

SKRIPSI

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

Disusun untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan (S. Kes)
pada Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala



Oleh:

Sonia Purbo Wiyasningrum

NIM. S1A2021.019

**PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
2025**

@ 2025

Hak Cipta pada Penulis

LEMBAR PENGESAHAN

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

Oleh:

Nama : Sonia Purbo Wiyasningrum

NIM : S1A2021.019

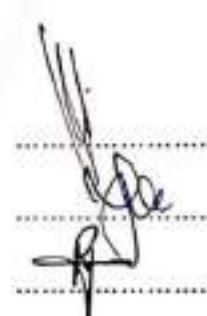
Skripsi ini telah diuji
Pada tanggal, 23 Januari 2025

PANITIA PENGUJI

Ketua : dr. Muljadi Hartono, M.P.H., A.A.K., FISQua.

Anggota : Tunjung Sri Yulianti, S.Kep., Ns., M.Kes.

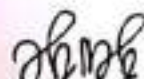
Ratna Indriati, A., M.Kes.



Mengetahui,

Pembantu Ketua
Bidang Akademik,

Ketua Program Studi
Sarjana Administrasi Rumah Sakit,


(Diyone, S.Kep., Ns., M.Kes.)
(Lilik Sriwiyati, S.Kep., Ns., M.Kep.)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Kesehatan (S.Kes), di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala.
2. Skripsi ini adalah murni dari gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dari pembimbing dan masukan tim penguji.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi.

Sukoharjo, Januari 2025

Yang Membuat Pernyataan

(Sonia Purbo Wiyasningrum)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segenap usaha dan ucapan syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya yang menjadi sebuah alasan utama saya bertahan dan berjuang, bapak dan ibu. Mereka layak dua sayap yang membuat penulis mampu berada sampai di titik sekarang. Doa mereka membuat semuanya terasa begitu mudah dan ringan, bagaikan sapu yang menyingkirkan berbagai kerikil yang menghalangi langkah penulis. Terimakasih atas segala pengorbanan, cinta, dan kasih yang telah diberikan.
2. Kakak-kakak saya tercinta, terimakasih banyak atas dukungan secara moril maupun materil, terimakasih atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis dikala merasa tidak mampu dan putus asa sampai akhirnya penulis berada di titik sekarang.
3. Ibu Ratna Indriati, A. M.Kes, selaku dosen pembimbing dan dosen yang saya kagumi. Terimakasih atas bimbingan selama penyusunan skripsi ini dengan begitu sabar dan jelas layaknya seorang ibu yang membimbing putrinya. Saya sangat bersyukur mendapatkan dosen pembimbing seperti beliau.
4. Pemilik NIM D32020.047 terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan perkuliahan dan hidup saya yang tak pernah berhenti memberikan dukungan, semangat, serta menjadi tempat berkeluh kesah setiap hari.
5. Sahabat-sahabat angkatan pertama S-1 Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, terimakasih atas segala motivasi, dukungan, pengalaman, waktu dan ilmu yang dijalani selama masa perkuliahan.
6. Diri saya sendiri, terimakasih telah kuat sampai detik ini walau sering merasa putus asa.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya untuk menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD dr. Moewardi Surakarta”. Tersusunanya skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, saran, dan dukungab moral kepada penulis, untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Ratna Indriati A., M. Kes, selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala dan dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau memberikan kritik, saran dan pengarahan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini dengan sabar.
2. Ibu Lilik Sriwiyati, S.Kep., Ns., M.Kep, selaku Ketua Program Studi Sarjana Administrasi Rumah sakit.
3. Dr. dr. Cahyono Hadi, Sp. OG selaku Direktur RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
4. dr. Muljadi Hartono, MPH. AAK. FISQua selaku dosen penguji I.
5. Ibu Tunjung Sri Yulianti, S.Kep., Ns., M.Kes selaku dosen penguji II.
6. Orang tua, saudara, dan sahabat yang selalu bersama dalam suka dan duka dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa penyusunan penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai saran, masukan dan kritik yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian skripsi ini.

Sukoharjo, Januari 2025

Penulis

ABSTRAK

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana
di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Sonia Purbo Wiyasningrum¹, Ratna Indriati², Muljadi Hartono³,
Tunjung Sri Yulianti⁴

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_0 diterima.

Kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

The Relationship between Job Satisfaction and the Performance of Executive Nurses in the Flamboyan Ward of RSUD Dr. Moewardi Surakarta
Sonia Purbo Wiyasningrum¹, Ratna Indriati², Muljadi Hartono³,
Tunjung Sri Yulianti⁴

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HAK CIPTA	
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan.....	4
D. Manfaat penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. KAJIAN TEORI	6
1. Kepuasan Kerja	6
a. Pengertian kepuasan kerja.....	6
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	7
c. Aspek-aspek kerja.....	15
d. Pengukuran kepuasan kerja.....	16
2. Kinerja	17
a. Pengertian kinerja	17

b. Indikator kinerja.....	18
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	20
3. Penilaian kinerja	21
a. Pengertian penilaian kinerja	21
b. Kegunaan dan tujuan penilaian kinerja	22
B. PENELITIAN RELEVAN	23
C. KERANGKA KONSEP	26
D. HIPOTESIS.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis dan Desain Penelitian	28
B. Populasi, sampel, dan teknik sampling	28
C. Alat penelitian/instrument penelitian.....	30
D. Metode Pengumpulan Data	32
E. Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan.....	46
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
C. Keterbatasan Penelitian	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan	23
Tabel 3.1 <i>Krejcie and Morgan</i>	29
Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat.....	34
Tabel 3.5 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat.....	35
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	37
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	39
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat.....	40
Tabel 4.7 Kepuasan Kerja Perawat berdasarkan Indikator Upah/Gaji, Pekerjaan, Penyelia, dan Rekan Kerja.....	40
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat.....	42
Tabel 4.9 Kinerja Perawat berdasarkan Indikator Kualitas, Kuantitas, Efektivitas, Ketepatan Waktu, Kemandirian, dan Komitmen Kerja.....	43
Table 4.10 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Dr. Moewardi Surakarta	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Menjadi Responden.....	61
Lampiran 2 Lembar Persetujuan Menjadi Responden.....	62
Lampiran 3 Lembar Kuesioner Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat.....	63
Lampiran 4 <i>Ethical Clearence</i>	65
Lampiran 5 Surat Pernyataan Selesai Pengambilan Data.....	66
Lampiran 6 Bukti Mengikuti Ujian Sidang Proposal	67
Lampiran 7 Tabulasi Data	68
Lampiran 8 Pengolahan SPSS.....	82
Lampiran 9 Lembar Konsultasi.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	26
---------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 pelayanan 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.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah: apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta.

2. Tujuan khusus

- a. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di bangsal Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat di bangsal Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta
- c. Menganalisa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang kesehatan,

khususnya mengenai tingkat kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap.

b. Bagi responden

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi responden (perawat ruang rawat inap) untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap serta dapat menambah motivasi kepada perawat untuk meningkatkan kualitas kerja dan mutu pelayanan.

c. Bagi instansi terkait

Menambah referensi bagi institusi dalam dunia pendidikan keperawatan pada umumnya agar dapat digunakan sebagai dasar melakukan penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap.

d. Bagi manajemen rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai data tambahan bagi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang professional. Hal ini dapat dicapai dengan memaksimalkan sumber daya yang ada dan memberikan reward sesuai dengan kinerja staf khususnya keperawatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Raziansyah, et al (2021), kepuasan dapat diartikan tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang mempunyai hasil dari membandingkan penampilan atau hasil yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang atau suatu tanggapan emosional pada evaluasi terhadap pengalaman konsumsi suatu hasil atau jasa. Kepuasan sebagai akibat timbulnya perasaan seseorang setelah membandingkan antara hasil kinerja dengan keinginan. Jika dihubungkan dengan kerja, maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya atau di mana seseorang bekerja. Menurut Robbins & Judge (2011) sebagaimana dikutip oleh Indrasari (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan tinggi, maka akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya.

Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan 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).

Menurut Serrano & Vieira (2005) dalam Indrasari (2017) mengatakan bahwa dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya hubungan dengan rekan kerja, dengan atasan, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja, dan perputaran tenaga kerja. Kepuasan kerja dianggap sebagai predictor penting dalam meraih kesejahteraan individu.

