

**ANALISIS DETERMINAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
(Studi Kasus BRSUD Kab. Batang)**

Danang Satrio

Email: danangsatrio3003@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan

Abstrak

The hospital is a services company, where its products are produced intangible, and originate from the service providers which in this case is a clerk or we call HR. Job satisfaction nurse needs serious attention of the hospital management, because most nurses are employees and spearhead implementing nursing services. With the realization of job satisfaction of nurses is expected to create a better nursing care. Factors that influence job satisfaction in BRSUD Kab.Batang is a factor incentive compensation, leadership style and content of work, while work environment and promotion has no effect on job satisfaction

Keywords: *Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan perusahaan pelayanan jasa, dimana produk yang dihasilkan sifatnya tidak berwujud (*intangible*) dan berasal dari pemberi pelayanan tersebut yang dalam hal ini adalah petugas atau kita sebut SDM.

Perawat sebagai salah satu SDM di Rumah Sakit dan menjadi ujung tombak dalam pelayanan di rumah sakit. Perawat memberikan pengaruh paling besar dalam menentukan kualitas pelayanan kepada pasien. Kusuma Praja (2002) menyebutkan bahwa pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah penghasil aktivitas terbesar sehingga

mencerminkan mutu pelayanan rumah sakitnya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. (Hasibuan, 2002) Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius

dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksana pelayanan keperawatan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien.

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Dengan terwujudnya kepuasan kerja dari perawat diharapkan akan tercipta suatu pelayanan keperawatan yang lebih baik. Hal tersebut didasarkan pada asumsi bahwa perawat bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik materiil/non materiil namun mereka juga menginginkan iklim kerja yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, adanya perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat pada BRSUD Kab. Batang.

Dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1) Faktor-faktor apa saja yang erat hubungan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat?
- 2) Faktor apa yang paling erat hubungannya terhadap kepuasan kerja perawat?
- 3) Apakah faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat?

Sehingga Penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang erat hubungan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat.
- 2) Untuk mengetahui faktor apa yang paling erat hubungannya terhadap kepuasan kerja perawat.
- 3) Untuk mengetahui apakah faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

Kepuasan kerja menurut Tiffin berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Keperawatan

Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan meliputi aspek biologi, psikologi, sosial, dan spiritual yang bersifat komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat yang sehat maupun sakit mencakup siklus hidup manusia untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal (La Ode Jumadi Gaffar, 1999:18).

Kinerja Perawat

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Bernadin dan Kussel (1994) dalam Ilyas (2001), kinerja adalah hasil dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan dan kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Isi Pekerjaan dan Kepuasan Perawat

Menurut Gillies (1996) isi pekerjaan merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi / *content* dari pekerjaan atau tugas, yang disebut sebagai motivating factors; bila hal ini dipenuhi

akan menimbulkan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Semakin lama masa kerja perawat maka semakin besar pula kepuasan kerja perawat. Seseorang yang telah bekerja sekian lama akan mampu melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaannya sehingga dapat mencapai kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Karakteristik yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kejelasan peran, keluasaan dalam kerja dan penghargaan intrinsik.

H1a: isi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

Gaya Kepimpinan dan Kepuasan Perawat

Sosok pimpinan dipandang oleh pegawai sebagai pemimpin yang dapat menjalankan multi peran di kantor. Seorang pemimpin dapat menjadi supervisor bagi pekerjaan perawat dengan memberikan saran dan contoh, dapat berperan sebagai orang tua yang membantu penyelesaian masalah para perawat, apalagi banyak perawat yang masih muda dan umumnya dari kelompok perempuan.

Konsep kepemimpinan dalam keperawatan adalah sebagai penerapan pengaruh dan bimbingan, yang ditunjukan kepada semua staf keperawatan, untuk menciptakan kepercayaan dan ketaatan, sehingga timbul kesediaan melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan pelayanan keperawatan secara efektif dan efisien, sedangkan manajemen keperawatan adalah proses bekerja melalui anggota staf keperawatan, untuk memberikan asuhan keperawatan secara profesional, sehingga keduanya dapat saling menopang.

