

SKRIPSI

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



Oleh

ROMIANI NAIBAHO

032020027

**PROGRAM STUDI NERS TAHAP AKADEMIK
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2024**



SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT SANTA
ELISABETH MEDAN
TAHUN 2024**



Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan
Dalam Program Studi Ners
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

Oleh:

Romiani Naibaho
NIM.032020027

**PROGRAM STUDI NERS TAHAP AKADEMIK
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2024**



STIKes Santa Elisabeth Medan

LEMBARAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : ROMIANI NAIBAHO
Nim : 032020027
Program Studi : S1 Keperawatan
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini telah saya buat. Ini merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Peneliti, 4 Juni 2024,

(Romiani Naibaho)



STIKes Santa Elisabeth Medan



PROGRAM STUDI NERS STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

Tanda Persetujuan

Nama : Romiani Naibaho
NIM : 032020027
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit
Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Menyetujui Untuk Diujikan Pada Sidang Jenjang Sarjana
Medan, 4 Juni 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

(Lili S. Tumanggor, S.Kep.,Ns.,M.Kep)

(Mardiaty Barus, S.Kep.,Ns., M.Kep)

Mengetahui
Program Studi Ners

(Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep)



STIKes Santa Elisabeth Medan

HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Telah diuji

Pada Tanggal, 4 Juni 2024

PANITIA PENGUJI

Ketua : Lili S. Tumanggor, S.Kep., Ns., M.Kep

Anggota : 1. Mardiaty Barus, S.Kep., Ns., M.Kep

2. Elselina Saragih, S.Kep., Ns., M.Kep

Mengetahui
Ketua Program Studi Ners

(Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep)



PROGRAM STUDI NERS STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

Tanda Pengesahan

Nama : Romiani Naibaho
NIM : 032020027
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit
Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Telah disetujui, diperiksa dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Sebagai
Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan
Pada Tanggal 4 Juni 2024

TIM PENGUJI

TANDA TANGAN

Penguji I : Lili S. Tumanggor, S.Kep., Ns., M.Kep

Penguji II : Mardiaty Barus, S.Kep., Ns., M.Kep

Penguji III : Elselina Saragih, S.Kep., Ns., M.Kep

Mengetahui
Ketua Program Studi Ners

Mengesahkan
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
Santa Elisabeth Medan

(Lindawati F. Tampubolon, Ns., M.Kep) (Mestiana Br. Karo, Ns., M.Kep., DNSc)



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIKA

Sebagai sivitas akademika Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Romiani Naibaho
NIM : 032020027
Program Studi : Sarjana Keperawatan
Jenis karya : Skripsi

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan Hak Bebas Loyalti Non-eksklusif (Non-exclusive royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024”**,

Dengan Hak bebas Loyalti Non-eksklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan, 4 Juni 2024

Yang menyatakan

(Romiani Naibaho)



ABSTRAK

Romiani Naibaho, 032020027

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

(xvii + 69 + Lampiran)

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 : Kepuasan kerja, Kinerja, Perawat

Daftar Pustaka (2015-2023)



ABSTRACT

Romiani Naibaho 032020027

The Relationship between Job Satisfaction and Nurse Performance at Santa Elisabeth Hospital Medan 2024

(xvii + 69 + Appendixs)

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 uses 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 : Job Satisfaction, Nurse Performance, Nurse

Bibliography (2015 - 2024)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam proses menyelesaikan Pendidikan Program Studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat diwujudkan tanpa bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Mestiana Br. Karo, M.Kep.,DNSc. Selaku Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti serta menyelesaikan pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan.
2. dr.Eddy Jefferson Ritonga, SpOT(K), selaku Direktur Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2024.
3. Lindawati F Tampubolon, S.Kep.,Ns.,M.Kep. Selaku Kaprodi Program Studi Sarjana Keperawatan Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan izin dalam penyusunan skripsi ini.
4. Lili Suryani Tumanggor, S.Kep.,Ns.,M.Kep. Selaku dosen pembimbing I yang telah sabar dan banyak memberi waktu untuk membantu dan membantu dengan baik serta memberi saran dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.



5. Mardiaty Barus, S.Kep.,Ns.,M.Kep. Selaku dosen pembimbing II yang selalu sabar dalam membantu, membimbing, dan memberi peran serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Elselina Saragih, S.Kep.,Ns.,M.Kep. Selaku dosen penguji III yang telah bersedia membantu, menguji dan membimbing peneliti dengan sangat baik dan sabar serta memberikan saran maupun motivasi kepada peneliti.
7. Jagentar Pane, S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku dosen pembimbing akademik yang telah membantu, membimbing, dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Seluruh tenaga pengajar dan tenaga kependidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah membimbing dan mendidik penulis dalam upaya pencapaian pendidikan sejak semester I hingga saat ini. Terimakasih untuk motivasi dan dukungan yang diberikan kepada penulis, untuk segala cinta kasih yang telah tercurah selama proses pendidikan sehingga penulis dapat sampai pada penyusunan skripsi ini.
9. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda A Naibaho dan Ibunda L Br. Nadeak yang telah membesarkan saya dengan penuh cinta dan kasih sayang, yang tiada henti memberikan doa, dukungan moral dan motivasi yang luar biasa dalam menyelesaikan proposal ini. Terimakasih sudah mengusahakan banyak hal sehingga saya dapat merasakan pendidikan setinggi ini. Terimakasih karena tidak pernah mengeluh dalam memberikan dukungan baik itu materi maupun sosial yang selalu memberikan semangat kepada saya dalam menjalani dunia perkuliahan ini.



Serta seluruh keluarga besar dan adik-adik yang saya sayangi Rohotna Naibaho, Melvia Naibaho, Reidarto Naibaho dan Felicya Naibaho yang selalu mendukung saya dan menjadi motivasi ataupun alasan saya dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.

10. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2020 khususnya program studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan angkatan ke-XIV yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu yang selalu memberikan motivasi dan semangat guna menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah ada menemani saya dan kebersamaan selama perkuliahan

Medan, 10 Mei 2024

Penulis



DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
PERSYARATAN GELAR	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR BAGAN.....	xvii
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	 8
2.1 Konsep Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	8
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja	9
2.1.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	10
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.2 Konsep Kinerja Perawat.....	15
2.2.1 Definisi Kinerja	15
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.3 Penilaian Kinerja.....	22
2.2.4 Model dan Metode Penilaian Kinerja	24
2.2.5 Standar Penilaian Kinerja Perawat.....	27
 BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN	 31
3.1 Kerangka Konsep	31
3.2 Hipotesis Penelitian.....	32
 BAB 4 METODE PENELITIAN.....	 33
4.1 Rancangan Penelitian	33
4.2 Populasi dan Sampel	33



4.2.1 Populasi	33
4.2.1 Sampel	34
4.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
4.3.1 Variabel Penelitian	36
4.3.2 Definisi Operasional	36
4.4 Instrumen Penelitian	38
4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	40
4.5.1 Lokasi Penelitian	40
4.5.2 Waktu Penelitian	40
4.6 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	41
4.6.1 Pengambilan Data	41
4.6.2 Teknik Pengambilan Data	41
4.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
4.7 Kerangka Operasional	43
4.8 Analisa Data	44
4.9 Etika Penelitian	46
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
5.1 Gambaran Lokasi Penelitian	49
5.2 Hasil Penelitian	50
5.2.1 Distribusi Demografi	51
5.2.2 Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024	52
5.2.3 Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024	53
5.2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024	54
5.3 Pembahasan	55
5.3.1 Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024	55
5.3.2 Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024	60
5.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024	64
BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN	67
6.1 Simpulan	67
6.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73
1. Lembar Persetujuan Menjadi Responden	74
2. Informed Consent	75
3. Kuesioner	76
4. Pengajuan Judul Proposal	82



5. Usulan Judul Skripsi dan Tim Pembimbing	83
6. Surat Pengambilan Data Awal	84
7. Bimbingan Proposal	88
8. Surat Etik	94
9. Izin Penelitian	95
10. Selesai Penelitian	97
11. Dokumentasi Penelitian	98
12. Master data dan Ouput SPSS	101
13. Bimbingan Skripsi	106
14. Uji Turnitin	111



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Perhitungan Sampel.....	35
Tabel 4.2 Definisi Operasional Hubungan Kepuasan Kinerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024	37
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Responden Berdasarkan Data Demografi Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=130).....	51
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=130)	53
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=130)	53
Tabel 5.4 Hasil Tabulasi Silang Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=130)	54



DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1	Kerangka Konsep Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 ..	31
Bagan 4.1	Kerangka Operasional Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024	43



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Seorang perawat adalah orang yang memiliki kapasitas dan otoritas untuk melakukan tugas perawatan berdasarkan pengetahuan ilmiah mereka. Mereka diminta untuk menangani kebutuhan bio-psiko-sosial dan spiritual pasien di samping memberikan perawatan kesehatan profesional dan holistik kepada pasien yang sehat dan sakit. (Wirentanus, 2019).