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

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut As'ad (1998) yang dikutip oleh Haerani, et al., (2023) menyimpulkan bahwa terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, antara lain:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.
- 2) Faktor social, merupakan faktor yang berhubungan dengan faktor interaksi social baik antara sesama karyawan, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan, serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Greenberg & Baron (1995) yang dikutip oleh Haerani, et al., (2023) membagi faktor kepuasan kerja dalam dua kelompok besar, antara lain:

- 1) Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

- a) Kepribadian

Kepribadian adalah cara berfikir, tingkah laku, dan perasaan karyawan. Kepribadian merupakan aspek yang sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat.

- b) Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai berpengaruh terhadap kepuasan karena nilai dapat merefleksikan keyakinan diri karyawan, mengenai

keluaran dari pekerjaan dan bagaimana karyawan bertingkah laku.

c) Pengaruh sosial dan kebudayaan

Karyawan yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki gaji rendah. Kebudayaan juga berpengaruh terhadap kepuasan, karyawan yang tinggal di lingkungan yang menekankan kekayaan maka akan puas apabila pekerjaan memberikan gaji yang tinggi, sedangkan karyawan yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada membantu orang lain maka tidak puas pada pekerjaan yang menekankan prestasi.

d) Minat dan penggunaan ketrampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan, apabila karyawan bekerja pada bidang yang sesuai dengan minat maka akan merasa puas bila dibandingkan dengan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan minatnya.

e) Usia dan pengalaman kerja

Pada awal bekerja karyawan cenderung akan merasa puas, karena karyawan merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru. Namun, setelah beberapa tahun bekerja karyawan akan mengalami penurunan kepuasan karena mereka

merasakan stagnansi. Usia memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, karyawan yang lebih tua umumnya akan merasa puas dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda usianya.

f) Jenis kelamin

Adanya indikasi bahwa wanita cenderung memuaskan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria, sehingga antara pria dan wanita terdapat perbedaan arti pentingnya kepuasan kerja. Biasanya pria memiliki mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan menerima imbalan social. Selain itu, wanita memperoleh lebih sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan sehingga hal ini membuat wanita kurang puas dengan pekerjaan.

g) Tingkat intelegensi

Intelegensi bukan faktor utama, namun berhubungan erat dan menjadi faktor yang penting. Karyawan dengan IQ tinggi, akan cenderung mudah mengalami bosan dan frustrasi serta merasa tidak puas bekerja. Salah satu faktor intelegensi yang berhubungan erat adalah pendidikan. Karyawan yang berpendidikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah.

h) Status dan senioritas

Semakin tinggi posisi karyawan pada tingkatan dalam organisasi, maka semakin karyawan mengalami kepuasan kerja.

2) Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

a) Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkaran pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji.

b) Sistem imbalan

Hal ini mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan, dan promosi didistribusikan. Ketidakpuasan dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

c) Penyelia dan komunikasi

Kualitas penyelia juga mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas jika karyawan memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan penyeliannya.

d) Pekerjaan

Karyawan akan merasa puas apabila dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan pemberian tanggung jawab.

e) Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan dari pekerjaan dan perasaan yang dimiliki karyawan berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil, dengan rasa aman karyawan akan dapat menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan bertahan pada pekerjaannya.

f) Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh imbalan.

g) Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek social dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepausan kerja. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasa apa yang dikerjakannya memberikan kontribusi terhadap organisasi akan merasa puas. Begitu juga sebaliknya.

h) Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk dipromosikan berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju.

c. Teori kepuasan kerja

Menurut Wexley & Yukl (1997) yang dikutip oleh Haerani, et al., (2023) terdapat tiga macam teori kepuasan kerja, antara lain:

1) *Discrepancy theory*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan akan dirasakan oleh karyawan tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadinya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh karyawan bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadinya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2) *Equity theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Ada tiga elemen dari teori *equity* yaitu:

a) *Input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Selain itu input dapat juga diartikan sebagai faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau

perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya.

b) *Outcomes* adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan dan sebagainya.

c) *Comparison person* adalah perbandingan yang dilakukan oleh karyawan terhadap rasio *input-out comes* yang dimilikinya dengan yang dimiliki oleh karyawan lain. Jadi menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) *Two factor theory*

Teori kepuasan kerja yang dinamakan teori dua faktor terdiri dari faktor hygiene dan faktor motivator. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

d. Aspek-aspek kepuasan kerja

Menurut Spector (1985) dalam Haerani, et al., (2023) aspek-aspek dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Upah, sebuah imbalan yang diterima karyawan.
- 2) Promosi, sebuah kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan jabatan/pangkat.
- 3) Supervisi, yaitu tingkat dimana karyawan merasa puas atau tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang dianut atasannya.
- 4) Tunjangan, sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas segala sesuatu yang telah diusahakan untuk perusahaan.
- 5) Pengakuan, hal ini mencakup kepuasan kerja karyawan terhadap penghargaan yang didapatkan karena performa kerja yang baik.
- 6) Kebijakan, sebuah sistem birokrasi yang telah ditetapkan perusahaan untuk karyawan.
- 7) Rekan kerja, sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan.
- 8) Pekerjaan itu sendiri, merupakan suatu sifat/jenis pekerjaan yang akan dilakukan dari segi bagaimana cara melaksanakan ataupun dari segi penjadwalan.

- 9) Komunikasi, suatu aspek yang sangat penting terkait hal informasi yang dilakukan kepada orang lain. Hal ini mencangkup kepuasan karyawan terhadap komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

e. Pengukuran kepuasan kerja

Menurut Mayasari, et al., (2025) menyatakan bahwa terdapat lima metode pengukuran kepuasan karyawan, antara lain:

- 1) Survei kepuasan karyawan

Survei yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai berbagai aspek kepuasan kerja.

- 2) Wawancara

Diskusi langsung dengan karyawan untuk menggali pandangan dan pengalaman.

- 3) Kelompok fokus

Diskusi yang melibatkan sekelompok karyawan untuk mengeksplorasi isu-isu tertentu terkait kepuasan kerja.

- 4) Metrik kinerja

Menggunakan data seperti tingkat absensi, turnover, dan produktivitas sebagai indikator tidak langsung dari kepuasan karyawan.

- 5) Umpan balik karyawan

Mengumpulkan masukan dari karyawan mengenai metode pengukuran dan pengalaman kerja.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) sebagaimana dikutip dalam Fauzi & Nugroho (2020) secara etimologis kinerja dapat disamakan dengan *performance* yakni hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2007) dalam Sopiah & Sangaji (2018) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Lebas (1995) dalam Zairil, et al (2024) kinerja adalah suatu hal yang berorientasi ke masa depan disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi dari setiap organisasi yang menghubungkan antara input dan output.

Dalam konteks kerja, kinerja adalah penilaian terhadap hasil yang dicapai melalui serangkaian tindakan dan kebijakan yang dijalankan dalam periode tertentu untuk tujuan tertentu. Kinerja ini dapat dilihat sebagai indikator efektivitas dan efisiensi seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan (Fardhoni, 2023).

Henry (2022) dalam Satria (2024) mengatakan bahwa kinerja menjadi sangat penting karena menentukan efektivitas ukuran keberhasilan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya.

Menurut Saefuddin Mubarak (2017) dalam Fahmi, et al (2024), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standar hasil kerja, sasaran target atau kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) organisasi.

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).

b. Indikator kinerja

Menurut Armstrong (2000) sebagaimana yang dikutip oleh Pranogyo, et al., (2022), berpandangan bahwa indikator atau kriteria utama dalam pengukuran kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan efektivitas

biaya. Sedangkan Noe (2010) berpandangan terdapat beberapa dimensi yang dilihat dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan yaitu: 1) pengetahuan, 2) komunikasi, 3) pertimbangan, 4) kemampuan manajerial, 5) kualitas kerja, 6) kerjasama tim, 7) kemampuan interpersonal, 8) inisiatif, 9) kreativitas, 10) penyelesaian masalah (*problem solving*).

Menurut Robbins (2006) sebagaimana dikutip dalam Moko, et al., (2021) mengungkapkan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja secara umum yaitu:

1) Kualitas

Kualitas merupakan produk dari keseluruhan aktivitas atau keluaran (output) yang dihasilkan oleh individu, tim, dan organisasi berdasarkan tingkatan apakah baik, sedang, atau buruk.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan besaran atau jumlah dari keseluruhan aktivitas dan keluaran yang dihasilkan oleh individu, tim, dan organisasi.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menggambarkan tentang sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada saat yang seharusnya atau tidak mengalami keterlambatan.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan atau ditetapkan sesuai dengan sumber daya yang tersedia.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu, kelompok, dan organisasi untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.

6) Komitmen kerja

Komitmen adalah rasa tanggung jawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik dan benar serta loyalitas terhadap organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson, et al., (1999) dalam Indrasari (2017) terdapat tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1) Variabel individual, terdiri dari:

- a) Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
- b) Latar belakang: keluarga, tingkat social, pendidikan
- c) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin

2) Variabel organisasional

- a) Sumberdaya
- b) Kepemimpinan
- c) Imbalan

- d) Struktur

- e) Desain pekerjaan

3) Variabel psikologis

- a) Persepsi

- b) Sikap

- c) Kepribadian

- d) Belajar

- e) Motivasi

3. Penilaian kinerja

a. Pengertian penilaian kinerja

Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan (Lisan, 2024).

Untuk melihat hasil prestasi kerja setiap individu dalam organisasi, manajer atau atasan perlu melakukan penilaian kinerja secara berkala. Penilaian kinerja (*performance appraisals* atau *performance reviews*) adalah proses evaluasi atas kualitas, kemampuan dan perkembangan kerja karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja berbentuk proses yang sistematis yang memberikan gambaran untuk menentukan nilai atau ukuran pekerjaan dalam suatu organisasi dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan di masa depan (Suryani, et al., 2021).

b. Kegunaan dan tujuan penilaian kinerja

Menurut Badriyah (2015) sebagaimana dikutip dalam Jasiyah (2022) penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja sebagai berikut:

1) Evaluasi terhadap tujuan organisasi

- a) *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi tersebut.
- b) Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan alat komunikasi untuk membuat keputusan mengenai hal tersebut.
- c) Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara/PHK kepada pekerja yang kinerjanya tidak memuaskan.

2) Pengembangan tujuan organisasi

- a) Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
- b) Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir.
- c) Memotivasi pekerja.
- d) Mendiagnosa problem individu.

B. Penelitian yang Relevan

Berikut ini adalah *review* dari beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini berkaitan dengan "*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat*".

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
1	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD AL-MULK Sukabumi	Budhiana, et al	2022	Desain: Korelasi menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> Sampling: total sampling Variabel: Kepuasan kerja dan kinerja perawat. Instrument: kuesioner	Sebagian besar kepuasan kerja perawat pelaksana RSUD AL-MULK SUKABUMI berada pada kategori cukup puas, dengan kategori kinerja baik. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana dengan keceratan lemah.	Perbedaan dari penelitian ini adalah pada lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan di RSUD AL-MULK Sukabumi.

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
2	Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar	Tober, et al	2021	Desain: pendekatan <i>cross sectional</i> Sampling: <i>random sampling</i> Variabel: kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat Instrumen: kuesioner Analisa :Multivariat	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat, motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat, serta variabel yang paling berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat ialah motivasi kerja.	Perbedaan dari penelitian ini adalah pada variabel penelitian dan lokasi penelitian, dimana variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat serta lokasi penelitian di RSUD Wisata UIT Makasar.
3.	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan	Ardiyani, et al	2021	Desain: kuantitatif dengan pendekatan	Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen	Perbedaan dari penelitian ini adalah pada

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
	Kerja Perawat terhadap Kinerja perawat			<i>cross sectional</i> Sampling: <i>random sampling</i> Variabel: komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja perawat Instrumen: kuesioner Analisa : analisis Kendall's tau	organisasi terhadap kinerja perawat. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.	variabel penelitian dan lokasi penelitian, dimana variabel yang diteliti adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja perawat serta lokasi penelitian di RSUD Wates Kulon Progo.
4	Kompetensi Pelatihan dan Timbang Terima Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. MOEWARDI Surakarta	Rohmawati, et al	2021	Desain: kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> Sampling: <i>simple random</i> Variabel: kompetensi pelatihan, timbang	Kompetensi pelatihan dan timbang terima berpengaruh secara stimulan dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. MOEWARDI Surakarta.	Perbedaan dari penelitian ini adalah pada variabel penelitiandi mana variabel yang diteliti adalah kompetens i pelatihan, timbang

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				terima, kinerja perawat Instrumen: kuesioner Analisa : analisis regresi linier berganda		terima, dan kinerja perawat.

C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah model pendahuluan dari sebuah masalah penelitian dan merupakan refleksi dari hubungan variabel-variabel yang diteliti (Swarjana, 2023).

Pada penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap di RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA. Kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konsep



D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah seperti yang tersebut diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H0: Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta.
2. H1: Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan desain penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan desain korelasi yang menggunakan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dengan kinerja perawat sebagai variabel terikat.

B. Populasi, sampel, dan teknik sampling

1. Populasi

Menurut Sahir (2021) populasi adalah seluruh subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap bangsal flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. MOEWARDI Surakarta yang berjumlah 150 orang.

2. Sampel

Menurut Sahir (2021) sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di bangsal Flamboyan 8, 9, dan 10 RSUD Dr. MOEWARDI Surakarta. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan pedoman "*table krejcie and morgan*" sebagai berikut:

Tabel 3.1
Krejcie and Morgan

Populasi (N)	Sampel (n)
120	92
130	97
140	103
150	108
160	113

Berdasarkan *table krejcie and morgan* di atas, jumlah populasi (N) penelitian ini sebanyak 150 maka jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 108 perawat di ruang rawat inap Flamboyan 8, 9, dan 10. Dalam pengambilan sampel, peneliti menetapkan kriteria sebagai berikut:

a. Kriteria inklusi

- 1) Perawat di ruang rawat inap flamboyan 8, 9, dan 10
- 2) Perawat yang bekerja ≥ 1 tahun
- 3) Perawat yang bersedia menjadi responden

b. Kriteria eksklusi

- 1) Perawat yang bekerja < 1 tahun
- 2) Perawat yang cuti
- 3) Perawat yang menolak untuk menjadi responden

3. Teknik sampling

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Mamik, 2015).

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan ialah *purposive sampling*. Pengambilan sampel didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai kaitan dengan tujuan penelitian (Mamik, 2015).

C. Alat penelitian/instrument penelitian

Instrument penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Tanjung, 2021).

Variabel bebas pada penelitian ini ialah “Kepuasan Kerja”. Variabel kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang berisi 12 pertanyaan yang diambil dari unsur upah/gaji, unsur pekerjaan, unsur supervisi, dan unsur rekan kerja. Untuk pemberian skor jawaban meliputi sangat setuju (skor 4), setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Sehingga skor untuk masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{2 \text{ kategori}}$$

$$\frac{48-12}{2} = 18$$

Keterangan:

Puas : skor 31-48

Tidak puas : skor 12-30

2. Variabel terikat

Variabel terikat pada penelitian ini ialah “Kinerja”. Variabel kinerja perawat menggunakan kuesioner yang berisi 15 pertanyaan yang diambil dari unsur kualitas, unsur kuantitas, unsur efektivitas, unsur kemandirian dan unsur komitmen. Untuk pemberian skor jawaban meliputi: sering (skor 4), kadang-kadang (skor 3), jarang (skor 2), dan tidak pernah (skor 1).

Sehingga skor untuk masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{2 \text{ kategori}}$$

$$\frac{60-15}{2} = 23$$

Keterangan:

Kinerja baik : skor 39-60

Kinerja kurang baik : skor 15-38

D. Metode pengumpulan data

Langkah-langkah pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti meminta surat izin penelitian dari Stikes PANTI KOSALA.
2. Peneliti mengurus pembuatan *Ethical Clearance* (EC) di RSUD Dr. Moewardi Surakarta
3. Peneliti mengurus izin pelaksanaan penelitian di RSUD Dr. MOEWARDI Surakarta.
4. Peneliti menjelaskan maksud, tujuan, dan manfaat dari penelitian
5. Menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih
6. Setelah kuesioner dikumpulkan, maka peneliti akan mengecek jawaban responden, bila belum lengkap maka responden diminta untuk melengkapi
7. Selanjutnya peneliti akan melakukan pengolahan data
8. Peneliti menyerahkan dokumen kelengkapan penelitian.
9. Diklit RSUD Dr. Moewardi Surakarta menerbitkan surat keterangan selesai penelitian.

E. Analisis data

Menurut Sahir (2021), analisis data adalah data diolah sehingga mudah dimengerti oleh pembaca penelitian.

Kegiatan yang dilakukan setelah data terkumpul ialah:

1. Editing

Editing merupakan proses pemeriksaan kembali data yang telah diperoleh untuk meminimalisir kemungkinan adanya data yang meragukan.

2. Coding

Coding merupakan penyisipan kode pada setiap data yang menjadi bagian kelompok yang telah ditentukan.

3. Skoring

Skoring memberikan skor terhadap item-item yang sudah diisi oleh responden. Skoring dilakukan untuk memberikan skor-skor atau angka pada lembar jawaban skala tiap subjek. Setiap skor dari pada tiap item pertanyaan pada skala ditentukan sesuai apa yang diisi oleh responden.

4. Tabulating

Tabulasi merupakan penyusunan table yang memuat data berkode sebagaimana kebutuhan analisis. Peneliti meneliti “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja” maka tabulating disusun sebagai berikut:

Tabel 3.2
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	f	%
Puas		
Tidak puas		
Jumlah		

Tabel 3.3
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Kinerja	f	%
Baik		
Kurang baik		
Jumlah		

5. Analisa statistik

Menurut Jimung (2018), analisis data dilakukan guna mengubah data menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan penelitian.

a. Analisis univariat

Analisis univariat disebut juga dengan analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Fungsi analisis univariate adalah untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sehingga berubah menjadi informasi yang berguna.

Analisis data sederhana yang dilakukan meliputi ukuran nilai tengah, rata-rata hitung, meidan, modus. Ukuran nilai tengah dan penyimpangan merupakan dasar untuk perhitungan statistik selanjutnya yang lebih kompleks.

b. Analisis bivariat

Analisa bivariat yaitu analisa data yang menganalisis dua variabel. Analisa jenis ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh x dan y antar variabel satu dengan variabel lainnya. Selain mencari pengaruh x dan y, analisa bivariat juga dapat digunakan untuk mencari perbedaan x dengan z. Pada analisis bivariat pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji *chi square* dengan *software SPSS windows 26*. Peneliti meniliti “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja” maka tabulasi sillang disusun sebagai berikut:

Tabel 3.4

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

Kepuasan kerja	Kinerja				Jumlah
	Baik		Kurang		
	f	%	f	%	
Puas					
Tidak puas					
Jumlah					

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada bulan September hingga November 2024 dengan responden sebanyak 108 perawat pelaksana di Bangsal Flamboyan 8, 9, dan 10 RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Pada pelaksanaan penelitian ini, hambatan yang dijumpai adalah pada pengisian kuesioner penilaian kinerja dimana setiap kepala ruang harus menilai kinerja seluruh perawat di ruang tersebut sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengisi kuesioner penilaian kinerja para perawat. Namun, hambatan tersebut bisa diatasi dikarenakan perawat dan kepala ruang yang sangat kooperatif dalam pengisian kuesioner.

2. Distribusi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para perawat pelaksana bangsal Flamboyan dengan karakteristik sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat diketahui pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	f	%
Laki-laki	34	31.5
Perempuan	74	68.5
Total	108	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa perawat dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 74 orang (68.5%) dibandingkan dengan perawat laki-laki yang berjumlah 34 orang (31.5%).

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat diketahui pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia (th)	f	%
<26	4	3.7
26-35	60	55.6
36-45	20	18.5
46-55	24	22.2
Total	108	100.0

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 108 responden perawat pelaksana Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta, jumlah responden terbanyak pada usia 26-

35 th yaitu 60 orang (55.6%) dan jumlah terendah pada usia <26 th yaitu 4 responden (3.7%).

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat diketahui pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (th)	f	%
<6	36	33.3
7-12	31	28.7
13-18	14	13.0
>18	27	25.0
Total	108	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari perawat dengan masa kerja <6 th paling banyak yaitu 36 orang (33.3%), masa kerja 7-12 th ada 31 orang (28.7%), masa kerja 13-18 th sejumlah 14 orang (13%) dan masa kerja > 18 th sejumlah 27 orang (25%).

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat diketahui pada tabel sebagai berikut>

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	f	%
D3	66	61.1
S1	42	38.9
Total	108	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa perawat tingkat pendidikan D3 lebih banyak yaitu sejumlah 66 orang (61.1%) dibandingkan pendidikan S1 Keperawatan yaitu 42 orang (38.9%)

e. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

Distribusi frekuensi responden berdasarkan status kepegawaian dalam penelitian ini dapat diketahui pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status
Kepegawaian

Status Kepegawaian	f	%
BLUD	40	37
P3K	17	15
PNS	51	42
Total	108	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 108 responden, presentase tertinggi karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian perawat pelaksana bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta adalah responden dengan status kepegawaian PNS yakni sebesar 42% dengan jumlah 51 responden dan presentase terendah adalah responden dengan status kepegawaian P3K sebesar 15% dengan jumlah 17 responden. Terdapat perawat pelaksana dengan status kepegawaian BLUD dengan presentase 37% dengan jumlah 40 responden.

3. Hasil Penelitian

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 proporsi 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

Tabel 4.7

Kepuasan Kerja Perawat berdasarkan Indikator Upah/gaji, Pekerjaan, Penyelia, dan Rekan Kerja

Pertanyaan	Skor			
	STS	TS	S	SS
Upah/gaji				
– Upah/gaji yang saya terima sudah layak (sesuai dengan UMR) dan saya merasa puas	0 (0%)	16 (15%)	64 (59%)	28 (26%)
– Selain upah/gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya	0 (0%)	28 (26%)	54 (50%)	26 (24%)
– Kebutuhan dasar saya tercukupi dari gaji yang saya terima	0 (0%)	6 (5%)	70 (65%)	32 (30%)
Rata-rata	0 (0%)	17 (15%)	63 (58%)	28 (27%)

Pekerjaan				
– Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan	0 (0%)	7 (6%)	70 (65%)	31 (29%)
– Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas	0 (0%)	0 (0%)	75 (69%)	33 (31%)
– Adanya perkembangan karir (adanya pelatihan) di dalam pekerjaan yang dipercayakan kepada saya	0 (0%)	0 (0%)	76 (70%)	32 (30%)
Rata-rata	0 (0%)	2 (2%)	74 (68%)	32 (30%)
Penyelia/Supervisi				
– Komunikasi dengan atasan sangat baik	0 (0%)	15 (14%)	56 (52%)	37 (34%)
– Atasan selalu membantu saya apabila mendapatkan kesulitan	0 (0%)	15 (14%)	59 (55%)	34 (31%)
– Atasan selalu memuji saya apabila mencapai hasil yang baik	0 (0%)	17 (16%)	56 (52%)	35 (32%)
Rata-rata	0 (0%)	16 (15%)	57 (53%)	35 (32%)
Rekan Kerja				
– Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan	0 (0%)	10 (9%)	68 (63%)	30 (28%)
– Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	0 (0%)	11 (10%)	68 (63%)	29 (27%)
– Rekan kerja saya membantu saya jika mengalami kesulitan	0 (0%)	14 (13%)	66 (61%)	28 (26%)
Rata-rata	0 (0%)	12 (11%)	67 (62%)	29 (27%)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator upah/gaji dengan pernyataan upah yang diterima layak/sesuai UMR, selain upah juga menerima tunjangan, dan kebutuhan dasar perawat didapatkan rata-rata jawaban “sangat setuju” sebesar 27% dan “setuju” sebesar 58% sedangkan rata-rata jawaban “tidak setuju” sebesar 15%. Pada indikator pekerjaan dengan pernyataan bahwa pekerjaan yang dilakukan menarik dan menyenangkan, perawat diberi tanggung

jawab dan kepercayaan, serta adanya perkembangan karir (pelatihan) bagi perawat didapatkan rata-rata jawaban “sangat setuju” sebesar 30% dan “setuju” sebesar 68% sedangkan rata-rata jawaban “tidak setuju” sebesar 2%. Pada indikator penyelia/supervisi dengan pernyataan terjalannya komunikasi dengan atasan yang baik, atasan selalu membantu apabila perawat mengalami kesulitan, dan selalu memuji perawat apabila melakukan pekerjaan dengan baik didapatkan rata-rata jawaban “sangat setuju” sebesar 32% dan “setuju” sebesar 53% sedangkan rata-rata jawaban “tidak setuju” sebesar 15%. Pada indikator rekan kerja dengan pernyataan rekan kerja di kantor/ruangan menyenangkan, suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik, dan rekan kerja akan membantu perawat bila mengalami kesulitan didapatkan hasil rata-rata jawaban “sangat setuju” sebesar 27% dan “setuju” sebesar 62% serta “tidak setuju” sebesar 11%.

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 porporasi 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.

Adapun hasil tanggapan responden tentang kinerja berdasarkan pertanyaan per indikator sebagai berikut:

Tabel 4.9
Kinerja Perawat berdasarkan Indikator Kualitas, Kuantitas, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen Kerja

Pertanyaan		Skor			
		TP	K	S	SS
Kualitas					
– Mengerjakan pekerjaan dengan baik		0 (0%)	2 (2%)	39 (36%)	67 (62%)
– Saya bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan		0 (0%)	0 (0%)	50 (46%)	58 (54%)
– Mengerjakan sesuai standar kualitas		0 (0%)	3 (3%)	48 (44%)	57 (53%)
Rata-rata		0 (0%)	2 (2%)	46 (42%)	60 (56%)
Kuantitas					
– Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan		0 (0%)	8 (7%)	38 (35%)	62 (57%)
– Dapat meningkatkan pencapaian sesuai dengan harapan perusahaan		0 (0%)	7 (6%)	44 (41%)	57 (53%)
– Memiliki tingkat kuantitas kerja yang maksimal		2 (2%)	14 (13%)	33 (31%)	59 (55%)
Rata-rata		1 (1%)	10 (9%)	38 (35%)	59 (55%)
Efektivitas					
– Tidak pernah meninggalkan kerja tanpa izin		0 (0%)	15 (14%)	56 (52%)	37 (34%)
– Berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis		0 (0%)	15 (14%)	59 (55%)	34 (31%)
– Menggunakan sumber daya secara efektif		0 (0%)	17 (16%)	56 (52%)	37 (34%)
Ketepatan Waktu					
– Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan		0 (0%)	12 (11%)	30 (28%)	66 (61%)
– Tidak menunda-nunda pekerjaan		0 (0%)	16 (15%)	29 (27%)	63 (58%)
Rata-rata		0 (0%)	14 (13%)	30 (27%)	64 (60%)
Kemandirian					
– Mampu melaksanakan tugas sendiri dengan benar		0 (0%)	9 (8%)	42 (39%)	57 (53%)

– Dapat mengatasi kesulitan dalam bekerja	0 (0%)	14 (13%)	36 (33%)	58 (54%)
Rata-rata	0 (0%)	12 (11%)	39 (36%)	57 (53%)
Komitmen Kerja				
– Memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	50 (46%)	58 (54%)
– Bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam melakukan pekerjaan	0 (0%)	0 (0%)	52 (48%)	56 (52%)
Rata-rata	0 (0%)	0 (0%)	51 (47%)	57 (53%)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa pada indikator kualitas dengan pernyataan perawat mengerjakan pekerjaan dengan baik, bekerja sesuai standar operasional perusahaan dan mengerjakan sesuai standar kualitas didapatkan hasil rata-rata untuk penilaian “selalu” sebesar 56% dan “sering” sebesar 42% sedangkan “kadang-kadang” sebesar 2%. Pada indikator kuantitas dengan pernyataan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, dapat meningkatkan pencapaian sesuai yang diharapkan, dan memiliki kuantitas kerja yang maksimal didapatkan hasil rata-rata untuk penilaian “selalu” sebesar 55%, “sering” sebesar 35%, “kadang-kadang” sebesar 9% dan “tidak pernah” sebesar 1%. Pada indikator efektivitas dengan pernyataan bahwa perawat tidak pernah meninggalkan tanpa izin, selalu berada di tempat kerja setelah jam istirahat, dan menggunakan sumber daya yang efektif didapatkan hasil rata-rata untuk penilaian “selalu” sebesar 56%, “sering” sebesar 23%, “kadang-kadang” sebesar 13% dan “tidak pernah” sebesar 8%.

Pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan perawat tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak menunda-nunda didapatkan hasil rata-rata untuk penilaian “selalu” sebesar 60%, “sering” sebesar 27%, dan “kadang-kadang” sebesar 13%. Pada indikator kemandirian dengan pernyataan bahwa perawat mampu melaksanakan tugas sendiri dengan benar dan dapat mengatasi kesulitan sendiri didapatkan hasil rata-rata untuk penilaian “selalu” sebesar 53%, “sering” sebesar 36%, dan “kadang-kadang” sebesar 11%. Pada indikator komitmen kerja dengan pernyataan perawat memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam bekerja didapatkan rata-rata untuk penilaian “selalu” sebesar 53% dan “sering” sebesar 47%.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja perawat

Tabel 4.10

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

Kepuasan Kerja	Kinerja				Jumlah		p-value
	Baik		Tidak Baik				
	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.

B. Pembahasan

1. 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 & Nurpibadi (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.

2. 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 dilanalisis 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.

3. 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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:

1. 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%).
2. 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%).
3. 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%).
4. 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

hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

B. 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 disarankan:

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan serta pemikiran untuk meningkatkan kinerja perawat dengan tetap memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terutama pada unsur gaji dan penyelia serta perlunya dilakukan monev terhadap kepuasan kerja perawat.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan penelitian tentang “Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat” serta menambah informasi dan referensi perpustakaan STIKES PANTI KOSALA.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu peneliti hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji. Selain itu, penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner sehingga memungkinkan adanya faktor pemahaman dan kejujuran pada saat mengisi kuesioner yang akhirnya memungkinkan hasil yang kurang akurat.

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 Pekejraan*. Indomedia Pustaka.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. UR Press.

- Jasiah, 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.

LAMPIRAN

**SURAT PERMOHONAN
MENJADI RESPONDEN**

Kepada Yth.

Calon Responden Penelitian

Dengan Hormat,

Dengan ini memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjadi responden dalam penelitian yang dilaksanakan oleh:

Nama Mahasiswa : Sonia Purbo Wiyasningrum

Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

Judul Penelitian : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat
Pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD dr. MOEWARDI
Surakarta.

Kerahasiaan seluruh informasi akan dijaga dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas persetujuan dan ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I, kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya

(Sonia Purbo W.)

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN
(Informed Consent)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Usia :

Alamat :

Setelah mendapatkan penjelasan tentang:

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan fasilitas dan kualitas pelayanan kesehatan terhadap minat kunjungan pasien rawat inap di rumah sakit.
2. Penelitian dilaksanakan dengan mengumpulkan data pernyataan menggunakan kuesioner. Data akan digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai hubungan fasilitas dan kualitas pelayanan kesehatan terhadap minat kunjungan pasien rawat inap di rumah sakit.
3. Pada penelitian ini, peneliti akan menyerahkan kuesioner yang dapat diisi atau dijawab oleh responden.
4. Manfaat penelitian ini adalah responden akan memperoleh pengetahuan mengenai hubungan fasilitas dan kualitas pelayanan Kesehatan terhadap minat kunjungan ulang pasien rawat inap di rumah sakit.
5. Tidak terdapat bahaya potensial fisik yang dapat membahayakan responden selama penelitian berlangsung.

6. Keikutsertaan responden dalam penelitian ini bersifat sukarela, dan responden berhak untuk mengundurkan diri kapanpun, tanpa menimbulkan konsekuensi yang merugikan responden.
7. Data pribadi/ identitas dari hasil jawaban responden pada kuesioner akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Menyatakan telah mendapatkan penjelasan tentang penelitian “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. MOEWARDI Surakarta”, telah memahami prosedur penelitian yang akan dilakukan serta tujuan dan manfaat penelitian, dan telah diberikan waktu untuk bertanya dan berdiskusi oleh peneliti. Dengan pertimbangan diatas, tanpa paksaan dari pihak manapun, saya menyatakan:

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA*

Untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta,, 2024

(.....)

LEMBAR KUISIONER HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT

Profil responden

Nama (Inisial) :
 Jenis kelamin :
 Usia :
 Masa kerja : Status Kepegawaian :
 Pendidikan terakhir :

Petunjuk pengisian kuisisioner

Berikan tanda *checklist* (✓) pada pernyataan berikut yang bapak/ibu anggap sesuai

1. Kuesioner kepuasan kerja

Keterangan:

SS: Sangat setuju, TS: Tidak Setuju, S : Setuju, STS: Sangat tidak setuju

No	Dimensi	Indikator	Jawaban			
			STS	TS	S	SS
1	Upah/gaji	1 Upah/gaji yang saya terima sudah layak (sesuai dengan UMR) dan saya merasa puas				
		2 Selain upah/gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya				
		3 Kebutuhan dasar saya tercukupi dari gaji yang saya terima				
2	Pekerjaan	1 Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan				
		2 Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas				
		3 Adanya perkembangan karir (adanya pelatihan) didalam pekerjaan yang dipercayakan kepada saya				
3	Penyelia/supervisi	1 Komunikasi dengan atasan sangat baik				
		2 Atasan selalu membantu saya apabila mendapatkan kesulitan dalam bekerja				
		3 Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik				
4	Rekan kerja	1 Rekan kerja saya dikantor ini menyenangkan				
		2 Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik				
		3 Rekan kerja saya membantu saya jika saya mengalami kesulitan				

2. Kuesioner kinerja

SL: Selalu, K : Kadang-kadang, S : Sering, TP : Tidak pernah

No	Daftar pertanyaan		Jawaban			
			SL	S	K	TP
1	Kualitas	Mengerjakan pekerjaan dengan baik				
		Saya bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan				
		Mengerjakan pekerjaan sesuai standar kualitas				
2	Kuantitas	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditentukan				
		Dapat meningkatkan pencapaian sesuai dengan harapan perusahaan				
		Memiliki tingkat kuantitas kerja yang maksimal				
3	Efektivitas	Tidak pernah meinggalkan kerja tanpa izin				
		Berada di tempat kerja ketika waktu istirahat habis				
		Menggunakan sumber daya secara efektif				
4	Ketepatan Waktu	Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan				
		Tidak menunda-nunda pekerjaan				
5	Kemandirian	Mampu melaksanakan tugas sendiri dengan benar				
		Dapat mengatasi kesulitan dalam bekerja				
6	Komitmen kerja	Memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan				
		Bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam melakukan pekerjaan				

Terima kasih telah bersedia meluangkan waktu anda. Setiap jawaban anda sangat berarti untuk penelitian saya. Terima Kasih.

8/28/24, 3:14 PM

KEPK-RSDM



**HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN**

Dr. Moewardi General Hospital
RSUD Dr. Moewardi

ETHICAL CLEARANCE
KELAIKAN ETIK

Nomor : 2.145 / VIII / HREC / 2024

The Health Research Ethics Committee Dr. Moewardi
Komisi Etik Penelitian Kesehatan RSUD Dr. Moewardi

after reviewing the proposal design, herewith to certify
setelah meneliti rancangan penelitian yang diusulkan, dengan ini menyatakan

That the research proposal with topic :
Bahwa usulan penelitian dengan judul

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Bangsal Flamboyan RSUD Dr. MOEWARDI Surakarta

Principal investigator
Peneliti Utama : Sonia Purbo Wiyasningrum
S1A2021.019

Location of research
Lokasi Tempat Penelitian : Bangsal Flamboyan RSUD DR. MOEWARDI Surakarta

is ethically approved
Dinyatakan layak etik





PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI

Jalan Kolonel Sutarto 132 Surakarta Kodepos 57126 Telp (0271) 634634,
 Faksimile (0271) 637412 Email : rsmoewardi@jalamoewardi.go.id
 Website : rsmoewardi.jatengprov.go.id

SURAT PERNYATAAN SELESAI PENGAMBILAN DATA

yang bertanda-tangan di bawah ini *Ka. bag / Ka. Bid / Ka. KSM / Ka. Instalasi /
 Ka. Ruang, Prambanan 8 RSUD Dr. Moewardi Menyatakan bahwa peneliti
 /mahasiswa tersebut dibawah:

Nama : Sonia Lutha Cahyaningrum
 NIM/NRP : 5192011019
 Institusi : STIKER PANTI KOSPAL
 Judul : Hubungan Kepadatan Terna dengan Kinerja
 Rawat Inap di Bangsal Prambanan
 RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Telah selesai menjalankan penelitian dan pengambilan data dengan *{Baik / Cukup}
 Mulai 20 Mei 2024 s/d 21 Mei 2024 dalam rangka penulisan (*KA /
 PKL / TA / Skripsi / Tesis / Disertasi / Umum)

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dalam keadaan
 sadar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 21/11/2024

Yang Menyatakan,

{.....}

Catatan:

* Coret yang tidak perlu



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI

Jalan Kolonel Suflarto 132 Surakarta Kodepos 57126 Telp (0271) 634 634,
 Faksimile (0271) 637412 Email : ramoewardi@jatengprov.go.id
 Website : ramoewardi.jatengprov.go.id

SURAT PERNYATAAN SELESAI PENGAMBILAN DATA

yang bertanda-tangan di bawah ini *Ka. bag / Ka. Bid / Ka. KSM / Ka. Instalasi /
 Ka. Ruang. Flambyan 9 RSUD Dr. Moewardi Menyatakan bahwa peneliti
 /mahasiswa tersebut dibawah:

Nama : Rena Purno Wratnamayum
 NIM/NRP : 5192021-019
 Institusi : STIKES SANTIAKSI
 Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja
Pegawai Pratama di Bangsal Flambyan
RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Telah selesai menjalankan penelitian dan pengambilan data dengan *(Baik / Cukup)
 Mulai 10 Okt 2024 s/d 04 Nov 2024 dalam rangka penulisan (KTI /
 PKL / TA / Skripsi / Tesis / Desertasi/Umum)

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dalam keadaan
 sadar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 30 Oktober 2024

Yang Menyatakan,

Widaryati, S.Kep. Ns
 197704212005012020

Catatan:

* Coret yang tidak perlu



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI**

Jalan Kolonel Sutarto 132 Surakarta Kodepos 57126 Telp (0271) 634 634,
Faksimile (0271) 637412 Email : rmoewardi@jatengprov.go.id
Website : rmoewardi.jatengprov.go.id

SURAT PERNYATAAN SELESAI PENGAMBILAN DATA

yang bertanda-tangan di bawah ini *Ka. bag / Ka. Bid / Ka. KSM / Ka. Instalasi /
Ka. Ruang Flamboyant 10 RSUD Dr. Moewardi Menyatakan bahwa peneliti
/mahasiswa tersebut dibawah:

Nama : Sania Purba Wicaksono
NIM/NRP : 5102021.019
Institusi : STIKES IAIN KOKIL
Judul : Hubungan Keperawatan Keperawatan dengan Keluarga
terawat kelangkaan di Bangsal Flamboyant
RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Telah selesai menjalankan penelitian dan pengambilan data dengan *(Baik / Cukup)
Mulai : 10 Okt 2014 s/d 21 Nov 2014 dalam rangka penulisan (KTI /
PKL / TA / Skripsi / Tesis / Desertasi/Umum)

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dalam keadaan
sadar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 21 NOV 2014

Yang Menyatakan,


Bayu S. P. K. P.
(.....)

Catatan:

* Coret yang tidak perlu



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
PANTI KOSALA
 PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

BUKTI MENGIKUTI UJIAN SIDANG PROPOSAL

Nama : Sonia Purba W
 NIM : 51A 2021. 019
 Program Studi : Si Administrasi Rumah Sakit
 Semester : VI

No	Tanggal	Judul Penelitian	Tanda Tangan	
			Mahasiswa	Penguji
1.	15/24. 6	Implementasi perhitungan Biaya sakit (unit cost) berdasarkan metode ABC pada pelayanan gigitan mata rumah sakit X		
2.	20/7 24	Korelasi BOR rawat inap dengan tingkat stress kerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Oet Bandang Gapi		
3.	26/7 24	Pengaruh Penerapan sistem K3 terhadap Pengetahuan perawat di RSUD Hidayat Bogorali		
4.	6/8 24.	Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat tentang pasien safety dengan implementasi penerapan pasien safety		

No Resp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan	Status Kep	Kepuasan	Kinerja
1	R	L	31	8	D3	P3K	PUAS	BAIK
2	N	P	28	25	S.KEP	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
3	W	P	44	6	D3	BLUD	PUAS	BAIK
4	P	P	42	12	D3	BLUD	TIDAK PUAS	BAIK
5	A	P	42	14	S.KEP	P3K	PUAS	BAIK
6	L	P	38	14	S2	PNS	PUAS	BAIK
7	Y	L	48	15	S.KEP	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
8	L	P	36	10	D3	BLUD	PUAS	BAIK
9	N	P	43	19	D3	PNS	PUAS	BAIK
10	E	P	38	16	D3	PNS	PUAS	BAIK
11	A	P	50	30	S1	PNS	PUAS	BAIK
12	A	P	32	9	D3	P3K	TIDAK PUAS	BAIK
13	J	P	53	27	S1	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
14	R	P	38	14	S1	PNS	PUAS	BAIK
15	A	P	47	23	S1	PNS	PUAS	BAIK
16	E	P	46	22	D3	PNS	PUAS	BAIK
17	N	P	44	13	D3	BLUD	PUAS	TIDAK BAIK
18	F	P	35	13	D3	PNS	PUAS	BAIK
19	R	P	46	14	D3	PNS	PUAS	BAIK
20	S	P	53	30	D3	PNS	PUAS	BAIK
21	F	P	44	19	D3	PNS	TIDAK PUAS	BAIK
22	J	L	46	19	D3	PNS	PUAS	BAIK
23	A	L	46	20	S1	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
24	E	P	35	13	D3	PNS	PUAS	BAIK
25	R	P	25	2	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
26	W	P	52	17	S1	PNS	PUAS	BAIK
27	T	P	51	15	S1	PNS	PUAS	BAIK
28	A	L	47	25	S1	PNS	PUAS	BAIK
29	N	L	32	7	S1	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
30	B	L	50	25	S1	PNS	TIDAK PUAS	BAIK
31	N	P	32	9	D3	PNS	PUAS	BAIK
32	U	P	44	20	S1	PNS	PUAS	BAIK
33	E	P	34	5	D3	PNS	PUAS	BAIK