Sehingga dari data-data di atas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1b: gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Perawat

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk

lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak dan hubungan antara pegawai atau pegawai dengan atasan. Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H1c: lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

Promosi Jabatan dan Kepuasan Perawat

Robbins, (1996) menyebutkan bahwa *reward system* / kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kesempatan untuk dipromosikan merupakan sebuah variasi dampak dalam kepuasan kerja, karena promosi mengakibatkan perbedaan bentuk dan memperoleh bermacam-macam tunjangan dari perusahaan untuk level manajer, lain halnya apabila promosi pada pegawai biasa karena pengalaman kerjanya atau senioritas yang telah dimiliki. Dengan demikian kepuasan akan lebih besar bagi individu yang mendapat promosi untuk menduduki suatu jabatan, dibandingkan pegawai yang dipromosikan karena senioritasnya sehingga memperoleh kenaikan imbalan. Hal ini dapat mendorong motivasi perawat untuk senantiasa meningkatkan komitmen bekerja di rumah sakit tersebut.

Sehingga dari data-data di atas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1d: promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

Kompensasi Insentif dan Kepuasan Perawat

Kompensasi intensif merupakan pemberian penghargaan dalam bentuk materi kepada seorang pegawai sesuai dengan prestasi kerjanya. Berdasarkan definisi ini, maka dimungkinkan seorang pegawai mendapatkan insentif berbeda antara satu orang dengan orang yang lain, karena seorang mempunyai prestasi

kerja yang berbeda. Ketika seorang sudah dipenuhi haknya dalam mendapatkan insentif maka akan mendorong pembagian tugas yang hampir sama antara satu perawat dengan perawat lain, menyebabkan persaingan antar perawat untuk mendapatkan insentif juga kecil.

H1e: kompensasi insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

Kepuasan Kerja Perawat dan Kinerja

Eratnya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Vroom (1960) dan Strauss (1968) dalam Yaslis Ilyas (2002). Menurut mereka, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja sangat erat pengaruhnya di dalam setiap perusahaan. Dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karier,

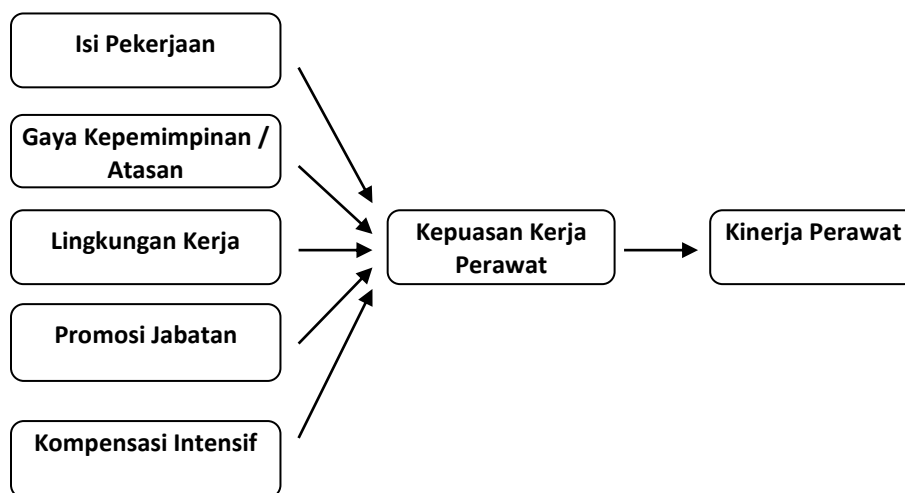
pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang (Herzberg, 1996). Jika kebutuhan para perawat terhadap hal-hal tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para perawat di BRSUD Kab. Batang.