Tenaga perawat merupakan tenaga yang selama 24 jam melayani pasien secara langsung dalam proses pengobatan maupun pemulihan kesehatan pasien (Zakiah et al., 2020). Pelayanan keperawatan merupakan salah satu sistem pelayanan kesehatan yang memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan pelayanan rumah sakit (Budhiana et al., 2022).

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 (Andriani et al., 2020).

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 (Ananta & Dirdjo, 2021). Kinerja perawat yang baik di rumah sakit dapat dilihat melalui pengamatan langsung yaitu proses pemberian asuhan keperawatan atau laporan dan catatan pasien (dokumentasi) keperawatan yang telah diberikan asuhan keperawatan (Syafitri & Keliat, 2020).

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 (Syafitri & Keliat, 2020).

Kinerja perawat yang kurang akan berdampak kepada kepuasan pasien dan kualitas pelayanan (Silalahi & Siregar, 2021). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Gurning et al (2021) menyebutkan Pasien telah mengeluh tentang kinerja buruk perawat, termasuk waktu tanggapan lambat mereka terhadap keluhan, penyampaian layanan yang tidak tepat, sikap keperawatan yang tidak berkomunikasi, ketidakpedulian ketika datang ke langkah-langkah tempat penitipan, instalasi infusi yang kelalaian yang mengakibatkan infeksi berulang, penolakan untuk mandi pasien, dan bahkan gagal memeriksa lemari pakaian pasien. Kurangnya kerja tim adalah masalah lain, yang membuat perawat beroperasi lebih mandiri.

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.

Dalam penelitian di lokasi yang akan diperiksa 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%) (Tarigan, 2018).

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 (Budhiana et al., 2022). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai

tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja lebih tinggi (Pusparani, 2021).

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 (Syafitri & Keliat, 2020).

Studi tentang ketidakpuasan pekerjaan perawat di seluruh perbatasan nasional mengungkapkan variasi di bidang ini. Mereka berada di puncaknya di Amerika Serikat (41%) dan di titik terendah mereka di Jerman (17%). Dalam survei antar negara, perawat dari Amerika Serikat, Jerman, Selandia Baru, Kanada, Korea Selatan, Inggris, China, dan Jepang menilai tingkat kepuasan kerja mereka dari tertinggi ke terendah. (Akbari et al., 2020).

Menurut teori Adams (1965), dalam Yanidrawati et al (2019) 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 (Setyowati et al., 2020).

Staf keperawatan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebesar 43,9 persen, sementara perawat memiliki skor kepuasan kerja yang rendah sebesar 56,1 persen, menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth di Medan pada tahun 2024. (Simanjorang, 2022).

Survey awal yang dilakukan pada perawat ruangan dengan memberikan kuesioner kepada 10 orang perawat didapatkan hasil yaitu 5 dari 10 perawat memiliki kinerja yang sedang dimana perawat masih sering melakukan tindakan tidak sesuai dengan SOP, tidak hadir tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan, dan masih ada perawat yang terkadang kurang antusias saat bekerja. Kuesioner yang dibagikan juga didapat hasil 5 dari 10 perawat memiliki kategori kepuasan rendah dimana perawat sering mengeluh kurang puas dengan gaji yang didapatkan, teman sejawat yang tidak saling mendukung dan sering melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dan tidak puas dengan fasilitas yang ada.

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024”.

1.3 Tujuan**1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024”.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024
2. Mengidentifikasi Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024
3. Mengidentifikasi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024

1.4 Manfaat Penelitian**1.4.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai salah satu sumber bacaan penelitian yang dapat memberikan pengetahuan serta referensi dalam ilmu keperawatan tentang “Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan”

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan serta pemikiran untuk membantu Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja perawat dengan cara meningkatkan kepuasan kerja perawat.

2. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan penelitian tentang “Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat” serta dapat menambah informasi dan referensi perpustakaan STIKes Santa Elisabeth Medan

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian lanjutan yang terkait dengan “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat”

4. Bagi Perawat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan agar perawat lebih menjaga kinerja nya agar bisa meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasa suka atau tidak suka ketika mengevaluasi pekerjaannya yang melibatkan pandangan umum seorang individu mengenai pekerjaannya, individu dengan kepuasan kerja yang bagus akan menunjukkan sikap tersebut dengan hal positif dalam bekerja (Fikri et al., 2022). Kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak semata akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Barahama et al., 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) mengatakan Kepuasan kerja di antara karyawan tidak terbatas pada kinerja; itu juga tergantung pada faktor lain termasuk hubungan dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi peraturan, dan suasana kerja. Tujuan karyawan untuk tinggal di perusahaan lebih tinggi ketika tingkat kepuasan mereka lebih tinggi. Bertentangan dengan kepuasan kerja, penurunan kepuasan kerja karyawan memiliki efek dari meningkatnya ketidakhadiran secara bertahap sebagai tanda keterlibatan yang berkurang terhadap perusahaan; jika ini diizinkan untuk berlanjut, itu juga akan mempengaruhi penurunan kinerja kerja, yang menurunkan produktivitas dan menghambat pertumbuhan perusahaan. (Purnaningrum et al., 2020).

Kepuasan kerja diartikan sebagai bentuk perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari satu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya, ketika individu merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaan seringkali akan menjadi alasan utama tingginya tingkat ketidakhadiran dan pergantian perawat yang menimbulkan ancaman bagi perawatan kesehatan sehingga hal ini akan menghambat efisiensi dan efektivitas mereka (Syafrizal et al., 2021).

2.1.2 Teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja. Teori kepuasan kerja menurut Rivai dalam Kusnadi et al (2022) adalah:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Menurut hipotesis ini, tingkat kepuasan pekerjaan seseorang ditentukan dengan menilai ketidaksesuaian antara harapan dan perasaan yang sebenarnya. Orang akan lebih bahagia ketika realitas yang mereka alami melebihi harapan mereka, menghasilkan perbedaan positif.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Menurut pandangan ini, perasaan orang tentang kepuasan atau ketidakpuasan didasarkan pada apakah keadilan dilayani di tempat kerja atau tidak. Menurut gagasan Rivai seperti yang dilaporkan di Sriwulandari (2020), tingkat kepuasan pekerjaan seseorang tergantung pada keadilan kerja mereka. Input, hasil, keadilan dan ketidakadilan adalah beberapa elemen kunci dari teori keadilan, menurut teori ini. Input, yang mencakup

hal-hal seperti pendidikan, pengalaman, kompetensi, volume pekerjaan yang selesai, dan alat-alat yang digunakan, adalah komponen penting bagi pekerja dan dianggap untuk mendukung pekerjaan mereka.

3. Teori dua faktor

Menurut gagasan ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja bukanlah hal yang sama dan bukan variabel berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok:

- a. Satisfies: Pekerjaan yang menarik dan sulit dan kesempatan untuk penghargaan dan promosi adalah elemen atau keadaan yang berkontribusi pada perasaan pencapaian.
- b. Dissatisfies: Elemen-elemen ini penting untuk memahami kebutuhan dasar karyawan dan dorongan biologis. Akan ada ketidakpuasan jika persyaratan ini tidak terpenuhi. Bahkan ketika karyawan tidak puas, mereka tidak akan kecewa jika sebagian besar elemen tidak sesuai dengan kebutuhan mereka.

2.1.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam Syafitri & Keliat (2020) faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut. Kepemimpinan manajerial yang mengarah ke

pemberdayaan. Pembuatan keputusan pemimpin dalam sebuah organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan

2. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dalam arti sempit tempat/lokasi kerja aman, nyaman, bersih dan tenang, peralatan yang baik, teman sejawat akrab, pimpinan yang pengertian akan memberikan kepuasan karyawan

3. Promosi

Kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Promosi merupakan kesempatan untuk menumbuhkan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara adil (*fair dan just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

4. Penghargaan

Penghargaan yang diterima perawat dari atasan, teman sejawat dan bawahannya terhadap prestasi yang dicapai melalui umpan balik yang diterimanya. Seseorang akan merasa puas bila hasil pekerjaannya dihargai oleh orang. Penghargaan yang diberikan dapat berupa materi atau non materi seperti ucapan terimakasih, promosi jabatan dan sebagainya.

