



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2024

Lili Suryani Tumanggor¹, Mardiati Barus², Romiani Naibaho³

¹²³ Program Studi Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth, Medan, Indonesia
email: situmeangcitra45@gmail.com*

ABSTRACT

Nurse performance is the activity of a nurse in the best implementation of an authority, duty and responsibility in order to the goal of the main task of the profession for the realization of the goals and objectives of the organization unit. A number of factors that can affect the performance of nurses are job satisfaction. Job satisfaction is a reflection of the employee's feelings for his job. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and nurse performance at Santa Elisabeth Hospital Medan 2024. The research method use cross-sectional design using a purposive sampling technique with total 130 respondents. The measuring instrument uses is a questionnaire. The data analysis used is univariate and bivariate. The results show that out of 130 respondents, 68 respondents (53,3%) have low job satisfaction and 62 respondents (47,7%) have high job satisfaction. Meanwhile, out of 130 respondents 67 respondents (51,5%) have moderate performance and 63 respondents (48,5%) have good work satisfaction. The data is analyzed using the Fisher Exact Test with a p value of 0,000 which indicates that there is a relationship between job satisfaction and nurse performance. The researchers suggests that hospitals can give satisfaction to nurses so that they can improve their performance.

Keywords: Anxiety; Family; ICU; Hospital; Body

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan kegiatan perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya pada rangka pencapaian tujuan tugas utama profesi untuk terwujudnya tujuan dan target unit organisasi. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024. Metode penelitian ini menggunakan desain cross sectional dengan menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling yang berjumlah 130 responden. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 130 responden sebanyak 68 responden (53,3%) memiliki kepuasan kerja rendah dan sebanyak 62 responden (47,7%) memiliki kepuasan kerja tinggi. Sedangkan dari 130 responden sebanyak 67 responden (51,5%) memiliki kinerja sedang dan sebanyak 63 responden (48,5%) memiliki kinerja baik. Data dianalisis dengan uji Fisher Exact Test dengan nilai p Value 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Peneliti menyarankan agar rumah sakit dapat memberikan kepuasan bagi perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci: Kecemasan; Keluarga; ICU; rumah sakit; tubuh

1. PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tenaga perawat merupakan tenaga yang selama 24 jam melayani pasien secara langsung dalam proses pengobatan maupun pemulihan kesehatan pasien (1). Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat

dipengaruhi oleh kinerja perawat itu sendiri dalam melakukan tugasnya memberikan asuhan keperawatan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat mempunyai peran penting terhadap pelayanan di suatu rumah sakit (2).

Kinerja perawat merupakan kegiatan perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya pada rangka pencapaian tujuan tugas utama profesi untuk terwujudnya tujuan dan target unit organisasi (3). Perawat yang mempunyai kinerja yang baik akan berdampak dalam memberikan asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien sehingga menimbulkan kepuasan pada pasien dan keluarga yang akan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit sedangkan kinerja perawat yang kurang akan berdampak kepada kepuasan pasien dan kualitas pelayanan (4).

Hasil penelitian oleh Dyrbye et al (2019) di salah satu negara maju yaitu Amerika Serikat mengatakan dari 637 responden perawat yang dilakukan survei, didapatkan hasil 56,2 % memiliki kinerja yang tinggi, 28,2% memiliki kinerja yang sedang dan 15,6 % memiliki kinerja yang buruk. Sedangkan di negara berkembang yaitu di Jimma Town, Oromia Region, South-West Euthiopia menunjukkan 67,8% perawat memiliki kinerja yang baik, namun sepertiga perawat memiliki kinerja yang tidak baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ilmiah (2021) mengatakan bahwa kinerja perawat di RSUD Arosuka yang berada di Sumatera Barat dalam kategori tinggi sebanyak 44 (51,8 %), sedangkan kinerja rendah sebanyak 41 (48,2%).