Secara umum kita dapat mengasumsikan bahwa kepuasan dan kinerja kerja sangat berhubungan antara satu dengan yang lainnya, jika seorang karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi ia akan mendapatkan suatu kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya jika ia tidak mendapat kepuasan maka prestasi yang dihasilkannya rendah. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan secara terus menerus kepuasan kerja dan kinerja para karyawannya.

Sehingga dari data-data di atas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bekerja melaksanakan

tugas dan fungsinya sebagai pemberi pelayanan di BRSUD Kab. Batang.

Sampel pada penelitian ini adalah perawat pada BRSUD Kab. Batang. Pengambilan sampel penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bertugas di BRSUD kab. Batang ditentukan

berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Sampel pada penelitian ini adalah dengan mengambil seluruh populasi yang ada di BRSUD Kab. Batang yaitu sebanyak 202 responden (sampel jenuh / total sampling).

Kriteria Inklusi pada penelitian ini adalah : Perawat bersedia sebagai responden, Perawat tidak sedang menjalani cuti, dan ijin sakit, Perawat pelaksana di BRSUD Kab. Batang

Dalam penelitian ini melibatkan 5 konsep utama dari kepuasan kerja perawat dengan kinerja yaitu memiliki lima dimensi meliputi, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap lingkungan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap kompensasi

Untuk pengukuran konsep dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang berisikan 14 pernyataan. Dan untuk setiap jawaban yang diberikan oleh responden akan diberikan *scoring* menggunakan skala *Linkert* yaitu, 4 untuk jawaban sangat sesuai, 3 untuk jawaban sesuai, 2 untuk jawaban tidak sesuai, dan 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah seluruh pegawai yang ada di BRSUD Kab. Batang, data jumlah pegawai tetap atau PNS, data jumlah pegawai dimasing-masing instansi,

dan masterplan SDM meliputi rencana penambahan tenaga dokter dan non dokter dan pelatihan di masing – masing instlasi dan umum, serta rencana pengembangan fasilitas dan bangunan.. Data eksternal umumnya disusun oleh suatu entitas selain peneliti dari organisasi yang bersangkutan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Variabel yang diamati adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, lingkungan kerja, promosi, dan intensif. Pertimbangan penelitian menggunakan rancangan. *Cross Sectional* ini karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan tentang kepuasan kerja perawat di BRSUD Kab.Batang.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisa kuantitatif. Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Amos yang terintegrasi dengan program SPSS. Tehnik analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM untuk melakukan uji pengaruh.

Data Deskriptif

1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kelompok jenis kelamin di BRSUD Kab.Batang 2011

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	50	25.6	25.6	25.6
	Wanita	145	74.4	74.4	100.0
	Total	195	100.0	100.0	

Dari tabel tersebut diatas menunjukkan jenis kelamin responden di BRSUD Kab.Batang sebanyak 74,4% wanita dan 25,6 % pria.

2. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.2

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kelompok pendidikan di BRSUD Kab.Batang 2011

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3 Keperawatan	167	85.6	85.6	85.6
S1 Keperawatan	28	14.4	14.4	100.0
Total	195	100.0	100.0	

Dari tabel diatas menunjukkan pendidikan responden di BRSUD Kab. Batang lebih banyak 85,6% berpendidikan menengah atau sedang (SPK, DII, DIII) dibandingkan dengan perawat berpendidikan tinggi (S1) sebanyak 14,4%.