5. Supervisi

Supervisi keperawatan adalah proses pemberian sumber-sumber yang dibutuhkan perawat untuk menyelesaikan tugas dalam rangka pencapaian tujuan. Di rumah sakit manajer keperawatan yang melakukan tugas supervisi adalah kepala ruang, pengawas keperawatan, kepala bidang dan wakil direktur keperawatan. Tanggung jawab supervisor dalam manajemen pelayanan keperawatan adalah menetapkan dan mempertahankan standar praktik pelayanan dan asuhan keperawatan yang diberikan, mengembangkan peraturan dan prosedur yang mengatur pelayanan keperawatan terkait, memantapkan kemampuan perawat dan memastikan praktek keperawatan profesional dijalankan.

Penelitian Fitnanto et al (2021) menuliskan bahwa terdapat 9 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

1. Faktor gaji: Seorang perawat yang menerima gaji yang adil biasanya merasa puas dengan posisinya.
2. Faktor supervisor: Kepuasan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kualitas supervisor yang baik, dan kepuasan kerja yang tinggi sangat ditentukan oleh kualitas Supervisor. Pengawasan secara teratur di tempat diperlukan untuk mengevaluasi situasi dan mengatasi kekurangan perawat eksekutif yang menyediakan perawatan keperawatan.

3. Faktor rekan kerja: rekan kerja memiliki dampak besar pada kebahagiaan kerja perawat, dan beban kerja, komitmen profesional, dan sikap terhadap pemahaman bersama di tempat kerja semuanya memiliki dampak besar.
4. Faktor lingkungan tempat kerja: Lingkungan kerja dapat berdampak pada kepuasan pekerjaan perawat. Karena mereka begitu lelah sepanjang waktu, perawat kurang puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat dan kurangnya beban kerja yang berlebihan.
5. Faktor prestasi / penghargaan : prestasi kerja merupakan satu hal penting yang harus menjadi perhatian sebuah perusahaan. Prestasi / penghargaan mempengaruhi kepuasan kerja perawat.
6. Faktor motivasi: motivasi atau dukungan di tempat kerja sangat penting. Motivasi kerja sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja, perawat dengan motivasi rendah cenderung kurang merasa puas.
7. Faktor promosi: Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh peluang untuk kemajuan. Perawat yang bekerja keras memiliki kesempatan untuk tumbuh dalam karir mereka, serta mengejar kesempatan pendidikan dan pelatihan.
8. Faktor keamanan/ keselamatan: Keamanan di tempat kerja berdampak pada kepuasan kerja perawat. Menjadi aman atau bijaksana berarti menjauh dari bahaya dan menghindari kecelakaan saat bekerja.
9. Faktor pekerjaan / kondisi kerja: kondisi pekerjaan faktor utama yang berkontribusi terhadap kondisi kerja yang menyebabkan stres yang biasanya dialami oleh perawat di rumah sakit; oleh karena itu, frekuensi di

mana perawat mengalami stres di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan pada seberapa puas mereka dengan profesi mereka.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Nursalam dalam Sriwulandari (2020) terdapat 6 dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesesuaian kerja, yaitu kesesuaian pekerjaan, latar belakang pendidikan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang memiliki kecakapan teknis dan mudah untuk bekerjasama atau mendukung secara sosial. Rekan kerja yang bersahabat dan kooperatif akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena merasa enjoy dalam bekerja
- c. Gaji, yaitu gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan
- d. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan karir
- e. Supervisi, yaitu kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis pekerjaan dan sikap
- f. Fasilitas, yaitu ketersediaan peralatan-peralatan penunjang yang mendukung pekerjaan

2.2 Kinerja Perawat

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, seperti kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Amri, 2021). Menurut Wibowo, dalam Amri (2021) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan oleh seseorang dalam suatu organisasi dan bagaimana cara mengerjakannya, serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut sehingga tercapai tujuan organisasi.

Menurut UU No.36 tahun 2009 dalam Lestari (2022) kinerja keperawatan atau praktik keperawatan menggambarkan aktivitas yang diberikan kepada klien melalui pelaksanaan asuhan keperawatan untuk mencapai tujuan layanan kesehatan sesuai dengan tugas dan wewenang perawat dengan memenuhi ketentuan kode etik, standar profesi, hak penggunaan, pelayanan kesehatan, standar pelayanan, dan standar prosedur operasional. Kinerja dalam keperawatan merupakan hasil karya dari perawat dalam bentuk tindakan atau praktek yang mudah diamati atau dinilai. Kinerja keperawatan mencerminkan proses asuhan keperawatan.

Kinerja atau performance menurut Supriyanto & Ratna dalam buku Nursalam (2015) adalah *efforts* (upaya atau aktivitas) ditambah *achievements*

(hasil kerja atau pencapaian hasil upaya). Selanjutnya kriteria dirumuskan sebagai:

$$P = E + A.$$

$$Performance = Efforts + Achievement$$

Kinerja berasal dari kata *to perform* artinya:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*To do carry of a execute*)
2. Mematuhi atau melaksanakan kewajiban suatu intensi atau niat (*To discharge of fulfil*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*To execute or complete an understanding*)
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*To do what is expected of a person, machine*)

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi karyawan, yaitu:

1. Faktor internal

Faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2. Faktor eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan,

kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Lestari, 2022).

Sedangkan menurut Wijono dalam Lestari (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk perawat agar seseorang kecerdasan tertentu. Tenaga perawat yang telah bekerja di tingkat desa mempunyai tingkat pendidikan dasar dan latihan dasar yang diperlukan. Pengertian lain dari pelatihan adalah suatu perubahan pengertian dan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diukur. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa aktivitas pelatihan harus mempunyai tujuan dan metode untuk mengawasi apakah tujuan telah tercapai, sehingga akan terlihat perubahan sikap, perilaku, dan pengetahuan.

Tujuan dilakukan pelatihan terutama untuk memperbaiki efektifitas pegawai dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan, dapat dicapai dengan cara pengembangan. Pelatihan diselenggarakan dengan maksud untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terinci, dan rutin, sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas, dalam pengembangan terdapat peningkatan kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian.

2. Motivasi

Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, setiap manusia mempunyai motivasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain dan dirumuskan dengan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran yang berkaitan erat dengan kinerja dan kepuasan kerja. Dalam perilaku organisasi motivasi merupakan kemauan yang kuat untuk berusaha ke tingkat yang lebih tinggi atau lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikan kemampuan untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi.

3. Supervisi

Supervisi adalah suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan staf untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Departemen Kesehatan RI mendefinisikan pengertian supervisi sebagai suatu kegiatan pembinaan, bimbingan, atau pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksana di tingkat administrasi yang lebih rendah dalam rangka menetapkan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Fungsi ini sangat penting di pelayanan keperawatan mengingat bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan dasar manusia. Sedangkan tujuan supervisi antara lain adalah: menilai pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan perencanaan, memeriksa hasil kerja dan meningkatkan kinerja.

Menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia prinsip supervisi keperawatan adalah sebagai berikut:

- a. Supervisi dilakukan sesuai struktur organisasi
- b. Supervisi memerlukan pengetahuan dasar manajemen, keterampilan, hubungan antar manusia dan kemampuan menerapkan prinsip manajemen dan keterampilan
- c. Fungsi supervisi diuraikan dengan jelas dan terorganisir dan dinyatakan melalui petunjuk, peraturan, atau kebijakan, uraian tugas, dan standar
- d. Supervisi adalah proses kerja sama yang demokratis antara supervisor dan perawat pelaksana (staf perawat)
- e. Supervisi menggunakan proses manajemen termasuk menerapkan misi, falsafah, tujuan, dan rencana spesifik untuk mencapai tujuan
- f. Supervisi menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi yang efektif, merangsang kreativitas, dan motivasi
- g. Supervisi mempunyai tujuan utama atau akhir yang memberi keamanan, hasil guna, dan daya guna pelayanan keperawatan yang memberikan kepuasan pasien, perawat dan manajer

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses untuk melakukan pengembangan secara langsung dengan melakukan koordinasi pada anggota kelompok serta memiliki karakteristik untuk dapat meningkatkan kesuksesan dan pengembangan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang akan dipimpin, juga melibatkan pembagian kekuasaan atau delegasi wewenang.

