

## **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI BANGSAL FLAMBOYAN RSUD Dr. MOEWARDI**

Sonia Purbo Wiyasningrum<sup>1</sup>, Ratna Indriati<sup>2</sup>, Tunjung Sri Yulianti<sup>3</sup>, Muljadi Hartono Muljadi Hartono<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>STIKES Panti Kosala

Email: [soniapurbo@gmail.com](mailto:soniapurbo@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Latar Belakang Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat itu sendiri dalam melakukan tugasnya, kepuasan kerja dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja perawat hal tersebut dapat dilihat dari adanya peningkatan dalam kepuasan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan juga kinerja para perawat. Tujuan Penelitian Tujuan penelitian ini adalah (1) mengidentifikasi kepuasan kerja perawat (2) mengidentifikasi kinerja perawat pelaksana (3) mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta Desain Penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasi melalui pendekatan *cross sectional*. Subyek Penelitian. Subyek pada penelitian ini adalah perawat pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang kemudian dilakukan pengambilan sampel menggunakan *table krejcie and morgan* dalam penelitian ini sebanyak 108 responden, teknik sampling dengan menggunakan *table krejcie and morgan*. Analisis bivariate menggunakan uji *chi-square*. Hasil Penelitian. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa kepuasan kerja perawat dalam kategori puas sebanyak 84.3% dan kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 84.3%, kemudian didapatkan nilai p-value 0,002 ( $P < 0,05$ ) yang artinya  $H_a$  diterima. Kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. **Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat.

### **ABSTRACT**

*Background Success in nursing services is greatly influenced by the performance of the nurses themselves in carrying out their duties, job satisfaction can determine the level of performance of nurses. This can be seen from the increase in job satisfaction which is expected to also improve the performance of nurses. Research Objectives. The objectives of this research are (1) to identify job satisfaction of nurses (2) to identify the performance of implementing nurses (3) to determine the relationship between job satisfaction and the performance of implementing nurses in the Flamboyan Ward of Dr. RSUD. Moewardi Surakarta. Research Design. This research is a quantitative research with a correlation design using a cross sectional approach. Research Subjects. The subjects of this research were executive nurses in the Flamboyan Ward at RSUD Dr. Moewardi Surakarta, who then took samples using the Krejcie and Morgan table. In this research, there were 108 respondents, the sampling technique used the Krejcie and Morgan table. Bivariate analysis uses the chi-square test. Research result. The results of this research showed that the job satisfaction of nurses in the satisfied category was 84.3% and the performance of nurses in the good category was 84.3%, then a p-value of 0.002 ( $P < 0.05$ ) was obtained, which means  $H_a$  was accepted. Conclusion. The results of this study show that there is a relationship between job satisfaction and nurse performance.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Nurse Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Kompetisi dunia kerja saat ini semakin ketat, dengan kondisi dimana lapangan kerja yang tersedia lebih kecil di bandingkan dengan tenaga kerja yang membutuhkannya. Agar tidak terjadi PHK, maka perusahaan berusaha menciptakan kondisi yang berkesinambungan antara apa yang ingin dicapai perusahaan terhadap karyawan dengan keinginan karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan akan bekerja optimal apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan pegawainya. Penggunaan sumber daya yang optimal biasanya tercermin dari berhasil tidaknya perusahaan dalam mengupayakan pegawainya agar memiliki kinerja yang baik.

Rumah sakit sebagai organisasi sistem pelayanan kesehatan mempunyai elemen-elemen sumber daya manusia yang saling berinteraksi satu sama lain. Rumah sakit memerlukan tenaga kesehatan yang produktif dalam bekerja di antaranya dokter, perawat. Bidan, apoteker, dan tenaga kesehatan lainnya untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal. Perawat merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang bertugas langsung pada garis terdepan dan mempunyai waktu lebih banyak berhadapan dengan pasien. Maka dari itu, mutu pelayanan rumah sakit sebagian ditentukan oleh perawat tanpa mengabaikan peran tenaga kesehatan lainnya (Raharja, 2024).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik 2024 melaporkan bahwa total sumber daya manusia tenaga kesehatan tahun 2023 mencapai 1.499.359. Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar dari tenaga kesehatan yang lain yaitu sebanyak 582.023 (39%).