3. Distribusi responden berdasarkan kelompok umur

Tabel 4.3

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kelompok umur di BRSUD Kab.Batang

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23	4	2.1	2.1	2.1
24	3	1.5	1.5	3.6
25	6	3.1	3.1	6.7
26	8	4.1	4.1	10.8
27	3	1.5	1.5	12.3
28	9	4.6	4.6	16.9
29	13	6.7	6.7	23.6
30	18	9.2	9.2	32.8
31	15	7.7	7.7	40.5
32	13	6.7	6.7	47.2
33	29	14.9	14.9	62.1
34	15	7.7	7.7	69.7
35	8	4.1	4.1	73.8
36	11	5.6	5.6	79.5
37	3	1.5	1.5	81.0
38	4	2.1	2.1	83.1
39	4	2.1	2.1	85.1
40	4	2.1	2.1	87.2
41	1	.5	.5	87.7
42	4	2.1	2.1	89.7
43	4	2.1	2.1	91.8
44	5	2.6	2.6	94.4
45	3	1.5	1.5	95.9
46	1	.5	.5	96.4
48	2	1.0	1.0	97.4
50	1	.5	.5	97.9
51	1	.5	.5	98.5
52	1	.5	.5	99.0
53	1	.5	.5	99.5
55	1	.5	.5	100.0
Total	195	100.0	100.0	

Rata-rata umur responden 30 tahun, dengan umur terendah 23 tahun dan

umur tertinggi 55 tahun. Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan umur responden di BRSUD Kab. Batang berdasarkan kelompok umur

sebesar 73,8% berkisar 23 – 35 tahun dan 26,2% berkisar umur 36 – 55 tahun.

4. Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4

Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja di BRSUD Kab.Batang

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	42	21.5	21.5	21.5
4	53	27.2	27.2	48.7
5	29	14.9	14.9	63.6
6	10	5.1	5.1	68.7
7	12	6.2	6.2	74.9
8	5	2.6	2.6	77.4
9	1	.5	.5	77.9
11	2	1.0	1.0	79.0
14	8	4.1	4.1	83.1
15	3	1.5	1.5	84.6
16	1	.5	.5	85.1
17	3	1.5	1.5	86.7
18	3	1.5	1.5	88.2
19	4	2.1	2.1	90.3
20	1	.5	.5	90.8
21	1	.5	.5	91.3
22	4	2.1	2.1	93.3
23	4	2.1	2.1	95.4
24	3	1.5	1.5	96.9
26	2	1.0	1.0	97.9
27	1	.5	.5	98.5
29	1	.5	.5	99.0
31	1	.5	.5	99.5
38	1	.5	.5	100.0
Total	195	100.0	100.0	

Masa kerja adalah lama seorang perawat bekerja diruang rawat inap RSUD Kota Batang. Variabel diukur dengan pertanyaan terstruktur dalam kuesioner dan dinyatakan dalam tahun. Dari tabel diatas menunjukkan masa kerja responden di BRSUD Kab. Batang sebanyak 74,9% masa kerja rendah / dibawah 7 tahun dan 25,1% masa kerja tinggi / diatas 7 tahun.

Hasil Pengujian

Dalam model SEM, sebelum melakukan pengujian pada sebuah model harus dilakukan

model *indentification* yang bertujuan untuk mengetahui apakah tersedia cukup informasi untuk mengidentifikasi adanya sebuah solusi dari persamaan struktural. Dan cara melakukan *model identification* adalah dengan menentukan *degree of freedom* (Santoso, 2011).

Degrees of freedom (35 - 20): 15

Dari hasil pengujian dihasilkan *degree of freedom* sebesar 15 (positif), sehingga dapat dikatakan model adalah *overidentified*, dan pengujian pada model dapat dilakukan.

Number of distinct sample moments: 35
Number of distinct parameters to be estimated: 20

Model Fit

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagus tidaknya sebuah model.

Model	NPAP	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	20	335,6556	15	,0000	22,3770
Saturated model	35	,0000	0		
Independence model	14	1038,8538	21	,0000	49,4692

Dari hasil yang di dapat di atas dapat diketahui bahwa model bisa dikatakan bagus karena nilai CMIN pada default model berada diantara CMIN *saturated model* dan CMIN *independence model*.

Dari angka-angka di atas, terlihat model fit karena angka berada di antara *range values*, yakni antara 0 sampai 1.