5. Sistem kompensasi

Sistem kompensasi adalah pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Cara pemberian kompensasi yaitu:

- a. Cara langsung, dapat berupa gaji, bonus, dan bentuk-bentuk intensif lainnya
- b. Cara tidak langsung, dapat berupa bayaran upah untuk tidak waktu bekerja, misalnya hari-hari sakit, cuti, izin atau alasan lain, perlindungan ekonomi terhadap bahaya misalnya: asuransi, tunjangan hari tua, dan tunjangan koperasi. Pemberian kompensasi dapat disampaikan dalam bentuk finansial langsung seperti, intensif dan bentuk finansial tidak langsung seperti program asuransi kesehatan, pembayaran upah pada waktu tidak bekerja sedangkan kompensasi non finansial seperti peluang adanya promosi.

Ada tiga hal yang perlu diperhatikan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, yaitu:

1. Kompensasi yang diberikan organisasi hendaknya sejajar dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, bahkan ditegaskan bertolak dari kepentingan karyawan untuk berusaha memaksimalkan tingkat kepuasannya.
2. Pemimpin organisasi harus memperhitungkan daya tarik kompensasi yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang

diberikan karyawan atas kompensasi yang memiliki nilai yang tinggi menurut persepsi karyawan.

3. Pemberian kompensasi diimbangi dengan penekanan pentingnya keyakinan dalam diri karyawan mengenai apa yang diharapkan organisasi kepadanya dan bahwa prestasi kerjanya dinilai dengan menggunakan kriteria yang rasional.

Karakteristik individu yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah pendidikan, pelatihan, promosi, jenjang karir, lama bekerja, sistem penghargaan, gaji, tunjangan, insentif dan bonus. Sistem penghargaan yang paling dominan berhubungan dengan kinerja adalah gaji dan pengakuan, tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat, dan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara umur, jenis, kelamin, status perkawinan, serta lama bekerja perawat dengan kinerja perawat, dan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara umur, jenis kelamin, status perkawinan, serta lama bekerja perawat dengan kinerja perawat. Baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh faktor, seperti kepuasan kerja, motivasi lingkungan kerja, dan budaya organisasional. Dalam sebuah organisasi elemen yang paling penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar dapat mencapai suatu tujuan.

Ditambah lagi supervisi dan kapasitas pekerjaan atau beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Supervisi merupakan segala bantuan dari pimpinan atau penanggung jawab kepada perawat yang ditujukan untuk

perkembangan para perawat dan staf lainnya dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan. Selain itu, perawat pelaksana akan mendapat dorongan positif sehingga mau belajar dan meningkatkan kemampuan profesionalnya. Dengan kemauan belajar, secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja perawat. Sedangkan kapasitas pekerjaan adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja disebut juga sebagai *performance appraisal*, *performance evaluation*, *development review*, *performance review and development*. Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja.

Penilaian kinerja perawat merupakan mengevaluasi kinerja perawat sesuai dengan standar praktik profesional dan peraturan yang berlaku. Penilaian kinerja perawat merupakan suatu cara untuk menjamin tercapainya standar praktek keperawatan. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai, dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Perawat manajer dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing

perencanaan karier serta memberi penghargaan kepada perawat yang berkompeten.

Proses penilaian kinerja dengan langkah-langkah sebagai berikut: mereview standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan instrumen penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, membandingkan kinerja aktual dengan standar, mengkaji hasil penilaian, memberikan hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana-rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran-sasaran dan standar-standar kinerja masa depan.

Tujuan penilain kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seorang pekerja / karyawan atau tim kerja dalam melaksanakan tugas/jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Manfaat dari penilaian kerja yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja staf secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan di rumah sakit
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia secara keseluruhannya
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya

4. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap dan terampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan
5. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau sifat untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

2.2.4 Model dan Metode Penilaian Kinerja

Model penilaian kinerja yaitu:

1. Penilaian sendiri

Penilaian sendiri adalah pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Akurasi didefinisikan sebagai sikap kesepakatan antara penilaian sendiri dan penilaian lainnya.

Other rating dapat diberikan oleh atasan, bawahan, mitra kerja atau konsumen dari individu sendiri. Penilaian sendiri biasanya digunakan pada bidang sumber daya manusia seperti: penilaian, kinerja, penilaian kebutuhan pelatihan, analisa peringkat jabatan, perilaku kepemimpinan dan lainnya. Penilaian sendiri dilakukan bila personal mampu melakukan penilaian terhadap proses dan hasil karya yang mereka laksanakan sebagai bagian dari tugas organisasi. Penilaian sendiri atau dipengaruhi oleh

sejumlah faktor kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan sosiodemografi seperti suku dan kependidikan. Dengan demikian tingkat kematangan personal dalam menilai hasil karya menjadi hal yang patut diperhatikan.

2. Penilaian atasan

Pada organisasi pada kematangan tingkat majemuk, personal biasanya dinilai oleh manajer yang tingkatnya lebih tinggi, penilaian ini yang termasuk dilakukan oleh supervisor atau atasan langsung

3. Penilaian mitra

Penilaian mitra lebih cocok digunakan pada kelompok kerja yang mempunyai otonomi yang cukup tinggi. Dimana wewenang pengambilan keputusan pada tingkat tertentu telah didelegasikan oleh manajemen kepada anggota kinerja kelompok kerja. Penilaian mitra dilakukan oleh seluruh anggota kerja kelompok dan umpan balik untuk personal yang dinilai yang dilakukan oleh komite kerja dan bukan oleh supervisor. Penilaian mitra biasanya lebih ditujukan untuk pengembangan personal dibandingkan untuk evaluasi.

4. Penilaian bawahan

Penilaian bawahan terhadap kinerja personal terutama dilakukan dengan tujuan untuk pengembangan dan umpan balik personal. Bila penilaian ini digunakan untuk administratif dan evaluasi, menetapkan gaji dan promosi, maka penggunaan penilaian ini kurang mendapat dukungan, program penilaian bawahan terhadap manajer dalam rangka perencanaan dan

penilaian kinerja manajer. Program ini meminta kepada manajer untuk dapat menerima penilaian bawahan sebagai umpan balik atas kemampuan manajemen mereka.

Metode penilaian prestasi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Metode yang berorientasi pada masa lalu meliputi
 - a. *Rating scale*: Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah baku
 - b. *Checklist*: Metode ini memerlukan penilaian untuk menyeleksi pernyataan yang menjelaskan karakteristik karyawan
 - c. *Critical Incident Method*: Pengukuran dilakukan berdasarkan catatan aktivitas seorang karyawan dalam periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam perilaku positif dan negatif
 - d. *Field Review Method*: Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan
 - e. *Performance Test and Observation* : Penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan didasarkan pada suatu tes keahlian
 - f. *Comparative Evaluation Approach* : Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lain.
2. Metode yang berorientasi pada masa depan
 - a. *Self appraisal*: Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi diri adalah untuk melanjutkan pengembangan diri

- b. *Psychological appraisal*: Penilaian ini biasanya dilakukan oleh seorang psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan
- c. *Management by objectives*: Pengukuran berdasarkan pada tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasannya
- d. *Assessment Center*: Bentuk penilaian yang di standarisasi, tergantung pada tipe berbagai penilai.

2.2.5 Standar Penilaian Kinerja Perawat

Penilaian pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Tujuan standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi : Pengkajian, Diagnosa Keperawatan, Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi.

1. Standar satu: Pengkajian keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan. Kriteria pengkajian keperawatan, meliputi:

STIKes Santa Elisabeth Medan

- a. Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik serta dari pemeriksaan penunjang.
 - b. Sumber data adalah klien, keluarga, atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain.
 - c. Data yang dikumpulkan, difokuskan untuk mengidentifikasi: status kesehatan klien masa lalu, status kesehatan klien saat ini, status biologis-psikologis-sosial-spiritual, respon terhadap terapi, harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal dan resiko-resiko tinggi masalah.
2. Standar dua: Diagnosis Keperawatan
- Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosa keperawatan. Adapun kriteria proses diagnosa keperawatan:
- a. Proses diagnosa terdiri dari analisa, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan perumusan diagnosa keperawatan.
 - b. Diagnosa keperawatan terdiri dari masalah (P), penyebab (E), dan tanda atau gejala (S), atau terdiri dari masalah dan penyebab (PE).
 - c. Bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosa keperawatan.
 - d. Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosa berdasarkan data terbaru.
3. Standar tiga: Perencanaan Keperawatan
- Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria prosesnya, meliputi:

- a. Perencanaan terdiri dari penetapan prioritas masalah, tujuan, dan rencana tindakan keperawatan
 - b. Bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan
 - c. Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien
 - d. Mendokumentasikan rencana keperawatan.
4. Standar 4: Implementasi Keperawatan
- Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Kriteria proses implementasi, meliputi:
- a. Bekerjasama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan
 - b. Kolaborasi dengan tim kesehatan lain
 - c. Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien
 - d. Memberikan pendidikan pada klien dan keluarga mengenai konsep keterampilan asuhan diri serta membantu klien memodifikasi lingkungan yang digunakan
 - e. Mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.
5. Standar 5: Evaluasi Keperawatan
- Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan. Adapun kriteria proses evaluasi keperawatan, meliputi:



STIKes Santa Elisabeth Medan

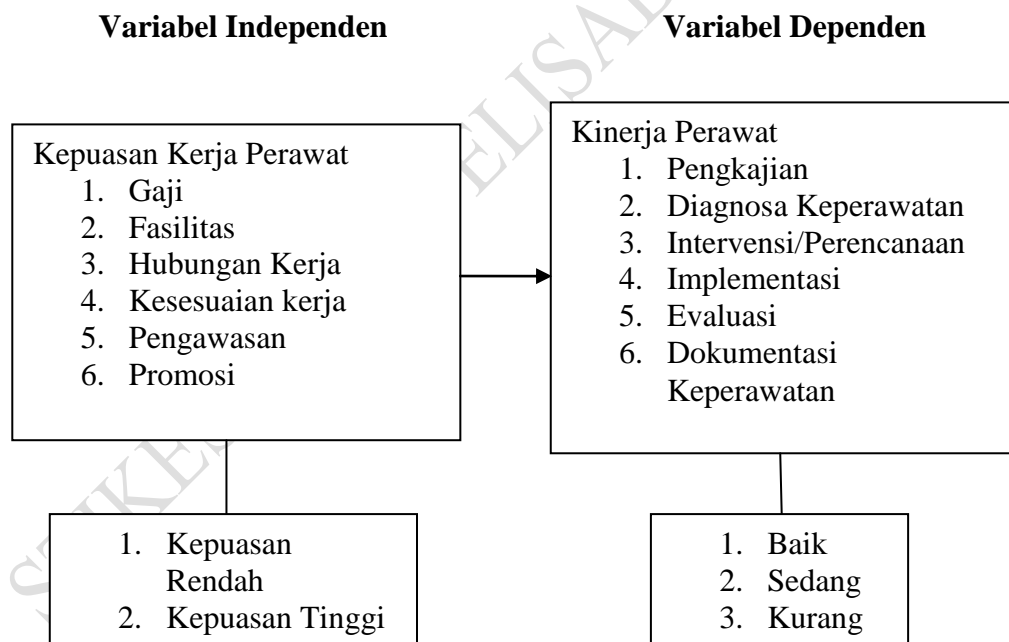
- a. Menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus
- b. Menggunakan data dasar dan respon klien dalam mengikuti perkembangan ke arah pencapaian tujuan
- c. Memvalidasi dan menganalisa data baru dengan teman sejawat
- d. Bekerjasama dengan klien, keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan
- e. Mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.

BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN



3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka berpikir adalah sebuah model untuk membantu para peneliti menghubungkan temuan dengan teori dan memahami beberapa variabel data yang akan dipertimbangkan secara lebih rinci nanti, kerangka berpikir adalah model atau gambar yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dan variabel lain dalam bentuk diagram atau skema.

Bagan 3.1 Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024



Keterangan:

-  = Variabel Yang Diteliti
-  = Hubungan Dua Variabel

Berdasarkan Bagan 3.1 Variabel independen adalah kepuasan kerja perawat dengan indikator kepuasan kerja yaitu gaji, fasilitas, hubungan kerja, kesesuaian kerja, pengawasan dan promosi. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat dengan standar penilaian kinerja perawat adalah melaksanakan proses keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa keperawatan, intervensi/perencanaan, implementasi, evaluasi dan dokumentasi keperawatan. Maka dari peneliti akan diteliti hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah solusi jangka pendek untuk topik penelitian atau formulasi masalah. Hipotesis adalah pernyataan hipotesis tentang korelasi antara dua atau lebih variabel yang diharapkan memberikan jawaban atas topik penelitian. Pengujian hipotesis adalah proses menarik kesimpulan dari ilmu pengetahuan menggunakan temuan penelitian masa lalu, tes ilmiah, dan pernyataan ilmiah atau hubungan. (Nursalam, 2020). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha : Ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Komponen kunci dari penelitian adalah desain penelitian, yang memberi para peneliti kontrol terbesar atas sejumlah variabel yang mungkin memiliki dampak pada seberapa akurat sebuah kesimpulan. Terdapat dua penggunaan untuk frasa “rancangan penelitian”: pertama, ia merujuk kepada metode untuk mengidentifikasi masalah sebelum perencanaan akhir pengumpulan data; kedua, ia mempertahankan struktur studi yang akan dilakukan. Peneliti juga dapat menggunakan rencana sebagai panduan ketika mengatur dan melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan atau memberikan jawaban untuk topik penelitian. (Nursalam, 2020).

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan jenis studi yang memprioritaskan pengukuran waktu atau pengamatan data pengamatan tunggal dari variabel independen dan tergantung yang dilakukan hanya pada satu saat (Nursalam, 2020). Rancangan ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

4.2.1 Populasi

Populasi penelitian terdiri dari subjek (manusia, klien, dll) yang memenuhi persyaratan yang ditentukan sebelumnya. (Nursalam, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap,

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang berjumlah 193 perawat (SDM RSE, 2024).

4.2.2 Sampel

Sampel adalah subset populasi yang telah dipilih dengan hati-hati untuk dianggap sebagai perwakilan dari seluruh populasi (Polit & Beck, 2018). Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi yang dapat mewakili populasi yang ada (Nursalam, 2020). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling yaitu metode pengambilan sampel di mana sampel dipilih dari populasi berdasarkan preferensi peneliti (tujuan atau tantangan penelitian) sehingga sampel dapat secara akurat mencerminkan karakteristik populasi yang telah diidentifikasi sebelumnya (Nursalam, 2020). Penelitian ini menggunakan kriteria inklusi yaitu:

1. Tidak dalam masa cuti
2. Tidak dalam tugas luar (masa pelatihan)
3. Berijazah D3 keperawatan / S1 keperawatan
4. Bersedia menjadi responden

Pengambilan sampel dalam penelitian yang dilakukan menggunakan rumus Slovin.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{193}{1 + 193.0.05^2}$$

$$n = \frac{193}{1 + 193.0.0025}$$

STIKes Santa Elisabeth Medan

$$n = \frac{193}{1 + 0,4825}$$

$$n = \frac{193}{1,4825}$$

$$n = 130,185497$$

$$n = 130 \text{ Orang}$$

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Tingkat Kesalahan (5%)

Berdasarkan nilai diatas maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 orang dari 193 populasi.

Tabel 4.1 Tabel Perhitungan Sampel

No	Ruang Rawat Inap	Rumus Fraction	Hasil
1	Ruangan St. Laura	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{24}{193} \times 130 = 16$
2	Ruangan St. Paulin	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{14}{193} \times 130 = 9$
3	Ruangan St. Melania	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{20}{193} \times 130 = 13$
4	Ruangan St. Theresia	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{22}{193} \times 130 = 15$
5	Ruangan St. Antonius	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{31}{193} \times 130 = 21$
6	Ruangan St. Fransiskus	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{17}{193} \times 130 = 12$
7	Ruangan St. Ignatius	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{22}{193} \times 130 = 15$
8	Ruangan St. Maria-Marta	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{21}{193} \times 130 = 14$
9	Ruangan St. Lidwida-Yosef	$\frac{n}{N} \times total$	$\frac{22}{193} \times 130 = 15$

4.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai yang berbeda pada sesuatu. (objects, humans and others). Variabel juga merupakan konsep dari berbagai tingkat abstrak yang didefinisikan sebagai sarana untuk mengukur dan/atau memanipulasi suatu studi (Nursalam,2020).

4.3 1 Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain (Nursalam, 2020). Variabel independen dalam penelitian ini adalah “Kepuasan Kerja Perawat” di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024.

