



Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap Di Rumah Sakit

Zuhrotusy-Syarifah Qurrotu'aini^{1*}, M. Ardan², Erwin Purwaningsih³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Rumah Sakit, STIKES Mutiara Mahakam Samarinda, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: litsme.zuhro@gmail.com

Abstrak— Jumlah tenaga kesehatan dan produktivitas tenaga kesehatan yang tidak merata merupakan sebuah tantangan strategis bagi pelayanan kesehatan, karena akan berpengaruh terhadap kinerja dari tenaga kesehatan yang memiliki peran penting untuk keberhasilan suatu pelayanan kesehatan yang baik. Berdasarkan studi pendahuluan, perawat masih merasa mengalami tegang dan sulit berkomunikasi pada pasien yang gelisah dan mengamuk. Perawat juga cenderung masih memiliki pekerjaan di luar job desk dan diluar jam dinas. Serta, perawat juga merasa gaji yang diperoleh masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat unit rawat inap di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Sampel yang digunakan sebanyak 104 responden dengan teknik pengambilan sampel berupa purposive sampling. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuisioner dengan menggunakan skala likert. Serta analisis yang dilakukan yaitu analisis univariat dan bivariat yang diolah menggunakan program IBM SPSS 26. Kesimpulan berdasarkan dengan hasil analisis diperoleh bahwa terdapat hubungan antara stres kerja (p-value 0,018), beban kerja (p-value 0,006), dan kepuasan kerja (p-value 0,027) dengan kinerja perawat unit rawat inap di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Untuk itu, perlu dilakukan penambahan jumlah perawat untuk mencegah terjadinya beban kerja dan stres kerja yang tinggi. Serta, diperlukan perhatian lebih terhadap gaji yang diberikan agar kepuasan perawat dapat memicu kinerja perawat menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Kerja, Perawat

Abstract— The unequal number of health workers and productivity of health workers is a strategic challenge for health services, because it will affect the performance of health workers who have an important role for the success of a good health service. Based on preliminary studies, nurses still feeling tense up and difficult to communicate to patients who were anxious and angry. Nurses also tend to have jobs out of the job desk and out of their working hours. Also, nurses also feel that the salary received is still not suitable with was expected. The type of research that used in this study is a quantitative method with a cross-sectional approach. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress, workload, and job satisfaction with the performance of inpatient unit nurses at RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. The sample that used were 104 respondents with a sampling technique in the form of purposive sampling. The research instrument that used was a questionnaire using a likert scale. As well as the analysis that carried out, namely univariate and bivariate analysis which were processed using the IBM SPSS 26 program. The conclusion based on the results of the analysis shows that there is a relationship between work stress (p-value 0,018), workload (p-value 0,006), and job satisfaction (p-value 0,027) with the performance of inpatient unit nurses at RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. For this reason, it is necessary to increase the number of nurses to prevent the occurrence of high workload and work stress. Also, more attention is needed to the salary given so that nurse satisfaction can trigger better nurse performance.

Keywords: Work Stress, Work load, Job Satisfaction, Work Performance, Nurse

1. PENDAHULUAN

Produktivitas yang tinggi merupakan salah satu keuntungan bagi suatu organisasi. Karena, produktivitas yang tinggi akan mampu meningkatkan kepuasan klien sebagai penelitian jasa pelayanan [1].

Kinerja tenaga kesehatan memiliki peran penting bagi keberhasilan suatu pelayanan kesehatan yang baik [2]. Jumlah tenaga kesehatan dan produktivitas tenaga kesehatan yang tidak merata juga merupakan sebuah tantangan strategis bagi pelayanan kesehatan. Salah satunya kebutuhan tenaga keperawatan yang merupakan tenaga yang paling banyak dibutuhkan dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya [3].