Parsimony Fit Indices

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,7143	,4835	,4893
Saturated model	,0000	,0000	,0000
Independence model	1,0000	,0000	,0000

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK	<---	LK	-,0039	,0117	-,3339	,7384	
KK	<---	PJ	-,0091	,0147	-,6168	,5374	
KK	<---	KI	,1253	,0124	10,1042	***	
KK	<---	GK	,3580	,0162	22,0727	***	
KK	<---	Isi	,4641	,0141	33,0142	***	
Kinerja	<---	KK	1,1240	,0835	13,4689	***	

Dari hasil uji di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor KI (kompensasi insentif), GK (gaya kepemimpinan) dan Isi (isi pekerjaan). Hal ini diketahui dari nilai P (*probability*) yang semuanya berada di bawah 0,05.

Hubungan antara kompensasi insentif dengan kepuasan kerja

Ada hubungan antara insentif terhadap kepuasan kerja. Dimungkinkan seorang pegawai mendapatkan insentif berbeda antara satu orang dengan orang yang lain, karena seorang mempunyai prestasi kerja yang berbeda. Ketika seorang sudah dipenuhi haknya dalam

mendapatkan insentif maka akan mendorong seseorang untuk merasakan kepuasan atas apa yang dirasakannya. Namun, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima oleh perawat terkadang tidak tepat waktu sehingga perawat merasakan kurang puas dengan keadaan ini. Selain itu perbedaan sistem pembagian insentif berdasarkan penilaian kinerja yang dirasakan oleh perawat kurang obyektif. Karena sesungguhnya pembagian tugas yang hampir sama antara satu perawat dengan perawat lain, menyebabkan persaingan antar perawat untuk mendapatkan insentif juga kecil.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja

Pada penelitian ini pemimpin kurang menjalin komunikasi informal dengan semua perawat sehingga kurang mendorong kerjasama dan kurang berpartisipasi untuk membangun kinerja dalam tim. Selain itu pemimpin kurang bersifat terbuka dalam setiap kebijakan. Karena hubungan dan keterbukaan antara bawahan dan atasan juga sangat menentukan terselesainya suatu pekerjaan, gaya kepemimpinan yang demokratis akan lebih memberikan kepuasan bagi pekerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Kepuasan kerja para bawahan (pekerja) ditentukan oleh sifat mendukung atasan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang menggunakan gaya manajerial yang demokratik.

Pernyataan di atas sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa orang yaitu oleh Anastasi (1989) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan langsung jelas merupakan faktor yang secara signifikan menentukan kepuasan maupun prestasi kerja seseorang. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Tiffin (As'Ad, 2011) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja sama antara pemimpin dengan bawahan.

Hubungan antara isi pekerjaan dengan kepuasan kerja

Dalam penelitian ini perawat kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan hal ini disebabkan dokter masih kurang percaya tentang kemampuan dan analisa oleh perawat. Selain itu merasa rumah sakit kurang baik dalam kebijakan sistem penjenjangan karier di rumah sakit karena penempatan perawat yang menempati jabatan struktural dan fungsional kurang sesuai latar belakang pendidikan.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Hasil penelitian diatas menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini disebabkan karena sebagian besar menyatakan kondisi lingkungan kerja sesuai dengan yang di harapkan responden. Dengan demikian responden sudah merasa cukup puas terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada pada BRSUD Kab.Batang sehingga lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Gillies (1996), faktor lingkungan kerja terbukti sebagai sumber ketidakpuasan pada seseorang, bila faktor ini dipenuhi maka akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan (no job dissatisfaction), tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan. Sebaliknya apabila tidak dipenuhi, maka akan mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan kerja (job dissatisfaction).

Hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja

Pengembangan diri bagi pegawai merupakan aspek yang dianggap kurang penting dalam menjalankan kegiatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien di rumah sakit. Kesempatan untuk pengembangan diri telah dilakukan secara adil di BRSUD Kab.Batang sesuai potensi dan kemampuan pegawai. Namun belum adanya kesadaran dari perawat maka inilah yang menjadi penghambat. Sesungguhnya pengembangan diri bertujuan meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan efisiensi, mengurangi kerusakan, mengurangi

kecelakaan, meningkatkan pelayanan, meningkatkan moral, meningkatkan karir, meningkatkan kemampuan konseptual dan kepemimpinan.

Hal lain yang menyebabkan promosi jabatan dianggap kurang penting bagi sebagian besar perawat yaitu sering kali perawat wanita tidak memperhatikan kepanjangannya.

Kepuasan Kerja dan Kinerja

Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini diketahui dari nilai P (*probability*) yang berada di bawah 0,05.

Secara umum kita dapat mengasumsikan bahwa kepuasan dan kinerja kerja sangat berhubungan antara satu dengan yang lainnya, jika seorang karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi ia akan mendapatkan suatu kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya jika ia tidak mendapat kepuasan maka prestasi yang dihasilkannya rendah. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan secara terus menerus kepuasan kerja dan kinerja para karyawannya.

Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan (Kanina, 2005) bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan memperlihatkan kinerja yang juga tinggi. Sebaliknya pegawai yang tingkat kepuasan kerjanya rendah umumnya akan memperlihatkan kinerja yang rendah juga. Dengan kata lain ada hubungan yang positif diantara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
KK	<--- LK	-,0077
KK	<--- PJ	-,0142
KK	<--- KI	,2334
KK	<--- GK	,5099
KK	<--- Isi	,7627
Kinerja	<--- KK	,6952

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja adalah faktor Isi (isi pekerjaan) yaitu sebesar 0,7627. Dan faktor yang memiliki pengaruh paling kecil adalah faktor KI (insentif) yaitu sebesar 0,2334. Selain itu juga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Hal ini diketahui dari nilai Estimate yang berada di atas 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada BRSUD Kab.Batang adalah faktor KI (kompensasi insentif), GK (gaya kepemimpinan) dan Isi (isi pekerjaan), sedangkan LK (lingkungan kerja) dan PJ (promosi jabatan) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Faktor yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja adalah faktor Isi (isi pekerjaan) Dan faktor yang memiliki pengaruh paling kecil adalah faktor KI (insentif) Sedangkan tiga faktor yang lain yaitu KI (kompensasi insentif) LK (lingkungan pekerjaan) dan PJ (promosi jabatan) tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja.
3. Selain itu juga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

Saran

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini dapat memberikan saran yang antara lain sebagai berikut:

1. Gaji didudukkan sebagai salah satu faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan biaya hidup sehingga perlu dipikirkan adanya kenaikan gaji berkala kepada para karyawan.

2. Pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya berupa penghargaan. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pimpinan agar terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihanpelatihan atau memberi kesempatan menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
 3. Pimpinan hendaknya memberikan keleluasaan dalam kerja menekankan perhatian pada otonomi, variasi tugas, tanggung jawab dan umpan balik dari pekerjaan. Penghargaan intrinsik memiliki dampak kuat untuk timbulnya kepuasan kerja. Selain itu menyediakan prasarana dan sarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.
 4. Jenis isi pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada setiap perawat sebaiknya bervariasi, dalam hal ini pemberlakuan pertukaran jenis pekerjaan antara satu perawat dengan perawat yang lain. Hal ini dilakukan agar para perawat tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang itu-itu saja, sehingga diharapkan perasaan senang dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dari para perawat.
- As'ad, M. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :Liberty
- Ashar Sunyoto Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia
- Aswar, Azrul, 1999. Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan, Pustaka Sinar Harapan,
- Chusway, Barry & Lodge, Derek. Organizational Behavior and Design Jakarta,Medio Komputindo, 1993.
- Depkes RI,2001. Konsep dan Mutu Manajemen Rumah Sakit, Jakarta.
- Flippo, 1997. Edwin, B. Management Personalia,,Jakarta,Erlangga,
- Gillies DA. 1996. Nursing Management: A Systems Approach. 2nd ed. Philadelphia: W. B. Saunders Company, 1996
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE .
- Hasibuan. M.2001. Morganisasi dan Motivasi: Dasar Pemngkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky,2001. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia, Jakarta.
- Aditama. 2000. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Penerbit UI Press.
- Anastasi, Anne. 1989. Bidang-bidang Psikologi Terapan. Jakarta:rajawali.
- As'ad,M. 2001. Psikologi industri.yogyakarta: liberty.
- Hasibuan, SP ,2002.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Henemon, L. Robert, 1998. et. Al.,Using Employee Attitude Pay Program, Compensation and Benefits Review.
- Ilyas.Y, 2001. Kinerja Teori Penilaian & Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI,Depok