4.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi nilainya atau ditentukan oleh variabel lain (Nursalam, 2020) . Variabel dependen dari penelitian ini adalah “Kinerja Perawat” di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024

4.3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional berasal dari serangkaian langkah berturut-turut yang diambil oleh peneliti untuk mendapatkan kesan sensorik yang menunjukkan adanya atau tidak adanya variabel (Grove et al., 2015). Ada dua macam defenisi, yaitu definisi nominal dan definisi riil.

Definisi nominal merupakan definisi yang menjelaskan karakter, makna, asal usul, kebenaran, dan makna kata itu. Satu item yang dibatasi oleh pertahanan nyata memiliki dua komponen: satu elemen yang sama dengan

STIKes Santa Elisabeth Medan

sesuatu yang lain dan satu unsur yang berbeda dari sesuatu yang lainnya (Nursalam, 2020).

Tabel 4.2 Definisi Operasional Penelitian Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Variabel	Defenisi	Indikator	Alat ukur	Skala	Skor
Independen: Kepuasan Kerja Perawat	Perasaan Senang yang dirasakan oleh perawat terhadap hasil dari apa yang dikerjakannya	Kepuasan kerja: 1.Gaji 2.Fasilitas 3.Hubungan kerja 4.Kesesuaian kerja 5.Pengawasan 6.Promosi	Kuesioner terdiri dari 20 pernyataan dengan pilihan jawaban: Sangat tidak puas=1 Tidak puas=2 Cukup puas=3 Puas=4 Sangat puas=5	O R D I N A L	1.Skor 20-60 = Kepuasan kerja perawat (Rendah) 2.Skor 61-100 = Kepuasan kerja perawat (Tinggi)
Dependen: Kinerja Perawat	Hasil kerja dari dokumentasi keperawatan yang meliputi: Pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi dan evaluasi	Kinerja perawat yang dinilai dari: 1.Pengkajian 2.Diagnosis 3.Perencanaan 4.Implementasi 5.Evaluasi 6.Dokumentasi	Kuesioner yang terdiri dari 30 pernyataan dengan pilihan jawaban: Tidak pernah=1 Jarang =2 Kadang-kadang =3 Sering =4 Selalu=5	O R D I N A L	1.Skor 30-70 = Kinerja kurang 2.Skor 71-110 = Kinerja sedang 3.Skor 111-150= Kinerja Baik

4.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian salah satu dari dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas data penelitian. Pada dasarnya, alat penelitian adalah alat yang digunakan para peneliti untuk mengumpulkan data untuk studi mereka (Hardani et al., 2020). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dua puluh pernyataan tentang tingkat kepuasan perawat dan tiga puluh tentang kinerja perawat membentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini

Instrumen Kepuasan Kerja Perawat diambil dari kuesioner baku dari buku Nursalam tahun 2020 edisi ke 5 tentang Kepuasan Kerja Perawat. Kuesioner Kepuasan Kerja Perawat terdiri dari 20 pernyataan dengan lima jawaban yaitu: “sangat tidak puas, tidak puas, cukup puas, puas, dan sangat puas”. Jawaban “sangat tidak puas” bernilai=1, “tidak puas” bernilai =2, “cukup puas” bernilai =3, “puas” bernilai =4 dan “sangat puas” bernilai = 5.

Jawaban kuesioner kepuasan kerja perawat menggunakan skala ordinal dengan hasil ukur terdiri dari 2 kategori yaitu: tinggi dan rendah. Kepuasan kerja perawat pelaksana dengan kategori “tinggi” apabila menjawab seluruh kuesioner dengan rentang nilai 61-100 dan kepuasan kerja perawat pelaksana untuk kategori “rendah” apabila perawat menjawab seluruh kuesioner dengan rentang 20-60. Untuk menentukan panjang kelas (interval) menggunakan rumus statistik, sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{Banyak kelas}}$$
$$= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

STIKes Santa Elisabeth Medan

$$= \frac{(20 \times 5) - (20 \times 1)}{2}$$

$$= \frac{100 - 20}{2} = \frac{80}{2} = 40$$

Dimana P= panjang kelas, dengan rentang 40 (selisih nilai tertinggi dan nilai terendah) dan banyak kelas sebanyak 2 kelas yaitu: tinggi dan rendah. Didapatkan panjang kelas sebesar 40. Dengan menggunakan P=40 maka didapatkan hasil penelitian dari Kepuasan Kerja Perawat adalah sebagai berikut dengan kategori:

Kepuasan kerja perawat rendah = 20-60

Kepuasan kerja perawat tinggi = 61-100

Instrumen Kinerja perawat merupakan kuesioner dalam (Nursalam, 2020). Kuesioner Kinerja Perawat terdiri dari 30 pernyataan dengan 5 jawaban yaitu “Tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering dan selalu”. Jawaban “tidak pernah” bernilai = 1, “jarang” bernilai = 2, “kadang-kadang” bernilai = 3, “sering” bernilai = 4, dan “selalu” bernilai = 5.

Jawaban kuesioner kinerja perawat menggunakan skala ordinal dengan hasil ukur yang terdiri dari 3 kategori yaitu kurang, sedang dan baik. Penilaian kinerja perawat dikatakan “baik” jika skor 111-150, “sedang” jika 71 -110, dan “kurang” jika 30-70. Untuk menentukan panjang kelas (interval) menggunakan rumus statistik, sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{Banyak kelas}}$$
$$= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{(30 \times 5) - (30 \times 1)}{3} \\ &= \frac{150 - 30}{3} = \frac{120}{3} = 40 \end{aligned}$$

Dimana P = panjang kelas, dengan rentang 40 (selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah) dan banyak kelas sebanyak 3 kelas yaitu: baik, sedang dan kurang. Didapatkan panjang kelas sebesar 40. Dengan menggunakan $P=40$ maka didapatkan hasil penelitian dari Kinerja Perawat adalah sebagai berikut:

Kinerja kurang = 30-70
Kinerja sedang = 71-110
Kinerja baik = 111-150

4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

4.5.1 Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang berlokasi di Jl. H. Misbah No.7, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Adapun yang menjadi dasar peneliti untuk memilih lokasi tersebut dikarenakan Rumah Sakit Elisabeth Medan merupakan lahan praktek peneliti selama kuliah di STIKes Santa Elisabeth Medan.

4.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 dilaksanakan pada 6 - 27 April 2024.

4.6 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

4.6.1 Pengambilan data

Pengumpulan data adalah proses menemukan subjek dan mengumpulkan informasi untuk penelitian dikenal sebagai pengumpulan data. Proses mendekati seseorang dan mengumpulkan informasi yang diperlukan tentang mereka untuk penelitian. (Nursalam, 2020). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer, yaitu informasi yang secara langsung diperoleh peneliti sehubungan dengan tujuan penelitian. (Nursalam, 2020). Data primer pada penelitian ini diperoleh dari responden secara langsung dengan cara membagikan kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari sumber eksternal atau data yang sudah ada (Nursalam, 2020). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data personalia bagian SDM Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

4.6.2 Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data adalah Metode mendekati subjek dan mengumpulkan informasi tentang subjek yang diperlukan untuk studi (Nursalam, 2020). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sebuah kuesioner yang akan didistribusikan kepada responden akan digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam survei ini.

Penelitian dilaksanakan setelah proposal penelitian lulus etik dari Komite Etik STIKes Santa Elisabeth Medan dan mengajukan surat permohonan izin.

pelaksanaan penelitian kepada STIKes Santa Elisabeth Medan. Setelah mendapat izin dari STIKes Santa Elisabeth Medan untuk melakukan penelitian, kemudian peneliti memberikan surat kepada Direktur Rumah Sakit Elisabeth Medan. Selanjutnya peneliti mendatangi ke ruangan dan bertemu langsung dengan perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang akan menjadi responden peneliti. Kemudian peneliti menjelaskan maksud dan tujuan peneliti serta meminta responden untuk membaca dan mengisi surat persetujuan (*Informed Consent*). Peneliti juga menjelaskan kepada calon responden tentang pengisian lembar yang akan diisi oleh responden secara langsung sampai responden mengerti. Kemudian peneliti melakukan penelitian sesuai dengan kebutuhan penelitian. Setelah responden selesai mengisinya, peneliti akan memeriksa kembali kelengkapannya dan peneliti kemudian mengucapkan terimakasih kepada responden dan mulai melakukan pengolahan data.

4.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen berhubungan dengan kualitasnya, dan akurasi teknik pengumpulan data terkait dengan kualitas data yang dikumpulkan (Hardani et al., 2020).

Validitas (kesahihan) menyatakan apa yang seharusnya diukur. Prinsip validitas adalah pengukuran dan pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data (Nursalam, 2020). Validitas mendefinisikan apa yang harus dinilai. Prinsip pengukuran dan pengamatan, atau prinsip

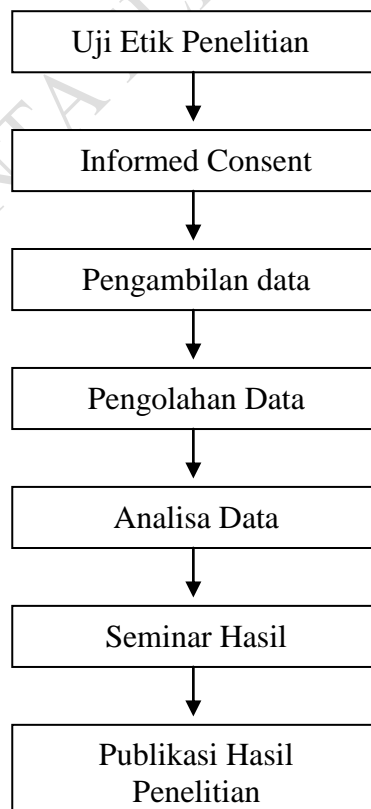
keandalan instrumen dalam pengumpulan data, adalah prinsip validitas (Hardani et al., 2020).

Reliabilitas adalah ketika fakta atau realitas kehidupan tertentu diukur atau diamati berulang kali pada waktu yang berbeda, keandalan adalah sejauh mana pengukuran atau observasi identik (Nursalam, 2020).

Pada penelitian ini, peneliti tidak melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Peneliti menggunakan kuesioner kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat dari buku Nursalam tahun 2020.

4.7 Kerangka Operasional

Bagan 4.1 Kerangka Operasional Penelitian Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024



4.8 Analisa Data

Analisa data merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan utama penelitian, yaitu memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian yang mengklarifikasi fenomena menggunakan berbagai tes statistik. (Nursalam, 2020). Setelah para peneliti telah mengumpulkan semua informasi yang diperlukan, mereka memproses data menggunakan perhitungan statistik untuk memastikan bagaimana kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat, cara yang dilakukan untuk menganalisa data yaitu dengan beberapa tahapan:

1. *Editing* yaitu peneliti melakukan pemeriksaan untuk memastikan data tersebut dapat diproses dengan benar, para peneliti secara hati-hati meninjau jawaban yang diberikan oleh responden pada kuesioner yang telah mereka selesaikan.
2. *Coding* yaitu Mengkonversi jawaban dari responden menjadi format numerik yang sesuai dengan variabel peneliti dan berfungsi sebagai kode untuk peneliti.
3. *Scoring* yang berfungsi untuk menentukan skor masing-masing responden berdasarkan tanggapan mereka terhadap pertanyaan para peneliti.
4. *Tabulating* yaitu persentase jawaban pemrosesan data yang menggunakan komputerisasi dengan memasukkan hasil perhitungan ke dalam tabel.

Analisa data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisa univariat dan bivariat, diantaranya:

1. Analisa univariat

Analisa univariat bertujuan untuk menganalisis kualitas setiap variabel secara terpisah (Hardani et al., 2020). Pada analisa univariat penelitian

metode statistik ini untuk mengidentifikasi pada data karakteristik responden (nama inisial, usia, jenis kelamin, pendidikan, agama dan lama bekerja), variabel independen kepuasan kerja dan variabel independen kinerja perawat.

2. Analisa bivariat

Analisa bivariat digunakan untuk menghasilkan kesimpulan dari analisis ini, analisis bivariate mempertimbangkan karakteristik dua variabel yang terkait satu sama lain (Hardani et al., 2020). Pada penelitian ini analisis bivariat adalah untuk menjelaskan hubungan dua variabel, yaitu variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen dengan kinerja perawat sebagai variabel dependen.

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji *chi Square*. Uji *Chi Square* dilakukan untuk uji hipotesis komparatif kategorik tidak berpasangan, menggunakan “tabel B x K” (Dahlan, 2017). Uji *Chi Square* ini digunakan jika data dalam penelitian berbentuk ordinal yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat atau tidaknya hubungan variabel independen dengan dependen ketika dilakukan pengukuran sekali atau pun lebih (Nursalam, 2020).

Dalam menggunakan Uji *Chi Square* ada syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Tidak ada sel dengan nilai frekuensi kenyataan atau disebut juga *Actual Count* (F_0) sebesar 0 (Nol)
2. Apabila bentuk tabel kontingensi 2×2 , maka tidak boleh ada 1 sel saja yang memiliki frekuensi harapan atau disebut juga *expected count* (F_h) kurang dari 5

3. Apabila bentuk tabel lebih dari 2 x 2, misal 2 x 3, maka jumlah sel dengan frekuensi harapan yang kurang dari 5 tidak boleh lebih dari 20%

Jika tabel kontingensi 2 x 2 namun tidak memenuhi syarat *Uji Chi Square*, yakni ditemukan frekuensi harapan dibawah 5, maka rumus diganju menggunakan *Uji fisher exact test* sebagai uji alternatif untuk tabel kontingensi 2 x 2 (Aprivia & Yulianti, 2021). Setelah seluruh data yang dibutuhkan terkumpul oleh penulis, maka dilakukan pengolahan data dengan cara perhitungan statistik untuk menentukan kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Pedoman untuk penarikan kesimpulan pada *Uji Chi Square* dengan membandingkan χ^2_{hitung} dengan χ^2_{tabel} yaitu:

1. Jika harga χ^2_{hitung} sama atau lebih besar χ^2_{tabel} berarti perbedaan frekuensi observasi signifikan. Jika perbedaan frekuensi observasi signifikan, maka hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
2. Jika harga χ^2_{hitung} lebih kecil dari χ^2_{tabel} berarti perbedaan frekuensi observasi tidak signifikan. Jika perbedaan frekuensi observasi tidak signifikan, maka hipotesis nihil diterima dan hipotesis alternatif ditolak

4.9 Etika Penelitian

Secara universal, tiga prinsip yang telah disepakati dan diakui sebagai prinsip-prinsip etika umum penelitian kesehatan memiliki kekuatan moral sehingga penelitian dapat dianggap bertanggung jawab, baik secara etis dan hukum (Komite Etik penelitian dan Pengembangan Kesehatan Nasional, Kemenkes RI, 2021). Empat prinsip etika ini membentuk dasar dari setiap

penelitian kesehatan yang melibatkan subjek manusia dan diwajibkan oleh hukum.

1. Prinsip menghormati harkat martabat manusia (*respect for persons*)

Prinsip ini merupakan ekspresi rasa hormat terhadap martabat manusia sebagai individu dengan kehendak bebas dan tanggung jawab pribadi atas pilihan-pilihannya.

2. Prinsip berbuat baik (*beneficence*)

Kewajiban untuk membantu orang lain dengan mengejar kebaikan terbesar dengan kerugian terkecil dikenal sebagai prinsip etika melakukan kebaikan.

3. Prinsip keadilan (*justice*)

Kewajiban moral untuk memperlakukan setiap individu (seperti orang independen) dengan adil dan dengan otoritas moral untuk mendapatkan hak-hak mereka dikenal sebagai prinsip etika keadilan. Ini dilakukan dengan mempertimbangkan distribusi status ekonomi, budaya, etnis, usia, dan jenis kelamin. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2021)

4. Lembar Persetujuan (*Informed consent*)

Lembar persetujuan menunjukkan bahwa peserta telah diberikan informasi yang cukup tentang studi, mampu mengerti, dan memiliki kebebasan untuk memutuskan apakah mereka akan berpartisipasi atau tidak (Polit & Beck, 2018).



STIKes Santa Elisabeth Medan

Penelitian ini juga telah layak etik "*Ethical Exemption*" dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan, dengan nomor surat No: 027/KEPK-SE/PE-DT/III/2024.

STIKES SANTA ELISABETH MEDAN



BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan adalah Rumah Sakit akreditasi paripurna yang berlokasi di jalan Haji Misbah No. 7 Medan, Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan berhadapan dengan Taman Ahmad Yani. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan merupakan Rumah Sakit Tipe B dan telah terakreditasi Paripurna Tahun 2016. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan ini dibangun pada tanggal 11 Februari 1929 dan diresmikan pada tanggal 17 November 1930. Rumah Sakit Santa Elisabeth dikelola oleh Suster-Suster Kongregasi Fransiskanes Santa Elisabeth sebagai wujud pelayanan para Suster FSE yang memiliki kharisma menjadi penyembuh dan sebagai tanda kehadiran Allah. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan memiliki motto “Ketika Aku Sakit Kamu Melawat Aku (Matius 25 : 36)”.