Penelitian di seluruh rumah sakit kota Medan yang dilakukan oleh Silalahi & Siregar (2021) menunjukkan bahwa dari 159 responden perawat mayoritas kinerja perawat pada kategori kurang baik sebesar 115 orang (75,1%) dan minoritas kinerja berada pada kategori baik sebesar 44 orang (25,9%). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gurning et al (2021) di RSU Bina Kasih Medan yang dilakukan pada 114 orang perawat, sebanyak 53,5 % kinerja perawat masih kurang (5). Penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian oleh Tarigan (2018) dimana penelitian dilakukan secara menyeluruh di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan diperoleh hasil kinerja perawat baik 52 orang (73,2%), sedangkan jumlah responden dengan kinerja yang cukup 19 orang (26,8%). (6)

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya sendiri (7). Kepuasan kerja merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh seseorang dari pekerjaannya, dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja dan terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan, yang artinya semakin banyak orang menerima hasil akan semakin puas, dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka maka akan tercapainya kinerja individu tersebut (8).

Menurut teori Adams (1965), dalam Yanidrawati karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan akan membalasnya dengan membantu rekan kerjanya, mengerjakan tugas tambahan dan mendukung tujuan organisasinya. Ketidakpuasan kerja pada perawat akan menyebabkan perawat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, menghindari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, komunikasi yang tidak baik didalam lingkungan kerja dan produktivitas kerja semakin menurun sehingga dapat menyebabkan tingginya turnover di rumah sakit. (9)

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang berjumlah 193 perawat. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner mengenai Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat yang diambil dari buku Nursalam (2020) (10). Analisa data menggunakan analisa univariat dengan distribusi frekuensi dan persentase setiap kategori, analisa bivariat menggunakan uji Fisher Exact Test dengan nilai p value 0.000 ($p < 0,005$).

3. HASIL

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, dan Lama Kerja

Karakteristik	<i>f</i>	(%)
Usia		
17-25 Tahun	19	14.6
26-35 Tahun	78	60.0
35-45 Tahun	22	16.9
46-55 Tahun	11	8.5
Total	130	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	10	7.7
Perempuan	120	92.3
Total	130	100
Lama Kerja		
<6 Tahun	70	53.8
7-12 Tahun	32	24.6
13-18 Tahun	18	13.8
>18 Tahun	10	7.7
Total	130	100

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa perawat mayoritas dalam rentang usia 26-35 tahun sebanyak 78 responden (60%), paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 120 responden (92,3%), mayoritas responden dengan lama kerja < 6 tahun yaitu sebanyak 53,8%.

3.2. Analisa Univariat

Tabel 2 Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Kepuasan Kerja	F	%
Kepuasan Tinggi	62	47.7
Kepuasan Rendah	68	52,3
Total	130	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa paling banyak perawat dengan kepuasan kerja kategori rendah yaitu sebanyak 68 responden (52,3%), sedangkan perawat dengan kepuasan kerja kategori tinggi sebanyak 62 responden (47,4%).

Tabel 3 Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Kinerja	F	%
Kinerja Baik	63	48.5
Kinerja Sedang	67	51,5
Kinerja Kurang	0	0.0
Total	130	100

Berdasarkan tabel diatas mayoritas perawat mempunyai kinerja sedang sebanyak 67 responden (51,5%), perawat yang dengan kategori kinerja baik sebanyak 63 responden (48,5%) dan perawat dengan kinerja kurang tidak ada.

Tabel 4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat				Total	<i>p-value</i>
	Baik		Sedang			
	f	%	f	%		
Tinggi	46	35.4	16	12.3	62	47.7
Rendah	17	13.1	51	39.2	68	52.3
Total	63	51.5	67	48.5	130	100

Berdasarkan tabel hasil tabulasi silang antara Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024 menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki kepuasan kerja rendah dan memiliki kinerja sedang sebanyak 51 responden (39,2%), perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah dengan kinerja baik sebanyak 17 (13,1%), perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi dengan kinerja sedang sebanyak 16 responden (12,3%), dan perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi dengan kinerja baik sebanyak 46 responden (35,4%). Berdasarkan hasil uji statistik Fisher Exact Test menunjukkan nilai *p-value* 0,000 ($P < 0,05$) yang artinya ada Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.

4. PEMBAHASAN

4.1. Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah. Perawat yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang rendah kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor dimana faktor yang paling dominan adalah faktor gaji. Perawat menyatakan belum puas dengan gaji yang diterima bila dibandingkan dengan pekerjaan dan pendidikan perawat, dan pemberian insentif bila ada kerja ekstra yang dilakukan oleh perawat tersebut. Perawat menyatakan bahwa gaji yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan perawat mengatakan beberapa dari mereka harus mencari pekerjaan tambahan.

Selain tidak puas dengan gaji, perawat juga mengatakan belum puas dengan fasilitas yang belum sepenuhnya membantu perawat dalam memberikan asuhan keperawatan seperti peralatan yang belum ada di setiap ruangan yang membuat harus meminjam ke ruangan lain jika diperlukan. Faktor selanjutnya adalah hubungan kerja, perawat mengatakan belum puas dikarenakan sering kali terjadi pendelegasian tugas yang dilakukan oleh perawat yang lebih senior dengan alasan melengkapinya dokumentasi. Selanjutnya adalah pengawasan yang dilakukan oleh supervisi yang belum dilakukan dengan benar, dikarenakan supervisi yang menemukan masalah saat melakukan evaluasi tetapi tidak dapat membuat keputusan. Faktor terakhir yang membuat kepuasan perawat rendah adalah perawat yang belum puas dengan sistem promosi yang diberlakukan di tempat kerja.

Perawat yang memiliki kepuasan yang rendah menyatakan kurang puas terhadap gaji yang diterima dikarenakan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Sistem promosi yang kurang jelas, seperti pihak Rumah Sakit tidak transparan dalam menetapkan standar promosi untuk perawat. Hubungan atasan dan perawat pelaksana yang kurang erat sehingga tidak terjadinya timbal balik yang baik. Hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik dikarenakan shift kerja yang berbeda mengakibatkan kurangnya komunikasi antar perawat dan pelimpahan pekerjaan oleh perawat senior kepada perawat junior (11).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmania et al (2020) dimana berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil sebanyak 52,46% perawat belum mencapai standar kepuasan kerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Idaman Banjarbaru. Penelitian menyatakan

Berbagai macam hal untuk menaikkan kepuasan dan prestasi kerja yaitu melalui kompensasi, kompensasi dalam bentuk finansial akan memenuhi kebutuhan karyawan secara langsung, terutama kebutuhan fisiologis. Perawat yang memiliki kompensasi sesuai dengan yang diinginkan akan bekerja lebih rajin dan merasa pekerjaannya dihargai. Sehingga semakin tinggi kompensasi maka akan meningkat kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Musmiler yang meneliti tentang kepuasan perawat dimana hasil yang didapat yaitu persentase perawat pelaksana yang menyatakan tidak puas lebih banyak yaitu 51,4% dari pada yang merasakan puas sebesar 48,6% (12). Ketidakpuasan disebabkan karena tidak puas terhadap kebijakan sistem penjenjangan karir, pembagian intensif yang diterima, tidak adanya sistem yang jelas dalam perencanaan kepegawaian rumah sakit, tidak puas dengan ketersediaan alat untuk melaksanakan asuhan keperawatan, tidak puas dengan kesempatan untuk promosi jabatan, tidak puas dengan sistem pengawasan pihak manajerial, tidak puas karena tidak adanya feedback supervisi yang dilakukan manajerial.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani didapatkan hasil bahwa dari 73 perawat pelaksana ditemukan bahwa mayoritas perawat merasa puas dalam bekerja sebanyak 41 responden (56,2%) (13). Individu yang merasa puas akan pekerjaannya otomatis akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, baik itu ketepatan dalam kehadiran jam kerja, komitmen untuk tetap mempertahankan pekerjaan di perusahaan tersebut sehingga termotivasi untuk tidak pindah kerja.

4.2. Kinerja Perawat Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kinerja dengan kategori sedang sebanyak 67 responden (51,5%). Kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth berada dalam kategori sedang disebabkan karena masih ada perawat yang belum sepenuhnya melakukan asuhan keperawatan yang terdiri dari pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi, dokumentasi dan evaluasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja perawat dinilai dari indikator asuhan keperawatan yang terdiri dari pengkajian, diagnosa keperawatan, rencana keperawatan, tindakan keperawatan, evaluasi keperawatan dan dokumentasi keperawatan. Hasil penelitian yang ditunjukkan dari kuesioner yang diisi oleh perawat menunjukkan bahwa kinerja perawat yang lebih banyak dalam kategori kinerja sedang disebabkan oleh beberapa faktor.

Hal pertama yang dinilai dari kinerja perawat adalah tahap pengkajian, perawat yang belum melakukan pengkajian dengan mengelompokkan data bio-psiko-sosio-spiritual, tidak melakukan pengkajian data objektif dan subjektif berdasarkan keluhan klien. Selanjutnya adalah diagnosa keperawatan, dimana perawat tidak melakukan prioritas masalah dengan benar dengan mencerminkan problem etiology sehingga intervensi keperawatan yang disusun atau direncanakan tidak sesuai dengan kebutuhan utama pasien.

Kinerja perawat dapat dilihat dari pengamatan yaitu ketika perawat melakukan implementasi keperawatan seperti tidak selalu melakukan observasi terhadap respon klien setelah melakukan tindakan dan dokumentasi seperti laporan pencatatan setiap tindakan yang tidak lengkap dan tidak tepat waktu. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada perawat di ruangan rawat inap, saat perawat melakukan asuhan keperawatan kepada pasien masih terdapat perawat yang tidak melakukan dokumentasi yang jelas, tetapi seringkali mengikuti atau memindahkan hasil dokumentasi dari shift sebelumnya. Evaluasi juga belum dilakukan sesuai dengan data yang didapatkan dari pasien, tetapi masih sering mencantumkan hasil evaluasi dari shift sebelumnya.

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi seseorang. Faktor psikologi meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi, sedangkan faktor organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design. Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan hal pertama yang dilakukan adalah pengkajian untuk memperoleh data sesuai dengan kondisi pasien, selanjutnya perawat

dapat menegakkan diagnosa keperawatan yang sesuai dengan data yang diperoleh, dengan diagnosa keperawatan yang muncul akan dibuat rencana tindakan (14).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gurning et al (2021) dimana kategori kinerja perawat pelaksana di RSUD Bina Kasih Medan sebagian besar buruk sebanyak 61 orang (53,5%) dan kinerja baik tergolong rendah mencapai angka 53 (46,5%). Kinerja perawat yang masih kurang terjadi karena perawat tidak melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dalam melayani kebutuhan pasien. Penelitian di RSUD Bina Kasih Medan menunjukkan bahwa perawat tidak mencatat setiap tindakan keperawatan yang telah dilakukan perawat sebagai bukti sudah dikerjakan sehingga pendokumentasian asuhan keperawatan menjadi tidak lengkap. Kemudian dalam asuhan keperawatan, perencanaan yang dibuat tidak terdiri dari penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan sehingga prioritas untuk mengatasi masalah terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan utama pasien.

Pendokumentasian dapat digunakan untuk menilai kualitas kinerja perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan. Penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik kepada organisasi untuk mengembangkan dan memotivasi stafnya. Penilaian kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan, perlu didukung oleh penilaian bersifat objektif yang berpedoman pada standar pelayanan minimal dan standar asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (15).

Penelitian yang dilakukan oleh Syafrizal yang meneliti tentang kinerja perawat di RSUD Arosuka yang berada di Sumatera Barat didapatkan hasil kinerja perawat dalam kategori tinggi sebanyak 44 (51,8 %), sedangkan kinerja rendah sebanyak 41 (48,2%) (16). Penelitian ini menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu jenis kelamin wanita, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan diskriminasi. Kinerja yang baik menyiratkan peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dan penyelesaian serangkaian tugas yang diberikan seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Berbeda dengan penelitian Nisa di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan dengan hasil penelitian mayoritas kinerja perawat dengan kategori baik yaitu 61,4% dan kategori kurang hanya 38,6%. Perawat yang memiliki semangat kerja yang tinggi, bertanggung jawab dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien (18).

4.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Fisher Exact Test* menunjukkan nilai p-value =0,000 ($P < 0,05$) yang artinya ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024. Peneliti berasumsi bahwa kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat dapat mengakibatkan kinerja yang tidak maksimal. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan sehingga didapatkan tabulasi silang yaitu mayoritas perawat memiliki kepuasan kerja rendah dan memiliki kinerja sedang sedang ada sebanyak 51 responden (39,2%), demikian sebaliknya perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi dengan kinerja baik sebanyak 46 responden (35,4%).

