	Sangat Rendah	0	0%

Berdasarkan norma di atas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi memiliki rentang > 117 sebanyak 3 subjek dengan presentase 6%, kategori tinggi memiliki rentang $100 - 117$ sebanyak 34 subjek dengan presentase 68%, kategori sedang memiliki rentang $82 - 99$ sebanyak 13 subjek dengan presentase 26%, kategori rendah memiliki rentang $64 - 81$ tidak adanya subjek yang memiliki kategori rendah dan kategori sangat rendah memiliki rentang ≤ 63 dan tidak adanya subjek yang memiliki kategori sangat rendah. Jumlah total subjek adalah 50 dengan perolehan rata-rata pada kategori tinggi. Berikut adalah gambar dari hasil kategorisasi skala kepuasan kerja.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,326 dengan taraf signifikan 0,021 ($p < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik kinerja dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin buruk kinerja. Koefisien determinasi untuk kepuasan kerja sebesar 0,106. Hasil tersebut membuktikan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 10,6%, sedangkan sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika Yanidrawati bahwa kinerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Kepuasan akan terjadi apabila semakin banyak hasil yang diterima maka semakin puas. Kepuasan kerja akan terjadi apabila hasil yang diterima individu seperti yang diharapkan, hal ini merupakan konsep *value theory* (Yanindrawati, 2012).

Penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Dermawani Darmanik bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di TK IV HOS TNI Angkatan Darat. Hasil dari penelitian tersebut diperoleh taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) dan tingkat kepuasan kerja perawat terbanyak dalam kategori cukup, semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja akan semakin baik Damanik (2019).

Penelitian lain yang mendukung yaitu dilakukan oleh Yeti Indrawati mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja yaitu elemen yang dapat mempengaruhi atau modifikasi apa yang ada dalam diri karyawan. Kondisi kerja dapat meningkatkan minat kerja, promosi dan meminimalisir konflik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga kinerja dapat meningkat (Indrawati, 2014)

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui hasil deskripsi data mengenai variabel kinerja dan variabel kepuasan kerja pada penelitian ini menunjukkan kategori yang tinggi. Hasil ini dapat diamati pada hasil analisis deskriptif terkait subjek dengan kinerja kategori sangat tinggi yaitu 10 dengan persentase 20%, kategori tinggi yaitu 36 dengan persentase 72%, kategori sedang yaitu 4 dengan persentase 8%, kategori rendah yaitu 0 dengan persentase 0%, dan kategori rendah yaitu 0 dengan persentase 0%. Hasil ini dapat diamati pada hasil analisis deskriptif terkait subjek dengan kepuasan kerja kategori sangat tinggi yaitu 3 dengan persentase 6%, kategori tinggi yaitu 34 dengan persentase 68%, kategori sedang yaitu 13 dengan persentase 26%, kategori rendah yaitu 0 dengan persentase 0%, dan kategori rendah yaitu 0 dengan persentase 0%. Hasil analisis penelitian ini

menunjukkan skor *mean* empirik variabel kinerja sebesar 58,42 dengan kategori tinggi. Variabel kepuasan kerja memiliki skor *mean* empirik sebesar 1,0344 dengan kategori tinggi.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik kinerja dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin buruk kinerja. Koefisien determinasi untuk kepuasan kerja sebesar 0,106. Hasil tersebut membuktikan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 10,6%, sedangkan sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Saran untuk pihak RSUD dr. Soeselo diharapkan dapat mempertahankan kepuasan kerja perawat serta memberikan fasilitas yang memadai sehingga dalam pekerjaannya bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja.

Saran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain selain variabel yang telah digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja seperti lingkungan, motivasi, dll.

Daftar Pustaka

- Campbell, J.P., McHenry, J.J. and Wise, L.L. (1990) *Modeling Job Performance in a Population of Jobs*. *Personnel Psychology*, 43, 313-575. doi:10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 135–142.

- Marina, A. (2011). Akuntansi keperilakuan berbasis nilai-nilai ekonomi untuk meningkatkan kinerja rumah sakit. *Balance Economic, Bussiness, Management and Accounting Journal*, 29–46. doi:10.30651/blc.v8i01.676
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 4–14. doi:10.30588/jmp.v4i2.100
- Miner, J. B. (1988). *Organizational behavior: Performance and productivity* (1st ed.). New Yorj: Random House.
- Odebode, A. A. (2018). Influence of Psychosocial Factors on Job Performance of Female Teachers in Kwara State, Nigeria. *International Journal of Instruction*, 233–248. doi:10.12973/iji.2018.11317a
- Sari, M. Q. A. (2016). *Prediksi pengaruh antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pada karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Sharma, Yogyakarta.
- Spector, P. E. (2013). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6th Edition). Wiley.
- Suttikun, C., Chang, H. J., & Bicksler, H. (2018). A qualitative exploration of day spa therapists' work motivations and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 1–10. doi:10.1016/j.jhtm.2017.10.013