- Kanina, S. 2005. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada bagian administrasi di universitas widyatama. Skripsi. Bandung: Fakultas ekonomi universitas widyatama.
- Kron, T. 1981. The Manajement of Patient Care. 4 TH Edition Philadelphia : W.B. Saunders Company,
- Kusumapraja, R. 2002:1 (un publisher) Perencanaan kebutuhan tenaga perawat di RS, Majalah manajemen keperawatan. Jakarta: RSUP Persahabatan
- La Ode Jumadi Gaffar. 1999. Pengantar Keperawatan Profesional. Jakarta : Buku Kedokteran EGC
- Lussier, Robert N. 1999. Human Relations in Organizations : A Skill Building Approach. 3Th ed. USA : IRWIN,
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mobley, William.h. 1986. Pergantian Karyawan : Sebab-Sebab Dan Pengendaliannya. Penerjemah : Nurul Iman. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo
- Moh. As'ad. 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta : LIBERTY
- Monica, L. G. 1998. Kepemimpinan Dalam Manajemen Keperawatan: Pendekatan Berdasarkan Pengalaman. Jakarta : EGC.
- Namawi, H. Hadari, Prof. DR. 1991. Metodologi Bidang Sosial. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Nasrul Effendy. 1998. Dasar-dasar Keperawatan Kesehatan Masyarakat. Editor Yasmin Asih. Edisi 2. Jakarta : buku Kedokteran EGC
- Nitisemito, Sumaji., 2000, Perilaku Organisasi Perusahaan, Salemba Empat, Jakarta
- Nursalam. 2007. Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional. Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika.
- Pandji Anoraga. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta : PT RINEKA CIPTA
- Prawirosentono.S, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Putri , E.S.A. (2007). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Surakarta:program pascasarjana universitas muhammadiyah.
- Robbins, 1996. Stephen, P. Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta, PT Prenhallindo,
- Salimah.Siti.2009. Membangun soft competency sdm upaya memenangkan persaingan rumah-sakit. <http://indosdm.com>. Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2001, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BumiAksara
- Soedarmo. 2002, Alkatiri, Ibrahim, Reformasi Perumhaskitan Indonesia. Jakarta, grasindo, PT Gramedia Widi sarana Insonesia,
- Soeroso, santoso. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit. Jakarta, EGC,
- Sugiyono dan Wibowo, E. 2002. Statistik Penelitian. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, 2005, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung : Alfabeta.
- Sule, E. 2002. "Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan" dalam Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogyakarta
- Swansburg, Russell. C. 2001. Pengembangan Staf Keperawatan. Jakarta : EGC,
- Trisnantoro, Laksono. 2005. Paper Seminar Nasional Jasa Medis. Jakarta,
- Wijayanti, L. (2008). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Surakarta:universitas muhammadiyah
- World Health Organization (2000). Design and Implementation of Health Information System, Genewa.
- Yaslis Ilyas. 2002. Kinerja. Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia .