

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X KOTA BATAM TAHUN 2024

RIRIN DWI ANEJA¹, DIDI YUNASPI², DESY³

Keperawatan dan Pendidikan Profesi Ners, Institut Kesehatan Mitra Bunda^{1,2,3}
ririndwianj@gmail.com¹

Abstract: Globally, the performance of nurses in Sudan Hospital amounted to (32%) and the performance of nurses' duties in Malaysia only amounted to (27.5%). While in Indonesia, the performance of nurses in the low category as much as (48.2%) in Arosuka Hospital and at RSUD Dr. Sayidiman Magetan the performance of nurses in the good category is only (33%). Some of these studies show that nurse performance is still in the category of not optimal. Nurse performance is influenced by nurse job satisfaction. Organizations with high employee job satisfaction tend to have optimal performance. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and the performance of inpatient room nurses at X Hospital, Batam City in 2024. This study used quantitative research with analytic design and cross sectional approach to 91 inpatient room nurses at X Hospital Batam City Year 2024. This research was conducted from July 29 to August 23, 2024. Sampling using total sampling technique. The measuring instrument in this study used a questionnaire. The results of job satisfaction in the satisfied category were 63 nurses (69.2%) and average performance was 32 nurses (35.2%). Data analysis used is the spearman correlation test. The test results obtained $r=0.226$ with a p value of $0.031 < 0.05$ which means H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that there is a weak and significant relationship between Job Satisfaction and the Performance of Inpatient Room Nurses at X Hospital Batam City in 2024. Hospital management can maximize nurse performance by paying attention to nurse satisfaction such as providing awards, promotions, and salaries that meet expectations, especially for non-civil servant nurses in order to create optimal nurse performance.

Keywords: job satisfaction, performance, nurse

Abstrak: Secara global, kinerja perawat di Sudan Hospital sebesar (32%) dan kinerja tugas perawat di Malaysia hanya sebesar (27,5%). Sedangkan di Indonesia, kinerja perawat dalam kategori rendah sebanyak (48,2%) di RSUD Arosuka dan di RSUD dr. Sayidiman Magetan kinerja perawat kategori baik hanya sebesar (33%). Beberapa penelitian tersebut menunjukkan kinerja perawat masih dalam kategori belum optimal. Kinerja perawat dipengaruhi dengan kepuasan kerja perawat. Organisasi dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X Kota Batam Tahun 2024. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan rancangan analitik dan pendekatan cross sectional terhadap 91 perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X Kota Batam Tahun 2024. Penelitian ini dilakukan pada 29 Juli sampai 23 Agustus 2024. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Didapatkan hasil kepuasan kerja dalam kategori puas sebanyak 63 perawat (69,2%) dan kinerja rata-rata sebanyak 32 perawat (35,2%). Analisa data yang digunakan yaitu uji korelasi spearman. Hasil uji didapatkan $r = 0,226$ dengan p value $0,031 < 0,05$ yang bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang lemah dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Batam Tahun 2024. Manajemen rumah sakit dapat memaksimalkan kinerja perawat dengan memperhatikan kepuasan perawat seperti memberikan penghargaan, promosi, dan gaji yang sesuai harapan terutama pada perawat non PNS agar terciptanya kinerja perawat yang optimal.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kinerja, perawat

A. Pendahuluan

Ketidakpuasan pasien sangat berpengaruh pada pelayanan keperawatan di rumah sakit. Faktor terpenting dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah sumber daya manusia keperawatan, karena hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat, sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan (Nurfadillah *et al.*, 2023). Perawat merupakan ujung tombak baik buruknya kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien karena selama 24 jam perawat selalu memberikan asuhan keperawatan dan berinteraksi langsung dengan pasien (Pahniar Noviza & Agus Fauzi, 2022). Perawat merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja organisasi di rumah sakit. Perawat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesehatan pasien dan memiliki dampak besar terhadap kualitas dan efisiensi layanan kesehatan serta citra rumah sakit (Maridi *et al.*, 2023). Kinerja perawat yang tidak kompeten dapat mengakibatkan kejadian yang tidak diharapkan dan akan berdampak buruk pada kualitas pelayanan keperawatan (Putri & Febriani, 2021).

Kinerja menurut Paparang *et al.*, (2021) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja perawat didefinisikan sebagai pemberian asuhan keperawatan kepada pasien berdasarkan profesionalisme perawat dan semua proses kegiatan terkait lainnya. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Wijaya, 2018). Dengan meningkatkan kinerja perawat, perawat dapat mengatasi perubahan lingkungan medis dan kebutuhan pasien sesuai dengan perkembangan zaman dengan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki (Cho & Kim, 2022).

World Health Organization (WHO) melaporkan bahwa tenaga kerja keperawatan global mencapai 27,9 juta perawat pada tahun 2020, dengan kekurangan 5,9 juta perawat. Distribusi perawat sangat bervariasi di seluruh negara, negara-negara dengan *Human Development Index* (HDI) yang tinggi memiliki rasio perawat/penduduk tertinggi, sementara negara-negara dengan *Human Development Index* (HDI) yang rendah memiliki rasio terendah. Laporan *State of the World's Nursing* tahun 2020 memperkirakan bahwa 17% perawat di seluruh dunia diperkirakan akan pensiun dalam sepuluh tahun ke depan, dan 4,7 juta perawat tambahan perlu dididik dan dipekerjakan hanya untuk mempertahankan jumlah tenaga kerja saat ini. *International Council of Nurses* (ICN) memperkirakan bahwa hingga 13 juta perawat akan dibutuhkan untuk mengisi kesenjangan kekurangan perawat global di masa depan (ICN, 2020). Hasil penelitian dari Mukhtar & Ahmed (2019) kinerja perawat di Sudan *Hospital* yaitu 32%. Penelitian yang dilakukan Nasurdin *et al.*, (2022) di Malaysia didapatkan kinerja perawat dalam melakukan kinerja tugas yaitu 27,5% dan 20,8% dalam melakukan kinerja kontekstual. Penelitian di *Al-Awda Hospital*, Jalur Gaza Utara, kinerja perawat sebesar 78,13% (Alayoubi *et al.*, 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam kategori kurang baik, dan menjadi tantangan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, termasuk di Indonesia (Norazie *et al.*, 2020).

Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit Pelayanan Kesehatan Tahun 2022, data pelayanan kepuasan pasien sebesar 98%, waktu tunggu pelayanan rawat jalan sebesar 97% (Kementerian Kesehatan RI, 2022). Hal ini belum mencapai hasil yang maksimal namun mengalami peningkatan dibandingkan dengan kepuasan pasien pada tahun 2019, yang hanya mencapai 92,58% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Penelitian Mosse (2020) kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan didapatkan gambaran kinerja perawat kategori

baik (33%), kategori cukup (43%) dan kinerja kategori kurang baik (24%). Penelitian yang dilakukan di RSUD Arosuka, kinerja perawat dalam kategori tinggi sebanyak 51,8% sedangkan kinerja perawat dalam kategori rendah sebanyak (48,2%) (Syafrizal *et al.*, 2021). Kinerja perawat di Rumah Sakit Reksodiwiryio Padang mencapai (67%), dimana perawat melakukan dokumentasi asuhan keperawatan mulai dari pengkajian sekitar (67%), diagnosa (66%), perencanaan (68%), tindakan (68%), dan evaluasi (63,6%). Hasil penelitian tersebut dapat digambarkan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Reksodiwiryio di Padang masih belum optimal (Syafitri *et al.*, 2020).

Wawancara terhadap 10 perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X Kota Batam pada 26 Februari 2024 menunjukkan bahwa seluruh perawat puas terhadap pekerjaan, rekan kerja, serta dukungan atasan. Enam perawat puas terhadap gaji dan promosi, sedangkan empat lainnya kurang puas karena kompensasi dan penghargaan dinilai belum memadai. Sebanyak enam perawat mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien melalui perencanaan, sementara empat lainnya terkendala beban kerja tinggi. Seluruh perawat berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tujuh di antaranya aktif berpartisipasi dalam rapat, dan tiga lainnya jarang. Terkait perilaku kontraproduktif, tiga perawat mengaku masih sering mengeluh, sedangkan tujuh lainnya menunjukkan perilaku yang positif.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Z pada tanggal 23 Februari 2024 terhadap 10 perawat di ruang rawat inap yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat didapatkan bahwa tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda sebanyak 20% perawat merasa puas dalam bekerja, dan 80% perawat merasa cukup puas. Kinerja perawat didapatkan 20% perawat memiliki kinerja rata-rata, 40% perawat memiliki kinerja tinggi, dan 40% lainnya memiliki kinerja sangat tinggi.

Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, meliputi kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, serta kepuasan kerja (Nurfadillah *et al.*, 2023). Faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan seseorang maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan atau sebaliknya (Nauli *et al.*, 2022).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif, serta efektif (Eliyana *et al.*, 2019). Penelitian di United States menunjukkan (59,4%) perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Wei *et al.*, 2023). Penelitian yang dilakukan Purimahua *et al.*, (2020) kepuasan kerja perawat di wilayah barat Indonesia didapatkan kepuasan kerja perawat sebesar (48%) dan ketidakpuasan kerja perawat mencapai (52%). Survei kepuasan kerja yang dilakukan pada pegawai RSUD Raja Ahmad Tabib, Tanjung Pinang pada Hasil Laporan Akhir Tahun 2022, didapatkan indeks kepuasan kerja sebesar (74%). Penelitian yang dilakukan Yunaspi *et al.*, (2021) di Rumah Sakit Harapan Bunda didapatkan kepuasan kerja perawat yang menyatakan puas hanya mencapai (5,9%), (31,4%) menyatakan cukup puas, (54,9%) menyatakan tidak puas dan (7,8%) menyatakan sangat tidak puas.

Hasil penelitian Cho & Kim (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Nurses’ Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment*”, menunjukkan bahwa terdapat korelasi

positif yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja perawat ($r = 0.46$, $\beta = 0.33$, $p < 0.001$). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja perawat meningkat, maka performa kerja perawat juga cenderung meningkat. Korelasi tersebut signifikan secara statistik, yang berarti bahwa hubungan tersebut bukan karena kebetulan. Temuan penelitian Syafrizal *et al.*, (2021) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit” didapatkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0.000$ ($p \text{ value} < 0.05$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Penelitian Maridi *et al.*, (2023) dengan judul “Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Bedah Rumah Sakit” menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang perawatan bedah ($p \text{ value} 0,002$; $\alpha: 0,005$) dengan *Odds Ratio* menunjukkan hasil 6,188 yang berarti bahwa perawat yang tidak puas terhadap pekerjaannya berpeluang berkinerja kurang baik 6,2 kali, jika dibandingkan dengan perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian Nauli *et al.*, (2022) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSIA Az-Zakiah Kota Medan”, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat RSIA Az-zakiah Kota Medan tahun 2019 dengan p -value yaitu $0,001 < 0,05$, dan rekan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat RSIA Az-Zakiah Kota Medan dengan $p \text{ value}$ yaitu $0,001 < 0,05$. Efek dari perawat yang memiliki ketidakpuasan dalam bekerja akan memberikan pelayanan yang tidak maksimal kepada pasien di rumah sakit sehingga kepuasan pasien tidak terpenuhi akan mengakibatkan menurunnya citra dan mutu pelayanan rumah sakit. Selain itu, perawat yang memiliki tingkat ketidakpuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat memiliki niat untuk pindah bahkan berhenti dari pekerjaan, serta dapat menyebabkan terjadinya *burnout* pada perawat (Yulianti, 2020).

Untuk meningkatkan tingkat kepuasan perawat dapat dilakukan dengan melakukan perubahan struktur pembayaran sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan perawat tanpa memandang status atau posisi dalam bekerja, memberikan gaji berdasarkan jasanya dan kinerja perawat dalam bekerja, kemudian memberikan pembayaran dan bonus berdasarkan pada keberhasilan kerja *team* maupun individu (Nova, 2020). Kinerja yang baik dari karyawan harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan oleh pemimpin atau manajemen suatu organisasi, oleh karena itu rumah sakit harus tetap melakukan evaluasi terhadap cara-cara meningkatkan kinerja karyawan yang telah dilakukan dan mempertahankan upaya dalam memfasilitasi perawat berprestasi dalam usaha pengembangan potensi individunya (Tober *et al.*, 2021). Berdasarkan uraian masalah dari latar belakang, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan kepuasan kerja dan kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X Kota Batam.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan rancangan analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Desain penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X Kota Batam Tahun 2024. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X yang berjumlah 91 perawat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Non-probability Sampling* yang dipilih adalah teknik *total sampling* atau sampling jenuh/ sensus. Sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi terjangkau yaitu 91 perawat ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Batam. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan lembar *checklist* yaitu menggunakan daftar pernyataan yang akan diisi oleh responden di Rumah Sakit X. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data secara langsung dengan

menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang disajikan dalam bentuk pernyataan yang mudah dipahami oleh responden, kuesioner *Job Description Index* (JDI) digunakan untuk variabel Kepuasan Kerja dan kuesioner *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) digunakan untuk variabel Kinerja Perawat.

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Batam Tahun 2024

Kepuasan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sangat Tidak Puas	0	0
Tidak Puas	2	2,2
Cukup Puas	10	11
Puas	63	69,2
Sangat Puas	16	17,6
Total	91	100

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang puas yaitu sebanyak 63 perawat (69,2%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Batam Tahun 2024

Kinerja Perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kinerja Sangat Rendah	2	2,2
Kinerja Rendah	4	4,4
Kinerja Rata-rata	32	35,2
Kinerja Tinggi	26	28,6
Kinerja Sangat Tinggi	27	29,7
Total	91	100

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X memiliki kinerja rata-rata yaitu sebanyak 32 perawat (35,2%).

Tabel 3. Hasil Analisa Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Batam Tahun 2024

Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat												P value	r
	Kinerja Sangat Rendah		Kinerja Rendah		Kinerja Rata-rata		Kinerja Tinggi		Kinerja Sangat Tinggi		Total			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Tidak Puas	0	0,0	1	1,1	0	0,0	1	1,1	0	0,0	2	2,2	0,031	0,226
Cukup Puas	1	1,1	0	0,0	4	4,4	2	2,2	3	3,3	10	11,0		
Puas	1	1,1	3	3,3	2	2,2	4	4,4	15	16,5	21	23,1		
Sangat Puas	0	0,0	0	0,0	4	4,4	3	3,3	9	9,9	17	18,8		
Jumlah	2	2,2	4	4,4	6	6,6	10	11,0	27	29,8	49	53,8		

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja rata-rata pada tingkat kepuasan kerja yaitu puas sebanyak 24 perawat (26,4%). Hasil uji statistik korelasi spearman rho menunjukkan bahwa nilai $r = 0,226$ dengan nilai signifikansi p value sebesar $0,031 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan dengan tingkat kekuatan hubungan lemah dan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif yang bermakna dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit X Kota Batam 2024.

Berdasarkan hasil pengujian analisis statistik *spearman rho* diperoleh nilai p value = $0,031$ lebih kecil dari standar signifikansi $\alpha = 0,05$, p value $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima. Selain itu, nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja perawat ruang rawat inap sebesar $0,226$ dengan arah hubungan positif serta kekuatan hubungan dalam kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Batam Tahun 2024.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhiana *et al* (2022) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi” menunjukkan hasil ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana dengan p value $0,008$ dan nilai *somers' d* $0,380$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang cukup lemah antara kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Syafrizal *et al* (2021) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit” didapatkan hasil p value $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Meisya & Edy Purwo Saputro (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD” didapatkan hasil p value sebesar $0,044$ dan nilai t -statistik sebesar $4,100$ dengan besar pengaruh sebesar $0,543$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Gibson (1997, dalam Nursalam, 2014) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Gibson (2009 dalam Riska *et al.*, 2020) menyatakan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang baik dan sesuai harapan. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap tugasnya, sedangkan mereka yang tidak puas cenderung menunjukkan sikap sebaliknya (Budhiana *et al.*, 2022). Kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas biasanya akan menunjukkan kinerja yang buruk (Triwahyuni & Ekowati, 2017).

Peneliti berasumsi semakin tinggi kepuasan kerja perawat, maka semakin tinggi juga kinerja perawat yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa perawat dengan tingkat kepuasan kerja kategori puas memiliki kinerja rata-rata sebanyak 24 perawat (26,4%), perawat dengan tingkat kepuasan kerja kategori puas memiliki kinerja tinggi sebanyak 20 perawat (22%) dan perawat dengan tingkat kepuasan kerja kategori puas memiliki kinerja sangat tinggi sebanyak 15 perawat (16,5%). Hal ini dikarenakan kepuasan kerja perawat tidak luput dari lima indikator yang diantaranya yaitu gaji, promosi, rekan kerja, supervisi, dan juga pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan mayoritas perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X Kota Batam memiliki kepuasan kerja yang puas terutama pada indikator pekerjaan yang

dijalani, rekan kerja, promosi, gaji dan atasan/supervisi. Sehingga kepuasan kerja mayoritas dalam kategori puas dan menghasilkan kinerja perawat dalam kategori rata-rata hingga kinerja kategori sangat tinggi.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat ruang rawat inap memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori puas sebanyak 63 perawat (69,2%) dan tingkat kinerja dalam kategori rata-rata sebanyak 32 perawat (35,2%). Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang bermakna dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

Daftar Pustaka

- Alayoubi, M. M., Arekat, Z. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2022). The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. *Foundations of Management*, 14(1), 87–108. <https://doi.org/10.2478/fman-2022-0006>
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69–79. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Cho, H. K., & Kim, B. (2022). *Effect of Nurses' Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment*.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- ICN. (2020). The Global Nursing shortage and Nurse Retention. *Nursing*, 1.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Surakarta*.
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit Pelayanan Kesehatan* (p. 12).
- Maridi, M., Syahab, S. R., Sureskiarti, E., & Suwanto, S. (2023). *Kepuasan kerja dan kinerja perawat: studi cross sectional di ruang perawatan bedah rumah sakit*. 11(1), 25–40.
- Meisya, N., & Edy Purwo Saputro. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 576–584. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1101>
- Mosse, M. M. (2020). Factors That Influence Nurses' Performance in Inpatients at the General Hospital Dr. Sayidiman Magetan. *Journal for Quality in Public Health*, 3, 656–664. <https://doi.org/10.30994/jqph.v3i2.115>
- Mukhtar, H. F., & Ahmed, M. I. O. (2019). Effect of Proposed Program of Patient Safety on Nurse'S Knowledge and Quality of Care At Kosti and Rabak Teaching Hospitals-Sudan. *International Journal of Research -Granthaalayah*, 7(2), 10–17. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i2.2019.989>
- Nasurdin, A. M., Tan, C. L., & Khan, S. N. (2022). Organizational-Based Resources as Determinants of Nurses' Job Performance in Malaysia: The Mediating Role of Motivation. *Jurnal Pengurusan*, 64, 149–161.

- <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2022-64-12>
- Nauli, M., Dalimunthe, K. T., & Supriadi, G. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di RSIA Az-Zakiyah Kota Medan. *Miracle Journal*, 2(02), 291–298. <https://doi.org/10.51771/mj.v2i02.164>
- Norazie, M., Asrinawaty, & Suryanto, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Tahun 2020. *Ners Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.52999/nersjournal.v1i2.121>
- Nova, F. M. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020*. Institut Kesehatan Mitra Bunda.
- Nurfadillah, Haeruddin, & Nurgahayu. (2023). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Makassar*. 4(3), 2–4.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan*. 117.
- Padmanabhan, S. (2021). Management of depression with behavior therapy. *Current Research in Behavioral Sciences*, 1(November), 100001. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2020.100001>
- Pahniar Noviza, & Agus Fauzi. (2022). Optimisme Dan Harapan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 18–24. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v8i1.360>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Purimahua, D. I., Martinaningtyas, G., Girsang, L., Astuti, W., & Pakpahan, M. (2020). The Relationship between Workload and Nursing Job Satisfaction in One Private Hospital in The West Region of Indonesia. *NERS Jurnal Keperawatan*, 16(2), 95. <https://doi.org/10.25077/njk.16.2.95-102.2020>
- Putri, T. D. E., & Febriani, N. (2021). Hubungan Self-Efficacy dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan : Literature Review. *National Adult Protective Services Association*, 5(1), 37.
- Riska, S. S., Astuti, F. B., & Arumawati, D. S. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di BBKPM Surakarta*. 13(2), 28–35.
- Syafitri, R., Keliat, B. A., & Harmawati, H. (2020). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *Jik Jurnal Ilmu Kesehatan*, 4(2), 116. <https://doi.org/10.33757/jik.v4i2.297>
- Syafrizal, R., Yuliharsi, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Tober, E., Surlanti, & Arjang. (2021). *The Relationship between Job Satisfaction and Work Motivation on Improving Nurse*. 16, 160–167.
- Triwahyuni, R., & Ekowati, V. M. (2017). the Effect of Employee Satisfaction on Employees Performance Through Organizational Commitment. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 01. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4525>
- Wei, H., Horsley, L., Cao, Y., Haddad, L. M., Hall, K. C., Robinson, R., Powers, M., & Anderson, D. G. (2023). The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(4), 476–484. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.010>
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 12–18.

- Yulianti, P. (2020). *Menganalisis Dampak Tekanan Pekerjaan pada Perawat*.
- Yunaspi, D., Nova, F. M., Erda, R., & Alba, A. D. (2021). *Relationship Job Satisfaction With Turnover Intention On Nurses In The Inpatient Ward Of A Private Hospital Batam City In 2020*. 10(1), 140–144.