No Resp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan	Status Kep	Kepuasan	Kinerja
34	E	L	46	18	S1	P3K	PUAS	BAIK
35	A	L	33	6	S1	PNS	PUAS	BAIK
36	H	L	46	22	D3	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
37	S	L	45	22	D3	PNS	PUAS	BAIK
38	F	P	31	4	D3	BLUD	PUAS	BAIK
39	I	P	31	7	D3	BLUD	PUAS	BAIK
40	S	P	48	21	S1	PNS	PUAS	BAIK
41	E	L	35	8	D3	P3K	PUAS	BAIK
42	K	P	32	5	S1	BLUD	PUAS	BAIK
43	F	P	32	7	S1	P3K	PUAS	BAIK
44	B	L	50	27	S1	PNS	PUAS	BAIK
45	A	P	51	20	S1	PNS	PUAS	BAIK
46	D	P	34	4	S1	P3K	PUAS	BAIK
47	V	P	27	2	D3	BLUD	TIDAK PUAS	BAIK
48	Y	P	46	23	S1	PNS	PUAS	BAIK
49	S	P	39	20	D3	P3K	PUAS	BAIK
50	S	L	54	28	D3	PNS	PUAS	BAIK
51	T	P	47	22	S1	PNS	PUAS	BAIK
52	TW	L	52	44	S1	PNS	PUAS	BAIK
53	P	P	33	10	D3	P3K	PUAS	BAIK
54	SKD	P	32	7	D3	PNS	PUAS	BAIK
55	S	L	32	10	S1	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
56	A	P	29	5	S1	PNS	PUAS	BAIK
57	DW	P	34	5	D3	PNS	TIDAK PUAS	BAIK
58	RD	L	34	4	D3	P3K	PUAS	BAIK
59	V	P	30	4	D3	BLUD	PUAS	BAIK
60	AS	L	32	10	D3	BLUD	PUAS	BAIK
61	S	P	29	4	D3	P3K	PUAS	BAIK
62	B	P	28	3	D3	BLUD	PUAS	BAIK
63	w	p	44	10	d3	PNS	PUAS	BAIK
64	A	L	30	7	D3	P3K	PUAS	TIDAK BAIK
65	S	P	42	12	SKEP	P3K	PUAS	BAIK
66	R	P	30	5	SKEP	PNS	PUAS	BAIK
67	R	L	31	2	SKEP	BLUD	PUAS	BAIK
68	LT	P	26	2	SKEP	BLUD	TIDAK PUAS	BAIK

No Resp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan	Status Kep	Kepuasan	Kinerja
69	P	L	31	4	D3	BLUD	PUAS	BAIK
70	J	L	25	5	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
71	R	P	28	2	D3	BLUD	PUAS	BAIK
72	A	L	35	9	D3	BLUD	TIDAK PUAS	BAIK
73	J	L	30	2	SKEP	BLUD	PUAS	BAIK
74	B	L	29	2	D3	BLUD	PUAS	BAIK
75	N	P	29	4	D3	BLUD	PUAS	BAIK
76	S	P	33	7	S1	P3K	PUAS	BAIK
77	D	P	30	8	D3	BLUD	PUAS	BAIK
78	S	P	30	4	S1	PNS	PUAS	BAIK
79	S	L	26	4	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
80	D	L	25	2	D3	BLUD	PUAS	BAIK
81	SV	L	34	9	SKEP	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
82	DF	P	31	10	D3	PNS	PUAS	BAIK
83	P	P	32	5	SKEP	PNS	PUAS	BAIK
84	S	P	32	5	D3	PNS	PUAS	BAIK
85	WS	P	49	26	s1	PNS	PUAS	BAIK
86	MA	P	33	11	D3	BLUD	PUAS	BAIK
87	V	P	27	2	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
88	FR	P	32	3	SKEP	P3K	PUAS	BAIK
89	DA	P	34	5	SKEP	PNS	PUAS	BAIK
90	BA	P	56	32	D3	PNS	PUAS	BAIK
91	E	P	31	9	D3	PNS	PUAS	BAIK
92	F	P	31	9	SKEP	BLUD	PUAS	BAIK
93	L	P	32	2	D3	P3K	TIDAK PUAS	BAIK
94	RK	P	31	5	D3	PNS	PUAS	BAIK
95	A	L	31	8	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
96	F	P	36	8	D3	BLUD	PUAS	BAIK
97	N	P	32	7	D3	BLUD	PUAS	BAIK
98	H	L	35	5	D3	BLUD	PUAS	TIDAK BAIK
99	P	P	28	12	D3	BLUD	PUAS	BAIK
100	G	L	25	2	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
101	P	L	35	10	D3	BLUD	PUAS	BAIK

No Resp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan	Status Kep	Kepuasan	Kinerja
102	O	P	51	28	SKEP	PNS	PUAS	BAIK
103	R	P	40	14	D3	BLUD	PUAS	BAIK
104	K	P	35	10	D3	BLUD	PUAS	BAIK
105	M	P	28	2	D3	BLUD	PUAS	BAIK
106	W	L	43	11	D3	BLUD	PUAS	BAIK
107	S	L	27	2	SKEP	BLUD	TIDAK PUAS	BAIK
108	N	P	45	21	D3	PNS	PUAS	BAIK

No Resp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan	Status Kep	Kepuasan	Kinerja
1	R	L	31	8	D3	P3K	PUAS	BAIK
2	N	P	28	25	S.KEP	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
3	W	P	44	6	D3	BLUD	PUAS	BAIK
4	P	P	42	12	D3	BLUD	TIDAK PUAS	BAIK
5	A	P	42	14	S.KEP	P3K	PUAS	BAIK
6	L	P	38	14	S2	PNS	PUAS	BAIK
7	Y	L	48	15	S.KEP	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
8	L	P	36	10	D3	BLUD	PUAS	BAIK
9	N	P	43	19	D3	PNS	PUAS	BAIK
10	E	P	38	16	D3	PNS	PUAS	BAIK
11	A	P	50	30	S1	PNS	PUAS	BAIK
12	A	P	32	9	D3	P3K	TIDAK PUAS	BAIK
13	J	P	53	27	S1	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
14	R	P	38	14	S1	PNS	PUAS	BAIK
15	A	P	47	23	S1	PNS	PUAS	BAIK
16	E	P	46	22	D3	PNS	PUAS	BAIK
17	N	P	44	13	D3	BLUD	PUAS	TIDAK BAIK
18	F	P	35	13	D3	PNS	PUAS	BAIK
19	R	P	46	14	D3	PNS	PUAS	BAIK
20	S	P	53	30	D3	PNS	PUAS	BAIK
21	F	P	44	19	D3	PNS	TIDAK PUAS	BAIK
22	J	L	46	19	D3	PNS	PUAS	BAIK
23	A	L	46	20	S1	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
24	E	P	35	13	D3	PNS	PUAS	BAIK

No Resp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan	Status Kep	Kepuasan	Kinerja
25	R	P	25	2	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
26	W	P	52	17	S1	PNS	PUAS	BAIK
27	T	P	51	15	S1	PNS	PUAS	BAIK
28	A	L	47	25	S1	PNS	PUAS	BAIK
29	N	L	32	7	S1	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
30	B	L	50	25	S1	PNS	TIDAK PUAS	BAIK
31	N	P	32	9	D3	PNS	PUAS	BAIK
32	U	P	44	20	S1	PNS	PUAS	BAIK
33	E	P	34	5	D3	PNS	PUAS	BAIK
34	E	L	46	18	S1	P3K	PUAS	BAIK
35	A	L	33	6	S1	PNS	PUAS	BAIK
36	H	L	46	22	D3	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
37	S	L	45	22	D3	PNS	PUAS	BAIK
38	F	P	31	4	D3	BLUD	PUAS	BAIK
39	I	P	31	7	D3	BLUD	PUAS	BAIK
40	S	P	48	21	S1	PNS	PUAS	BAIK
41	E	L	35	8	D3	P3K	PUAS	BAIK
42	K	P	32	5	S1	BLUD	PUAS	BAIK
43	F	P	32	7	S1	P3K	PUAS	BAIK
44	B	L	50	27	S1	PNS	PUAS	BAIK
45	A	P	51	20	S1	PNS	PUAS	BAIK
46	D	P	34	4	S1	P3K	PUAS	BAIK
47	V	P	27	2	D3	BLUD	TIDAK PUAS	BAIK
48	Y	P	46	23	S1	PNS	PUAS	BAIK
49	S	P	39	20	D3	P3K	PUAS	BAIK
50	S	L	54	28	D3	PNS	PUAS	BAIK
51	T	P	47	22	S1	PNS	PUAS	BAIK
52	TW	L	52	44	S1	PNS	PUAS	BAIK
53	P	P	33	10	D3	P3K	PUAS	BAIK
54	SKD	P	32	7	D3	PNS	PUAS	BAIK
55	S	L	32	10	S1	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
56	A	P	29	5	S1	PNS	PUAS	BAIK
57	DW	P	34	5	D3	PNS	TIDAK PUAS	BAIK
58	RD	L	34	4	D3	P3K	PUAS	BAIK