Berdasarkan dengan data WHO jumlah perawat di seluruh dunia berjumlah 19,3 juta perawat [4]. Sementara, Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021, mencatat jumlah perawat di Indonesia mencapai angka 511.191 orang [5], dengan jumlah perawat yang berada di Kalimantan Timur sebanyak 7.510 orang [6]. Pada tahun 2020 sebanyak 2.512 perawat tercatat bekerja di ruang

lingkup Kota Samarinda [7]. Sedangkan, jumlah perawat yang tercatat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda per tahun 2022 adalah sebanyak 171 orang perawat [8].

Perawat sebagai tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit jiwa memiliki tuntutan kerja yang lebih tinggi. Perilaku pasien yang terkadang di luar kendali, tekanan dalam merawat orang lain, menyaksikan situasi yang menyakitkan dan interaksi yang tinggi terhadap pasien membuat perawat harus pandai dalam mengatur diri, baik dari segi sikap maupun emosi [9]. Pasien yang berkunjung secara tidak langsung akan menuntut pelayanan terbaik sehingga hal ini dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja yang menyebabkan emosi bagi perawat [10].

RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda merupakan rumah sakit rujukan khusus kejiwaan satu-satunya yang ada di Kalimantan Timur. Sehingga, hal ini menyebabkan semua pasien yang ingin mendapatkan perawatan khusus kejiwaan akan datang ke rumah sakit tersebut. Hal ini menyebabkan dibutuhkan jumlah tenaga kesehatan yang memadai, termasuk perawat. Sementara, berdasarkan dengan studi pendahuluan yang dilakukan rasio jumlah



perawat yang bertugas di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda masih kurang ideal dibandingkan dengan standar dari WHO yaitu 1:5, sedangkan untuk RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda adalah 1:11, dimana satu orang perawat masih memegang 11 pasien.

Studi pendahuluan juga dilakukan terhadap respon perawat terkait dengan stres kerja, yang didapatkan hasil bahwa perawat masih merasa sulit berkomunikasi dan tegang pada saat menghadapi pasien yang gelisah, tidak kooperatif, dan pasien mengamuk. Berdasarkan dengan variabel beban kerja, perawat cenderung masih memiliki pekerjaan di luar job desk, serta diluar jam dinas. Sementara, pada variabel kepuasan kerja beberapa perawat masih merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini, dikarenakan gaji yang diperoleh masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Budhiana, dkk kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja dapat disebabkan oleh kompensasi, motivasi, kerja, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja [11]. Menurut Moko, dkk indikator yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen [12].

Menurut Pribadi, dkk Stres kerja dapat didefinisikan sebagai akibat dari adanya ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan pekerjaan dan lingkungannya, sehingga menyebabkan tekanan dalam menghadapi pekerjaan [13]. Perasaan ini berdampak pada kondisi fisik, psikologis, serta perilaku dari individu tersebut [14].

Menurut Ali, dkk beban kerja merupakan kegiatan yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu, serta membutuhkan keahlian dalam bentuk fisik maupun psikis [15]. Indikator yang mempengaruhi beban kerja menurut Wahyuni yaitu faktor internal yang berasal dari dalam tubuh individu itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh seperti tugas yang diberikan bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja [16].

Menurut Rusdiana kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya [17]. Menurut Sari, dkk terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap penyedia, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri [18].

Berdasarkan dengan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut terkait dengan “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap di Rumah Sakit.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional yang dilakukan kepada perawat unit rawat inap di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda pada Bulan Maret-April 2023.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh perawat unit rawat inap di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda sebanyak 140 orang, dengan teknik

pengambilan sampling yaitu purposive sampling dan berdasarkan rumus slovin didapatkan sampel sejumlah 104 orang. Sampel ditentukan berdasarkan dengan kriteria inklusi yaitu perawat yang bertugas secara fungsional dan merupakan perawat unit rawat inap. Sementara, kriteria eksklusi yaitu perawat yang bertugas secara struktural, bekerja < 6 bulan, dan merupakan perawat unit rawat jalan dan instalasi gawat darurat.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data berupa kuisioner dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari pertanyaan favorable dan unfavorable dari variabel independen dan dependen berupa stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan uji chi-square yang diolah dengan menggunakan program IBM SPSS 26, yang selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah ditemukan, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut terkait dengan “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap di Rumah Sakit.”