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti juga mendapatkan hasil yaitu terdapat perawat yang memiliki kepuasan rendah tetapi memiliki kinerja yang baik. Demikian sebaliknya ada perawat yang memiliki kepuasan tinggi tetapi memiliki kinerja tinggi. Menurut peneliti hal ini terjadi karena kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian Syafrizal et al menyatakan selain faktor kepuasan kerja, kinerja seorang perawat dipengaruhi oleh faktor lainnya (16). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selain kepuasan kerja, usia dan lama kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat. Menurut Budiman et al (2022) Unsur-unsur terikat dalam kinerja antara lain menyangkut, prakarsa, prestasi kerja, kesetiaan, tanggung jawab, keimanan, kejujuran serta kerjasama.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan upaya aktivitas yang ditambah hasil kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, mentaati standar kinerja (18).

Sama dengan penelitian Syafrizal et al (2021) dengan hasil penelitian perawat puas dan kinerja tinggi sebanyak 36 (75%) dan perawat kurang puas dalam pekerjaan dan memiliki kinerja yang tinggi 7 (21.9%) dan sebanyak 1 (20%) tidak puas dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian diperoleh nilai $p=0.000$ ($p\text{ value}<0,05$) artinya ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti, sesuai dengan konsep yang menyatakan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dengan korelasi positif yang artinya jika kepuasan kerja seseorang tinggi maka kinerjanya akan tinggi, dan sebaliknya jika seorang pegawai tidak puas akan menampilkan kinerja yang buruk (16).

5. KESIMPULAN

Mayoritas perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan berada pada kategori kepuasan rendah yaitu sebanyak 53,3%. Kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan mayoritas dalam kategori kinerja sedang sebanyak 51,5%. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.

DAFTAR PUSTAKA

1. Zakiah, N., Nurrizka, R. H., & Nurdiantami, Y. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta*. 4.
2. Andriani, M., Hayulita, S., & Rahma Nica Sapitri. (2020). *HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI INSTALASI RAWAT INAP A & C RUMAH SAKIT STROKE NASIONAL KOTA BUKITTINGGI Marlina*. 1(2), 1182–1192.
3. Ananta, P. G., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo Student Research*, 2(2), 929. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/1565/784>
4. Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1), 106–112. <https://doi.org/10.34012/jukep.v4i1.1359>
5. Gurning, Y., Syam, B., & Setiawan, S. (2021). Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 440–455. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2390>
6. Tarigan, H. (2018). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2018*. 3(oktober), 1–8.
7. 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>
8. Syafitri, R., & Keliat, B. A. (2020). *Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Analysis of Relationship with Job Satisfaction Performance of The Nurse Practitioners*. 4(2), 116–123.
9. Yanidrawati, K., Susilaningsih, F. S., & Somantri, I. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. *Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran*, 4(1), 1–14. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmki/article/view/25184%0Ahttp://repository.stikes-bhm.ac.id/78/1/18.pdf>
10. Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (P. P. Lestari (ed.); Edisi 5). Salemba Medika.
11. Nauli, M., Dalimunthe, K. T., & Supriadi, G. (2022). HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSIA AZ-ZAKIYAH KOTA MEDAN. *Miracle Journal*, 2(2), 291–298.
12. Musmiler, E., Arif, Y., & Wahyudi, W. (2020). Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 9(2), 275. <https://doi.org/10.36565/jab.v9i2.259>

13. Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2020). ANALISA FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD LANGSA. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 23–37.
14. Sitorus, A. M. S. (2020). Pentingnya Kualitas Proses Keperawatan Terhadap Kepuasan Pasien. *JHE (Journal of Health Education)*, 2(2). <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/3km2s>
15. Maurissa, A., Atika, S., Keperawatan Dasar-Dasar Keperawatan, D., Keperawatan universitas Syiah Kuala, F., Aceh, B., & Keperawatan Keluarga Fakultas Keperawatan universitas Syiah Kuala, D. (2020). Kualitas Kinerja Perawat Dan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pemerintah Aceh Quality of Nurse's Performance and Nursing Documentation in Hospitals of Aceh Province. *Idea Nursing Journal*, XI(2), 2020.
16. Syafrizal, R., Yuliasri, & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. 21(3), 1135–1138. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
17. Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan. *Journal Of Nursing Practice and Education*, 1(1), 58–72. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209>
18. Nursalam. (2022). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 6* (6th ed.).