Menurut Triarso, et al., (2023) tingkat kepuasan kerja yang rendah pada perawat di rumah sakit adalah masalah umum di banyak negara. Sejumlah 416 perawat di Ethiopia memperlihatkan bahwa kepuasan kerjanya hanya sebesar 54%. Sedangkan kepuasan kerja di India sebesar 60% dan di China sebesar 58%. Begitupun kepuasan kerja oleh perawat yang ada di Indonesia masih tergolong kurang.

Pentingnya kepuasan kerja perawat menjadi perhatian utama, karena kaitan erat dengan kinerja perawat. Kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan partisipasi kerja karyawan yang akan berdampak positif pada kinerja. (Ruki, 2024).

Beberapa penelitian mengenai “hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana”, antara lain Syafitri, et al (2020) di Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang diketahui bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. Syafrizal, et al., (2021) di RSUD Arosuka didapatkan hasil terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud karyawan harus bisa merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Salah satu profesi yang memegang peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan kualitas pelayanan di

rumah sakit, dalam pemberian layanan keperawatan serta menjadi tolok ukur dalam kinerja seorang perawat.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang pesat, sehingga menyebabkan masyarakat semakin sadar dan berfikir kritis mengenai pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta merupakan salah satu rumah sakit tipe A di Surakarta yang memberikan pelayanan kesehatan yang cukup baik kepada masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta memberikan berbagai pelayanan untuk masyarakat. Jumlah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta berjumlah 2.373 orang, dimana 1.155 orang merupakan tenaga keperawatan. Jumlah tenaga keperawatan yang terbilang besar dibandingkan tenaga yang lainnya, maka permasalahan kinerja juga tinggi. Tenaga keperawatan tersebar di berbagai pelayanan rumah sakit, salah satunya di pelayanan rawat inap. Salah satu bangsal rawat inap yang memiliki tenaga perawat terbanyak ialah bangsal Flamboyan dengan total perawat 150 orang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat bangsal flamboyant Rumah Sakit Umum Daerah

Dr. MOEWARDI Surakarta yang berjumlah 150 orang. Sampe yang diperoleh sebanyak 108 perawat yang menjadi responden. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* menggunakan *table krejje and morgan*. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari kuesioner kepuasan kerja dan kinerja perawat. Analisis univariate terdiri dari karakteristik responden dan analisis bivariate menggunakan uji *Chi-square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat

| Kepuasan Kerja | f   | %    |
|----------------|-----|------|
| Puas           | 91  | 84.3 |
| Tidak Puas     | 17  | 15.7 |
| Total          | 108 | 100  |

Berdasarkan tabel 4.6 dijelaskan bahwa distribusi frekuensi kepuasan kerja porpori paling banyak adalah responden yang puas sebesar 84.3% dengan jumlah 91 dibanding dengan responden yang tidak puas sebesar 15.7% dengan jumlah 17 responden.

Adapun hasil tanggapan responden tentang kepuasan kerja berdasarkan pertanyaan per indikator adalah sebagai berikut

### b. Variabel Kinerja

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

| Kinerja    | f   | %    |
|------------|-----|------|
| Baik       | 91  | 84.3 |
| Tidak baik | 17  | 15.7 |
| Total      | 108 | 100  |

Berdasarkan tabel 4.8 dijelaskan bahwa distribusi frekuensi kinerja porpori terbanyak adalah responden yang kinerjanya baik sebesar 84.3% dengan jumlah 91 responden sedangkan responden yang kinerjanya tidak baik sebesar 15.7% dengan jumlah 17 responden.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja perawat

Tabel 4.10

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Dr.  
Moewardi Surakarta

| Kinerja        |      |      |            |      |        |     | p-<br>_ value |
|----------------|------|------|------------|------|--------|-----|---------------|
| Kepuasan Kerja | Baik |      | Tidak Baik |      | Jumlah |     |               |
|                | f    | %    | f          | %    | f      | %   |               |
|                |      |      |            |      |        |     |               |
| Puas           | 81   | 89   | 10         | 11   | 91     | 100 | 0.002         |
| Tidak Puas     | 10   | 58.8 | 7          | 41.2 | 17     | 100 |               |
| Total          | 91   | 84.3 | 17         | 15.7 | 108    | 100 |               |

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa perawat yang puas dalam bekerja yang memiliki kinerja baik sebanyak 81 responden (89%), dan yang memiliki kinerja tidak baik sebanyak 10 orang (11%). Sedangkan perawat yang tidak puas dalam bekerja yang memiliki kinerja baik sebanyak 10 orang (58.8%) dan yang memiliki kinerja tidak baik sebanyak 7 orang (41.2%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* menggunakan *SPSS statistic for windows* menunjukkan nilai p-value 0,002 ( $P < 0,05$ ) yang artinya ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

#### Pembahasan

a. Kepuasan kerja

Menurut Gomes (2001) dalam Indrastuti (2020), kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekejaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi, yang berdampak pada pencapaian prestasi kerja yang optimal. Sebaliknya, perawat dengan tingkat kepuasan rendah cenderung memiliki prestasi kerja yang kurang memuaskan (Ruki, 2025).

Berdasarkan teori yang dikekumakan oleh Greenberg & Baron (1995) yang dikutip oleh Haerani, et al., (2023) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu tersebut meliputi kepribadian, nilai-nilai, social dan budaya, minat dan ketrampilan, usia dan pengalaman kerja, jenis kelamin, tingkat intellegensi, dan status serta senioritas. Faktor organisasi meliputi kondisi pekerjaan, sistem imbalan, penyelia, pekerjaan, keamanan, kebijaksanaan perusahaan, aspek social pekerjaan, dan kesempatan promosi. Namun, pada penelitian ini hanya berfokus pada gaji, pekerjaan, penyelia, dan rekan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata kepuasan tertinggi yakni pada indikator pekerjaan dimana 98% perawat menyatakan “sangat setuju” dan “setuju” bahwa pekerjaan yang dilakukan menarik dan menyenangkan, perawat diberi tanggung jawab dan kepercayaan, serta adanya perkembangan karir (pelatihan) bagi perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan, et al., (2021) dengan judul “Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat” menyatakan bahwa terdapat hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat, semakin baik pengembangan karir perawat maka kepuasan kerja perawat akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rulianti & Nurpribadi (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” juga menyatakan bahwa salah satu faktor kepuasan kerja ialah adanya pengembangan karir. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru” menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kompensasi maka motivasi dan kepuasan perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Marques, et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di *Hospital Referral RAEAO OE-CUSSE Timor Leste*” yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja dari perawat pelaksana Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta menunjukkan sebagian besar perawat (84.3%) puas. Meskipun sebagian besar perawat sudah merasa puas dalam pekerjaan namun masih terdapat 15,7% perawat yang tidak puas dalam pekerjaan. Hal tersebut masih perlu perhatian dari pihak manajemen.

Dari keempat indikator, indikator yang masih memerlukan perbaikan untuk ketidakpuasan ialah pada indikator gaji dan penyelia/supervisi, dimana 15% perawat menyatakan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” bahwa gaji yang diterima sudah layak, menerima tunjangan- tunjangan, dan kebutuhan dasar tercukupi sedangkan 15% perawat juga menyatakan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” bahwa perawat berkomunikasi baik dengan atasan, atasan selalu membantu perawat apabila kesusahan, dan atasan selalu memuji apabila mencapai hasil kerja yang baik.

Menurut pendapat peneliti, kepuasan kerja perawat pelaksana di Bangsal Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta sudah baik atau sudah dirasakan oleh perawat pelaksana, meskipun belum semua merasakan karena kepuasan seseorang berbeda-beda khususnya kepuasan kerja. Meskipun demikian, masalah kepuasan kerja perlu mendapat perhatian sebab dari kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap pelayanan. Pihak manajemen masih harus lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat, dilihat dari hasil penelitian di atas mengenai indikator penyelia yang dirasa cukup mempengaruhi kepuasan kerja, maka hal ini perlu adanya perbaikan agar kepuasan kerja dapat maksimal.

**b. Kinerja perawat**

Kinerja dalam keperawatan merupakan hasil karya perawat dalam bentuk tindakan atau praktek yang mudah diamati dan dinilai, serta mencerminkan kemampuan perawat untuk mengimplementasikan proses asuhan keperawatan (Chairina, 2019).

Kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawab yang dapat diukur dari pelayanan. Penilaian kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan (Suranata, et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa sebagian besar perawat telah memiliki kinerja baik sebesar 84.3%, dan masih ada perawat dengan kinerja yang tidak baik sebesar 15.7%. Kinerja perawat yang kurang dapat disebabkan karena faktor individu dan faktor situasi kerja. Faktor individu terdiri dari kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor individual lainnya. Sedangkan faktor situasi kerja terdiri dari kondisi kerja, sarana yang menunjang, adanya pengakuan atas prestasi, pimpinan yang mengerti akan karyawan dan sebagainya (Indrasari, 2017)

Berdasarkan teori yang dikemukakan Robbins (2006) sebagaimana yang dikutip oleh Moko (2021), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain kualitas, kuantitas,

efektivitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi pada indikator komitmen kerja yakni sebesar 100%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarni & Pramuntadi (2019) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul” menyatakan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sopali, et al., (2023) dengan judul “Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana Rumah Sakit Semen Padang.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada indikator efektivitas mendapatkan hasil rata-rata untuk penilaian “Selalu” dan “sering” sebesar 79%, dimana rata-rata tersebut merupakan rata-rata paling rendah apabila dibandingkan dengan enam indikator lainnya. Maka dari itu perlu adanya perhatian dari pihak manajemen pada indikator efektivitas kinerja agar kinerja perawat pelaksana maksimal.

Dalam penilaian kinerja yang telah dianalisis menunjukkan bahwa perawat pelaksana Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta adalah kerja yang baik sebanyak 91 responden (84,3%) dan tidak baik sebanyak 17 responden (15,7%). Menurut peneliti, kinerja dipengaruhi oleh banyak hal. Dari data yang diperoleh, masalah kinerja yang masih dominan ialah mengenai kualitas. Maka dari itu perlu adanya dukungan dan perhatian atau motivasi dari atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

c. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian, perawat yang puas dalam bekerja yang memiliki kinerja baik sebanyak 81 orang (89%), dan yang memiliki kinerja tidak baik sebanyak 10 orang (11%). Sedangkan perawat yang tidak puas dalam bekerja yang memiliki kinerja baik sebanyak 10 orang (58,8%) dan yang memiliki kinerja tidak baik sebanyak 7 orang (41,2%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* menggunakan *SPSS statistic for windows* menunjukkan nilai *p-value* 0,002 ( $P < 0,05$ ) yang artinya ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja perawat seperti perilaku malas, rajin, atau produktif (Indrasari, 2017). Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja perawat, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja perawat yaitu kepuasan kerja. Perawat yang merasakan



kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka mereka bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Maria, 2021).

Penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan Budhiana, et al., (2022) tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al – Mulk Kota Sukabumi dimana dari uji statistik *somers'd* menunjukkan hasil p-value sebesar 0.008 yang artinya ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Sukabumi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ardiyani, et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo” didapatkan hasil bahwa pengaruh kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat diperoleh nilai sig. 0,012 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo. Penelitian yang dilakukan oleh Tober, et al., (2021) tentang hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar didapatkan hasil kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar dengan nilai p value = 0,032. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari, (2021) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 44,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam bekerja. Meskipun dalam penelitian ini antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja perawat memiliki hubungan yang signifikan, namun peneliti juga mendapatkan hasil yaitu terdapat perawat yang puas tetapi kinerjanya tidak baik, dan masih ada juga perawat yang tidak puas namun kinerjanya baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 108 responden mengenai “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta”, maka dapat disimpulkan:

- a. Kepuasan kerja perawat pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr.Moewardi Surakarta untuk kategori puas sebanyak 91 perawat (84.3%) dan kategori tidak puas sebanyak 17 perawat (15.7%).
- b. Kinerja perawat pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta untuk kategori kinerja baik sebanyak 91 perawat (84.3%) dan kategori kinerja tidak baik sebanyak 17 perawat (15.7%).
- c. Perawat yang puas dalam bekerja yang memiliki kinerja baik sebanyak 81 responden (89%), dan yang memiliki kinerja tidak baik sebanyak 10 responden (11%). Sedangkan perawat yang tidak puas dalam bekerja yang memiliki kinerja baik sebanyak 10 responden (58.8%) dan yang memiliki kinerja tidak baik sebanyak 7 responden (41.2%).
- d. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta berdasarkan uji *chi square* didapatkan *p-value* = 0.002 ( $P < 0.05$ ) yang artinya ada 54 hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardiyani, N., Sumarni., & Sarwadhamana, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Wates Kulon Progo. *Indonesian Journal Of Administration*, 4(02).
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede. R. L. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Mulk Kota Sukabumi. *Jurnal Praktik Dan Pendidikan Keperawatan*, 2 (02).
- Chairina, R. R. L. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). *Zifatama Jawara*.
- Fahmi, I., Syafwandi., & Yulasmi. (2024). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi. CV. Gita Lentera.
- Fardhoni. (2023). Pengaruh Pelayanan Keperawatan dan Kinerja Perawat Terhadap Kepuasan Pasien. Penerbit NEM.
- Fauzi, A., & Nugroho, R.H. (2020). Manajemen Kinerja. Airlangga University Press.
- Gunawan, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadapkepuasan Kerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Binakasih Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1).

- Haerani, S., Tangkeallo, D. I., Hamid, N., & Fatmawati. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT.
- Hasibuan, E. K., Saragih, M., & Silitonga, E. (2021). Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat. Jurnal Online Keperawatan Indonesia, 4(02).
- Indrasari, M. (2017). KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. UR Press.57
- Jasiyah, R. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Adab.
- Jimung, M., (2018). Petunjuk praktis karya tulis ilmiah berbasis riset keperawatan. Trans Info Media.
- Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Provinsi Tahun 2023. Badan Pusat Statistik. (2024).  
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/YVdwSFJHRjRVVkJqWIRWRU9EQkhNVFY0UjB4VVVUMDKjMw==/jumlah-tenaga-kesehatan-menurut-provinsi--2023.html?year=2023>
- Lisan, P., Hosnaidah, & Ismail, R. (2024). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Penerbit KBM Indonesia.
- Mamik. (2015). Metode Kualitatif. Zifatama.
- Marques, P. M. S., Berkanis, A. T., & Feoh, F. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Hospital Referral Raeao Oe-Cusse Timor-Leste. CHMK HEALTH JOURNAL, 5(03).
- Mayasari, N., Triana, n., Mulyadi, D., Dinawarti, S., Estiana, R., Suratman, Soekirman., & A, Suhara, A. (2025). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pengukuran Kinerja, Retensi Talenta, dan Diversitas. Penerbit Widina.
- Moko, W., Basuki, A., & Risana, Y. (2021). Manajemen Kinerja. Universitas Brawijaya press.
- Nurrohmat, A & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Akuntansi,.
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi. Feniks Muda Sejahtera.
- Raharja, E. (2024). Optimalisasi Kinerja Perawat Melalui Manajemen Stress dengan Metode Transmoco. CV. Adanu Bimata.

- Raziansyah, Pertiwi, M. R., Irfansyah, M., & Hasaini, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Rumah Sakit*. Penerbit NEM.
- Rohmawati, R., Kustiyah, E., & Djumali. (2021). *Kompetensi Pelatihan Dan Timbang Terima Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Dr. Moewardi Surakarta*. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 19 (01).
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Rulianti, E & Nurpribadi, G. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(01).
- Sahir, H.S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Satria, G. T. (2024). *Kinerja Guru dalam Memilih Bahan Ajar pada Pembelajaran di SD*. CV. Bintang Semesta Media.
- Sopali, M.F., Karlinda, A. E., Azizi, P., & Charli, O. C. (2023). *Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana*. *Jurnal Ekobistek*, 12(4).
- Sopiah & Sangaji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV Andi Offset.
- Sumarni & Pramuntadi, A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PKUMuhammadiyah Bantul*. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 5(02).
- Suranata, M. F., Putri, N. A., Priliana, W.K., Indarna. A. A., Pramesti, D., Raule, H. J., Tamapke, R., Wulandari, N. A., Memah, H. P., Punjastuti, B., Syafrinanda, V., Sihotang, Tarigan., Mardhiah, A., Sutomo, B., Yuniyanti. T. A., Tambuwun, S., & Manaf, S. A. (2024). *Bunga Rampai Konsep Dasar Keperawatan*. PT Media Pustaka Indo.
- Suryani, N., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Nilacakra.
- Syafitri, R., Keliat, B.A., & Harmawati. (2020). *Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana*. *Jurnal Ilmu Kesehatan*. 4 (2).
- Syafrizal, R., Yulihasi, & Putri, Z. M. (2021). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3).

- Tober, E., Surianti., & Arjang. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Wisata Di Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*. 16(06).
- Triarso, Y., Dwiantoro, L., & Suryawati, C. (2023). Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Keperawatan*, 15(04).
- Zairil, Azmi. R., Alirejo, M. S., Adnyana, I.P.A., Santoso, R., Hehamahua, A., Winasih, I., Afiat, D.D., & Rustandi, Safaria, S. (2024). *Pengantar Manajemen Kinerja*. Pradina Pustaka.