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Usia

Klasifikasi	n	%
Usia		
26 – 35 Tahun	62	59
36 – 45 Tahun	36	35
46 – 55 Tahun	6	6
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa rata-rata usia responden pada penelitian ini berada pada rentang usia 26-35 tahun dengan rincian sebesar 62/104 (59%), rentang kedua berada pada usia 36-45 tahun dengan rincian sebesar 36/104 (35%) dan terakhir pada rentang 46-55 dengan rincian sebesar 6/104 (6%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin

Klasifikasi	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	43	41
Perempuan	61	59
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan dengan karakteristik jenis kelamin responden pada penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan rincian sebesar 61/104 (59%). Sedangkan, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43/104 (41%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Status Pernikahan

Klasifikasi	n	%
Status Pernikahan		
Menikah	91	87



Belum Menikah	13	13
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa distribusi responden rata-rata berstatus menikah dengan rincian sebesar 91/104 (87%). Sementara, 13/104 (13%) lainnya berstatus belum menikah.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Pendidikan

Klasifikasi	n	%
Pendidikan		
DIII	67	64
S1	10	10
Profesi	27	26
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa rata-rata responden berpendidikan DIII Keperawatan dengan rincian sebesar 67/104 (26%). Sementara, 27/104 (26%) berpendidikan Profesi Perawat dan 10/104 (10%) lainnya berpendidikan S1 Keperawatan.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Lama Kerja

Klasifikasi	n	%
Lama Kerja		
1 – 4 Tahun	15	14
> 4 Tahun	89	86
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa rata-rata responden telah bekerja lebih dari 4 tahun dengan rincian sebesar 89/104 (86%) dan 15/104 (14%) lainnya bekerja di rentang waktu 1-4 tahun.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Status Kependidikan

Klasifikasi	n	%
Status Kependidikan		
PNS	47	45
Non PNS	57	55
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata responden berstatus Non PNS dengan rincian sebesar 57/104 (55%). Sementara, 47/104 (45%) lainnya berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Status Pekerjaan

Klasifikasi	n	%
Status Pekerjaan		
Fungsional	104	100
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang digunakan pada penelitian ini merupakan keseluruhan sampel perawat yang bertugas secara fungsional di unit rawat inap rumah sakit, dengan rincian yaitu 104/104 (100%) responden.

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jabatan

Klasifikasi	n	%
Jabatan		
Perawat Terampil	47	45
Perawat Mahir	14	14
Perawat Penyelia	8	8
Perawat Ahli Pertama	18	17
Perawat Ahli Muda	14	13
Perawat Ahli Madya	3	3
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa berdasarkan dengan jabatan rata-rata responden memiliki jabatan perawat terampil dengan rincian sebesar 47/104 (45%). Perawat dengan jabatan ahli pertama sebesar 18/104 (17%), jabatan perawat ahli muda sebesar 14/104 (13%), perawat penyelia 8/104 (8%), dan jabatan perawat ahli madya sebesar 3/104 (3%).

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Unit

Klasifikasi	n	%
Unit		
Gelatik	12	12
Elang	11	11
Enggang	13	12
Tiung	13	12
Pergam	13	12
Belibis	13	12
Punai	12	12
Cendrawasih	7	7
ICU/HCU	10	10
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa sebanyak 52/104 (48%) responden bertugas secara merata pada empat unit rawat inap yaitu Enggang, Tiung, Pergam, dan Belibis masing-masing unit terdiri atas 13 orang perawat. Selanjutnya, sebanyak 24/104 (24%) secara merata terbagi ke dalam dua unit yaitu Punai dan Gelatik dengan masing-masing unit sebanyak 12 orang perawat. Pada unit Elang sebanyak 11/104 (11%) perawat, unit Cendrawasih 7/104 (7%) perawat, dan unit ICU/HCU sebesar 10/104 (10%) perawat.

Variabel Penelitian

Tabel 10. Distribusi Variabel Stres Kerja

Klasifikasi	n	%
Stres Kerja		
Ringan	24	23
Sedang	60	58
Berat	20	19
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 10 menunjukkan bahwa rata-rata responden mengalami stres kerja sedang saat menjalankan tugasnya dengan rincian sebesar 60/104 (58%). Sementara, 20/104 (19%) merasa mengalami stres kerja berat dan sebanyak 24/104 (23%) responden merasa mengalami stres kerja ringan saat melakukan tugasnya.

**Tabel 11.** Distribusi Variabel Beban Kerja

Klasifikasi	n	%
Beban Kerja		
Ringan	15	14
Sedang	76	73
Berat	13	13
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 11 menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa beban kerja yang dihadapinya tergolong sedang dengan rincian sebesar 76/104 (90%). Sementara, 15/104 (14%) merasa beban kerja yang dihadapinya ringan dan 13/104 (13%) lainnya merasa beban kerja yang dihadapinya berat.

Tabel 12. Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

Klasifikasi	n	%
Kepuasan Kerja		
Kurang	7	7
Cukup	68	65
Puas	29	28
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 12 menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa sudah cukup puas dengan pekerjaannya dengan rincian sebesar 68/104 (65%). Sementara, 7/104 (7%) responden masih merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan 29/104 (28%) lainnya sudah merasa puas dengan pekerjaannya.

Tabel 13. Distribusi Variabel Kinerja Perawat

Klasifikasi	n	%
Kinerja Perawat		
Cukup	59	57
Baik	45	43
Total	104	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 13 menunjukkan bahwa rata-rata responden sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya dengan rincian sebesar 59/104 (57%). Sementara, 45/104 (43%) lainnya merasa sudah cukup baik dalam melakukan pekerjaannya.

Analisis Bivariat

Tabel 14. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap

Klasifikasi	Kinerja Perawat						<i>p-value</i>
	Cukup		Baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Stres Kerja							
Ringan	18	17	6	6	24	23	0,018
Sedang	27	26	33	32	60	58	
Berat	14	13	6	6	20	19	
Total	59	56	45	44	104	100	

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 14 menunjukkan bahwa berdasarkan analisis responden dengan stres kerja sedang cenderung memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan kinerja cukup dengan rincian sebanyak 33 orang dengan nilai p-value sebesar 0,018 lebih kecil daripada α 0,05 yang berarti

terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Hal ini berdasarkan dengan faktor fisik berupa perawat yang mengalami kelelahan dan sakit kepala pada saat menghadapi pasien, terlebih pada pasien yang mengalami gelisah. Selain itu juga, dipengaruhi oleh faktor psikologi dimana perawat merasa mudah tersinggung pada saat mendapatkan teguran atau kritikan. Sementara, berdasarkan dengan faktor perilaku masih terdapat perawat yang merasa kurang terampil dalam melakukan pekerjaannya, berusaha merawat pasien dengan tenang dan sabar, serta berusaha memberikan penyuluhan yang mudah dipahami oleh keluarga dan pasien.

Analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tedi, dkk yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang antara stres kerja dengan kinerja perawat rawat inap. Hal ini disebabkan karena tingginya angka stres berdampak pada penurunan kinerja perawat yang disebabkan oleh faktor kelelahan, banyak yang jatuh sakit serta mengalami sulit berkonsentrasi ketika bekerja [19].

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, dkk yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat. Hal ini disebabkan karena stres kerja yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang berbeda dalam menghadapi stres tersebut. Pengalaman kerja juga menunjukkan ukuran lama waktu kerja yang ditempuh. Semakin lama masa kerja, maka semakin banyak pengalaman dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan SOP sehingga gejala perilaku dari stres kerja yang lebih dapat lebih diatasi dan kinerja perawat menjadi lebih baik. Sebagian besar perawat memiliki koping yang berbeda sehingga stres kerja yang dihadapi juga akan berbeda [20].

Penelitian serupa dilakukan oleh Maranden, dkk yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan masalah global dan berdampak signifikan terhadap pekerjaan dan profesi. perawat yang bekerja di rumah sakit jiwa memiliki beban kerja yang tinggi karena seringkali mengalami kesulitan dalam menghadapi situasi negatif yang ada di tempat kerja. Karena, pasien yang ditangani bukan hanya mengalami penyakit fisik tetapi juga penyakit secara mental, sehingga menyulitkan dalam berkomunikasi dan berkaitan dengan tindakan keperawatan. Sehingga, upaya yang berbeda harus dilakukan untuk mencegah terjadinya stress [21]. Karena, apabila stres tidak diantisipasi maka akan berdampak pada menurunnya kinerja yang diberikan perawat terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang diberikan menjadi kurang optimal, seperti mudah sakit sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 15 Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap

Klasifikasi	Kinerja Perawat						<i>p-value</i>
	Cukup		Baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Beban Kerja							
Ringan	14	13	1	1	15	14	0,006
Sedang	37	36	39	37	76	73	
Berat	8	8	5	5	13	13	
Total	59	57	45	44	104	100	

Sumber: Data Primer, 2023



Tabel 15 menunjukkan bahwa berdasarkan analisis responden dengan beban kerja sedang cenderung memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan kinerja cukup dengan rincian sebanyak 39 orang dengan nilai p -value sebesar 0,006 lebih kecil daripada α 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil analisis ini berhubungan dengan faktor internal yang sebelumnya sudah disebutkan seperti kelelahan yang dirasakan pada saat kembali bekerja. Sementara, berdasarkan dengan faktor eksternal berupa tuntutan kerja yang terlalu tinggi, peralatan pendukung yang kurang memadai, waktu kerja, prosedur kerja, jumlah tenaga kerja, perbandingan tugas dan waktu kerja, serta kepuasan dan kerja keras yang diberikan belum sebanding dengan keuntungan yang diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfida dan Widodo yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dengan kinerja perawat. Hal ini dikarenakan apabila perawat menerima beban kerja yang tidak sepadan dengan kemampuannya, serta datang dalam waktu yang bersamaan maka akan dapat menyebabkan perawat kehilangan konsentrasi yang berpengaruh terhadap pencapaian kerjanya [22].

Penelitian yang dilakukan oleh Arham, dkk menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang berlebihan membuat perawat merasa tertekan dan tidak bisa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Jika hal tersebut terjadi terus menerus maka akan mengakibatkan menurunnya motivasi dan kinerja perawat [23].

Penelitian serupa dilakukan oleh Ellina yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan berbagai efek termasuk kelelahan fisik dan mental. Serta, reaksi emosional seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan. Akibat, yang paling ekstrem adalah perawat akan kehilangan semangat kerjanya dan apabila terus dibiarkan akan berdampak pada buruknya kinerja yang diberikan terhadap pekerjaannya, seperti tidak memberikan hasil kerja yang maksimal [24].

Tabel 16 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap

Klasifikasi	Kinerja Perawat						<i>p-value</i>
	Cukup		Baik		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Kepuasan Kerja							
Kurang	3	3	4	4	7	7	0,027
Cukup	45	43	23	22	68	65	
Puas	11	11	18	17	29	28	
Total	59	57	45	43	104	100	

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 16 menunjukkan bahwa berdasarkan dengan analisis responden dengan kepuasan kerja cukup cenderung memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan kinerja cukup dengan rincian sebanyak 23 orang serta nilai p -value sebesar 0,027 lebih kecil daripada nilai α 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil analisis ini menunjukkan faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat berdasarkan dengan kesesuaian gaji yang diterima. Faktor promosi dimana tersedianya peluang untuk pengembangan diri. Selanjutnya, berdasarkan dengan rekan kerja semua tim di ruangnya sudah saling mendukung satu sama lain dengan baik. Serta, pada faktor penyedia dan pekerjaan itu sendiri yaitu kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan, penentuan jadwal shift, dan banyaknya peluang serta hak untuk memberikan nilai tambah bagi rumah sakit dan pekerja itu sendiri.

Analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja, meskipun masih terdapat beberapa hal yang dikeluhkan oleh perawat, seperti banyaknya perubahan kebijakan, SOP, dan jumlah ketenagaan yang belum mencukupi [25]. Penelitian lain dilakukan oleh Budhiana, dkk yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Hal ini karena apabila perawat merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja yang diberikan akan baik atau sesuai dengan harapan. Karena, seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang perawat dapat dilihat pada saat perawat melakukan pekerjaannya bersama dengan rekan kerja, maka akan terlihat hubungan yang baik antar rekan kerja. Meskipun, akan terdapat hal yang mungkin tidak diharapkan oleh perawat seperti jumlah perawat yang memang belum sebanding dengan jumlah pasien yang dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja dari perawat dikarenakan mengemban beban kerja yang lebih. Apabila imbalan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan juga tepat pada waktunya maka perawat akan memberikan produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan kerjanya. Perawat yang merasa puas akan bekerja dengan baik. Selain itu, apabila perawat memiliki hubungan yang baik dengan rekan seprofesinya, maka mereka akan saling memberikan masukan dan bertukar pikiran antara satu dengan yang lain, dengan demikian kinerja mereka akan meningkat [11]. Namun, apabila perawat tidak puas dengan pekerjaannya maka perawat akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja dalam pekerjaannya, seperti malas untuk turun bekerja dan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan.

4. KESIMPULAN

Sebagian besar responden berada pada usia diantara 36-45 Tahun (35%), dengan jenis kelamin perempuan (59%). Rata-rata responden berstatus menikah (87%) dan mayoritas berpendidikan DIII Keperawatan (64%). Rata-rata responden telah bekerja > 4 Tahun (86%), serta berstatus kepegawaian Non PNS (55%), dengan seluruhnya memiliki status pekerjaan fungsional (100%), berjabatan perawat terampil (45%), dan tersebar di dalam beberapa unit dengan rata-rata unit terbanyak yaitu unit Enggang, Tiung, Pergam, dan Belibis (12%).

Berdasarkan dengan analisis data diperoleh bahwa terdapat hubungan antara stress kerja (p -value=0,018),



beban kerja (p -value= 0,006), dan kepuasan kerja (p -value= 0,027) dengan kinerja perawat unit rawat inap di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penambahan jumlah perawat yang bertugas agar tidak terjadi beban kerja dan stress kerja yang tinggi dan perlu diperhatikan terkait dengan gaji, insentif, dan bonus agar kepuasan perawat memicu kepuasan perawat dapat memicu kinerja perawat menjadi lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada STIKES Mutiara Mahakam Samarinda yang telah memberikan kesempatan kepada penulis. Serta, terima kasih kepada RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda yang telah bersedia menjadi lokasi, fasilitator, dan mitra sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