No Resp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan	Status Kep	Kepuasan	Kinerja
59	V	P	30	4	D3	BLUD	PUAS	BAIK
60	AS	L	32	10	D3	BLUD	PUAS	BAIK
61	S	P	29	4	D3	P3K	PUAS	BAIK
62	B	P	28	3	D3	BLUD	PUAS	BAIK
63	w	p	44	10	d3	PNS	PUAS	BAIK
64	A	L	30	7	D3	P3K	PUAS	TIDAK BAIK
65	S	P	42	12	SKEP	P3K	PUAS	BAIK
66	R	P	30	5	SKEP	PNS	PUAS	BAIK
67	R	L	31	2	SKEP	BLUD	PUAS	BAIK
68	LT	P	26	2	SKEP	BLUD	TIDAK PUAS	BAIK
69	P	L	31	4	D3	BLUD	PUAS	BAIK
70	J	L	25	5	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
71	R	P	28	2	D3	BLUD	PUAS	BAIK
72	A	L	35	9	D3	BLUD	TIDAK PUAS	BAIK
73	J	L	30	2	SKEP	BLUD	PUAS	BAIK
74	B	L	29	2	D3	BLUD	PUAS	BAIK
75	N	P	29	4	D3	BLUD	PUAS	BAIK
76	S	P	33	7	S1	P3K	PUAS	BAIK
77	D	P	30	8	D3	BLUD	PUAS	BAIK
78	S	P	30	4	S1	PNS	PUAS	BAIK
79	S	L	26	4	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
80	D	L	25	2	D3	BLUD	PUAS	BAIK
81	SV	L	34	9	SKEP	PNS	PUAS	TIDAK BAIK
82	DF	P	31	10	D3	PNS	PUAS	BAIK
83	P	P	32	5	SKEP	PNS	PUAS	BAIK
84	S	P	32	5	D3	PNS	PUAS	BAIK
85	WS	P	49	26	s1	PNS	PUAS	BAIK
86	MA	P	33	11	D3	BLUD	PUAS	BAIK
87	V	P	27	2	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
88	FR	P	32	3	SKEP	P3K	PUAS	BAIK
89	DA	P	34	5	SKEP	PNS	PUAS	BAIK
90	BA	P	56	32	D3	PNS	PUAS	BAIK
91	E	P	31	9	D3	PNS	PUAS	BAIK
92	F	P	31	9	SKEP	BLUD	PUAS	BAIK

No Resp	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan	Status Kep	Kepuasan	Kinerja
93	L	P	32	2	D3	P3K	TIDAK PUAS	BAIK
94	RK	P	31	5	D3	PNS	PUAS	BAIK
95	A	L	31	8	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
96	F	P	36	8	D3	BLUD	PUAS	BAIK
97	N	P	32	7	D3	BLUD	PUAS	BAIK
98	H	L	35	5	D3	BLUD	PUAS	TIDAK BAIK
99	P	P	28	12	D3	BLUD	PUAS	BAIK
100	G	L	25	2	D3	BLUD	TIDAK PUAS	TIDAK BAIK
101	P	L	35	10	D3	BLUD	PUAS	BAIK
102	O	P	51	28	SKEP	PNS	PUAS	BAIK
103	R	P	40	14	D3	BLUD	PUAS	BAIK
104	K	P	35	10	D3	BLUD	PUAS	BAIK
105	M	P	28	2	D3	BLUD	PUAS	BAIK
106	W	L	43	11	D3	BLUD	PUAS	BAIK
107	S	L	27	2	SKEP	BLUD	TIDAK PUAS	BAIK
108	N	P	45	21	D3	PNS	PUAS	BAIK

Kepuasan kerja												
No Resp	Upah/gaji			Pekerjaan			Penyelia/supervisi			Rekan kerja		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2
30	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Kepuasan kerja												
No Resp	Upah/gaji			Pekerjaan			Penyelia/supervisi			Rekan kerja		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
56	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
57	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2
58	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3
59	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2
60	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
61	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4
62	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3
63	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
68	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
71	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
77	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
78	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
79	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

Kepuasan kerja												
No Resp	Upah/gaji			Pekerjaan			Penyelia/supervisi			Rekan kerja		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
83	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
94	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
95	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
96	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
97	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
98	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
99	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
100	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
101	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
103	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
104	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
106	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
107	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

JUMLAH	SS	28	26	32	31	33	32	37	34	35	30	29	28
	S	64	54	70	70	75	76	56	59	56	68	68	66
	TS	16	28	6	7	0	0	15	15	17	10	11	14
	STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PERSENTASE	SS	26%	24%	30%	29%	31%	30%	34%	31%	32%	28%	27%	26%
	S	59%	50%	65%	65%	69%	70%	52%	55%	52%	63%	63%	61%
	TS	15%	26%	6%	6%	0%	0%	14%	14%	16%	9%	10%	13%
	STS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Rata-rata	SS	27%	30%	32%	27%
	S	58%	68%	53%	62%
	TS	15%	2%	15%	11%
	STS	0%	0%	0%	0%

Kinerja															
	Kualitas			Kuantitas			Efektivitas			Ketepatan waktu		Kemandirian		Komitmen kerja	
No Resp	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
13	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3
14	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
15	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3
18	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	2	3	3
22	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3
23	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3
37	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3

Kinerja															
	Kualitas			Kuantitas			Efektivitas			Ketepatan waktu		Kemandirian		Komitmen kerja	
No Resp	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
40	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3
41	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
42	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
43	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3
58	2	4	4	2	2	2	1	2	4	4	4	2	2	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3
71	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3

Kinerja															
	Kualitas			Kuantitas			Efektivitas			Ketepatan waktu		Kemandirian		Komitmen kerja	
No Resp	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	2	4	4	2	2	2	1	2	4	4	4	2	2	4	4
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
106	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

JUMLAH	SL	67	58	57	62	57	59	57	62	64	66	63	57	58	58	56
	S	39	50	48	38	44	33	21	21	31	30	29	42	36	50	52
	K	2	0	3	8	7	14	6	24	13	12	16	9	14	0	0
	TP	0	0	0	0	0	2	24	1	0	0	0	0	0	0	0

%	SL	62%	54%	53%	57%	53%	55%	53%	57%	59%	61%	58%	53%	54%	54%	52%
	S	36%	46%	44%	35%	41%	31%	19%	19%	29%	28%	27%	39%	33%	46%	48%
	K	2%	0%	3%	7%	6%	13%	6%	22%	12%	11%	15%	8%	13%	0%	0%
	TP	0%	0%	0%	0%	0%	2%	22%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

RATA- RATA	SL	56%	55%	56%	60%	53%	53%
	S	42%	35%	23%	27%	36%	47%
	K	2%	9%	13%	13%	11%	0%
	TP	0%	1%	8%	0%	0%	0%

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan * kinerja	108	100.0%	0	0.0%	108	100.0%

kepuasan * kinerja Crosstabulation

			kinerja		Total
			baik	tidak baik	
kepuasan	puas	Count	81	10	91
		Expected Count	76.7	14.3	91.0
		% within kepuasan	89.0%	11.0%	100.0%
	tidak puas	Count	10	7	17
		Expected Count	14.3	2.7	17.0
		% within kepuasan	58.8%	41.2%	100.0%
Total	Count		91	17	108
	Expected Count		91.0	17.0	108.0
	% within kepuasan		84.3%	15.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	9.842 ^a	1	.002		
Continuity Correction ^b	7.697	1	.006		
Likelihood Ratio	7.976	1	.005		
Fisher's Exact Test				.005	.005
Linear-by-Linear Association	9.751	1	.002		
N of Valid Cases	108				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.68.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.289	.002
N of Valid Cases		108	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for kepuasan (puas / tidak puas)	5.670	1.763	18.234
For cohort kinerja = baik	1.513	1.010	2.267
For cohort kinerja = tidak baik	.267	.118	.603
N of Valid Cases		108	

Correlations

		kepuasan	kinerja
kepuasan	Pearson Correlation	1	.302**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	108	108
kinerja	Pearson Correlation	.302**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

kepuasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	puas	91	84.3	84.3	84.3
	tidak puas	17	15.7	15.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	91	84.3	84.3	84.3
	tidak baik	17	15.7	15.7	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