5. REFERENSI

- [1] C. T. Wahyudi and C. Septiawan, "Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap," *J. Ilm. Ilmu Keperawatan Indones.*, vol. 9, no. 1, pp. 550–562, 2019.
- [2] M. Iqbal, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara," *Media Bina J.*, vol. 16, no. 12, pp. 7901–7914, 2022.
- [3] E. Purwaningsih, "Health Workers in Samarinda City: An Examination of Their Distribution Based on Strategic Issues," *J-Kesmas J. Fak. Kesehat. Masy.*, vol. 9, no. 1, pp. 40–49, 2022.
- [4] F. Ahsan, N. Y. Rahmawati, and F. N. Alditia, *Lawan Virus Corona: Studi Nutrisi Untuk Kekebalan Tubuh*. Surabaya: Penerbit Airlangga University Press, 2020.
- [5] Wahyuningsih, R. Harwati, A. Setyaningsih, and Rismawati, "Pengaruh Pendidikan Kesehatan Terhadap Pengetahuan Kader Tentang Pencegahan Penyebaran Covid-19 Di Kelurahan Giripurwo Kabupaten Wonogiri," *J. Kebidanan*, vol. XIV, no. 01, pp. 38–45, 2022.
- [6] BPS Kaltim, "Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota 2019-2020," Samarinda, 2022. [Online]. Available: <https://kaltim.bps.go.id/indicator/30/332/1/jumlah-tenaga-kesehatan-menurut-kabupaten-kota.html>
- [7] Dinkes, "Data Tenaga Kesehatan Provinsi Kaltim Tahun 2016-2020," Samarinda, 2022. [Online]. Available: <https://data.kaltimprov.go.id/dataset/data-tenaga-kesehatan-provinsi-kaltim-tahun-2016-2020>
- [8] RSJD Atma Husada Mahakam, "Data Keperawatan RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda Tahun 2022." Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam Samarinda, Samarinda, 2022.
- [9] P. F. Alam, W. Suarni, and I. S. Sunarjo, "Beban Kerja dan Stress Kerja Perawat," *J. Sublimapsi*, vol. 2, no. 1, pp. 9–19, 2021.
- [10] Musdalifah and M. M. Dirdjo, "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit : Studi Literature Review," *Borneo Student Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 53–58, 2021.
- [11] J. Budhiana, T. N. Affandi, and A. R. La Ede, "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi," *J. Nurs. Pract. Educ.*, vol. 2, no. 2, pp. 69–79, 2022.
- [12] W. Moko, A. Basuki, and Y. Risanto, *Manajemen Kinerja: Teori Dan Praktik*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2021.
- [13] T. Pribadi, P. D. Furqoni, A. G. Sandi, B. Nortajulu, D. E. Liasari, and D. E. Wijaya, "Penyuluhan Kesehatan Tentang Aroma Terapi Lavender Untuk Stress Kerja," *J. Public Heal. Concerns*, vol. 2, no. 2, pp. 59–64, 2022.
- [14] A. R. El Eroy, *7 Steps To HRM 4.0 : Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Cilegon: Penerbit Runzune Sapta Konsultan, 2020.
- [15] H. Ali, I. Sastrodiharjo, and F. Saputra, "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review)," *J. Ilmu Multidisiplin*, vol. 1, no. 1, pp. 83–93, 2022.
- [16] P. Wahyuni, D. A. Kusumawati, and P. Widyatmojo, *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2022.
- [17] Rusdiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Edisi Revisi*. Bandung: Arsad Press, 2022.
- [18] A. A. I. K. Sari, I. B. U. Putra, and I. M. S. Amerta, *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- [19] N. Tedi, S. Arifin, and F. Gustini, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap PMN RS Mata Cicendo," *J. Heal. Sains*, vol. 2, no. 10, pp. 1336–1344, 2021.
- [20] F. Ramadhani, A. Fauzan, and E. Ernadi, "Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020," *e Prints Uniska*, 2020.
- [21] A. A. Maranden, A. Irjayanti, and E. C. Wayangkau, "Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura," *J. Kesehat. Lingkung. Indones.*, vol. 22, no. 2, pp. 221–228, 2023.
- [22] R. Alfida and S. Widodo, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur," *J. Ilm. Manaj. Surya Pasca Sci.*, vol. 11, no. 1, pp. 35–44, 2022.
- [23] A. H. Arham, R. A. O. Firdaus, L. Y. Romli, D. Prasetyaningati, and A. Pratiyo, "Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Flamboyan Rumah Sakit Umum



- Daerah Ngimbang Lamongan,” *J. Keperawatan*, vol. 21, no. 1, pp. 65–74, 2023.
- [24] D. Sundari and Ellina, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi,” *Cerdika J. Ilm. Indones.*, vol. 2, no. 11, pp. 1108–1017, 2022.
- [25] N. Novitasari, “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon,” *J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi*, vol. 19, no. 1, pp. 179–182, 2019.