Adapun visi yang hendak dicapai adalah menjadikan Rumah Sakit Santa Elisabeth medan mampu berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi atas dasar cinta kasih dan persaudaraan dan misi yaitu meningkatkan derajat kesehatan melalui sumber daya manusia yang profesional, sarana dan prasarana yang memadai, selain itu juga senantiasa memperhatikan masyarakat yang lemah. Tujuan dari Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yaitu untuk meningkatkan derajat kesehatan yang optimal dengan semangat cinta kasih sesuai kebijakan pemerintah dalam menunjukkan masyarakat sehat.

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menyediakan beberapa pelayanan kesehatan seperti unit pelayanan medis dari pelayanan keperawatan, baik rawat inap maupun rawat jalan meliputi poli umum, poli klinis spesialis, poli gigi, MCU (Medical Check Up), IGD (Instalasi Gawat Darurat), OK (Kamar Operasi), radiologi, fisioterapi, laboratorium dan farmasi. Rawat Inap adalah suatu prosedur dimana pasien diterima dan dirawat dalam suatu ruangan terkait pengobatan yang hendak dijalankan dalam proses penyembuhan dan rehabilitas. Rawat Jalan adalah suatu tindakan individu mengunjungi suatu rumah sakit terkait dalam upaya untuk mencari pengobatan yang dapat diselesaikan dalam tempo waktu beberapa jam.

Adapun ruangan yang menjadi tempat penelitian peneliti adalah Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, meliputi: Ruangan (Santa Laura, Santa Theresia, Santa Maria-Marta, Santo Fransiskus, Santa Melania, Santo Ignatius, Santa Lidwina-Yosef, Santo Paulin, dan Santo Antonius).

5.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 6 April sampai 27 April 2024 di lingkungan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Adapun jumlah responden perawat di ruang rawat inap sebanyak 130 orang. Hasil analisis univariat dan bivariat dalam penelitian ini tertera pada tabel berikut berdasarkan karakteristik data demografi “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat” di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dengan rincian sebagai berikut:

5.2.1 Distribusi Demografi

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan 130 responden dengan karakteristik yaitu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, lama kerja dan ruangan tempat perawat bekerja.

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi berdasarkan data demografi Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2024 (n=130)

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
Ruangan		
Laura	16	12.3
Pauline	9	6.9
Melania	13	10.0
Theresia	15	11.5
Antonius	21	16.2
Fransiskus	12	9.2
Ignatius	15	11.5
Maria-Martha	14	10.8
Yosef-Lidwina	15	11.5
Total	130	100

Berdasarkan tabel 5.1 ditemukan bahwa frekuensi dan persentase terkait data demografi berdasarkan umur dapat dilihat bahwa dari 130 responden mayoritas berada pada rentang usia 26-35 tahun sebanyak 78 responden (60%).

36-45 tahun sebanyak 22 responden (16,9%), 17-25 tahun sebanyak 19 responden (14,6%) dan 46-55 tahun sebanyak 11 orang (8,5%).

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dari 130 responden ditemukan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 120 responden (92,3%) dan minoritas pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 responden (7,7%).

Berdasarkan lama kerja diperoleh data bahwa mayoritas responden yang bekerja selama <6 tahun sebanyak 70 responden (53,8%), bekerja selama 7-12 tahun sebanyak 32 responden (24,6%), bekerja selama 13-18 tahun sebanyak 18 responden (13,8%) dan bekerja >18 tahun sebanyak 10 responden (7,7%).

Berdasarkan ruangan tempat responden bekerja yaitu dari ruangan Antonius sebanyak 21 responden (16,2%), ruangan Laura sebanyak 16 responden (12,3%), ruangan Theresia, ruangan Ignatius dan ruangan Yosef-Lidwina masing-masing sebanyak 15 responden (11,5%), ruangan Maria-Martha sebanyak 14 responden (10,8%), ruangan Melania sebanyak 13 responden (10%), ruangan Fransiskus sebanyak 12 responden (9,2%), terakhir dari ruangan Paulin sebanyak 9 responden (6,9%).

5.2.2 Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti didapatkan data kepuasan kerja perawat yang dikategorikan menjadi kepuasan kerja tinggi dan kepuasan kerja rendah yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi dan persentase Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2024 (n=130)

Kepuasan Kerja	F	%
Kepuasan Tinggi	62	47,7
Kepuasan Rendah	68	52,3
Total	130	100

Berdasarkan tabel diatas kepuasan kerja perawat yang memiliki kepuasan kerja perawat rendah sebanyak 68 responden (53,3%) dan yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 62 responden (47,7%). Mayoritas perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang bekerja di ruang rawat inap dengan kategori kepuasan kerja rendah sebanyak 68 responden dengan presentasi 53,3%.

5.2.3 Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti didapatkan data kinerja perawat yang dikategorikan menjadi 3 yaitu kinerja baik, kinerja sedang dan kinerja kurang yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi dan persentase Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2024 (n=130)

Kinerja	F	%
Kinerja Baik	63	48,5
Kinerja Sedang	67	51,5
Kinerja Kurang	0	0,0
Total	130	100

Berdasarkan tabel diatas perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang 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.

5.2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2024 (n=130)

Tabel 5.4 Hasil Tabulasi Silang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Tahun 2024 (n=130)

Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat				Total		<i>p-value</i>
	Baik		Sedang				
	f	%	f	%	f	%	
Tinggi	46	35.4	16	12.3	62	47.7	0,000
Rendah	17	13.1	51	39.2	68	52.3	
Total	63	51.5	67	48.5	130	100	

Berdasarkan tabel 5.4 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 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. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja perawat yang memiliki kepuasan kerja perawat rendah sebanyak 68 responden (53,3%) dan yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 62 responden (47,7%).

Dari hasil penelitian yang dilakukan mayoritas responden berusia 26-35 tahun sebanyak 78 responden (60%) dengan masa kerja < 6 tahun. Perawat dengan kepuasan rendah mayoritas pada rentang usia 26-35 tahun dengan mayoritas perawat memiliki kepuasan rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang perawat yang memiliki usia semakin tua yang berarti memiliki lama kerja yang semakin lama akan memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang semakin tinggi dikarenakan perawat sudah memiliki banyak pengalaman kerja, maupun memiliki hal baru yang dirasakan yang membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Berbeda dengan perawat yang baru dengan masa kerja yang belum lama yang membuat mereka belum terbiasa dengan dunia pekerjaan seperti bagaimana membangun kerja sama dengan teman kerja. Mereka juga merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan cukup memberikan beban dikarenakan sering diberikan tugas oleh senior-seniornya.

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 melengkapi 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 Nauli et al (2022).

Kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasa suka atau tidak suka ketika mengevaluasi pekerjaannya yang melibatkan pandangan umum seorang individu mengenai pekerjaannya, individu dengan kepuasan kerja yang bagus akan menunjukkan sikap tersebut dengan hal positif dalam bekerja (Fikri et al., 2022).

Menurut Robbins (2003) terdapat lima indikator kepuasan kerja , yaitu : pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Kepuasan kerja perawat akan muncul apabila memenuhi faktor-faktor tersebut, sedangkan jika hal ini tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukannya (Yulia, 2020).

Seorang perawat biasanya akan lebih bersemangat dalam bekerja jika mendapatkan upah sesuai dengan yang diinginkan (Nauli et al., 2022). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Made et al (2020) dengan hasil menunjukkan bahwa dari 130 responden terdapat sebanyak 76 responden (58,5%) menyatakan tidak puas dengan pemberian insentif dimana sebaiknya rumah sakit meningkatkan transparansi sistem manajemen keuangan dan jika mampu memberikan insentif yang adil sesuai dengan kebijakan dan kesepakatan agar terjadi peningkatan kepuasan pegawai.

Selain gaji atau pemberian insentif, promosi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini karena promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan,

sehingga individu yang mengekspresikan bahwa keputusan promosi itu adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan kerja. Kemudian rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok adalah sumber kepuasan kerja bagi seseorang secara individual. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat (Oktavianis, 2022).

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.

Kepuasan kerja dianggap sebagai perhatian global, hal ini penting untuk meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang sesuai dalam organisasi perawatan kesehatan, dan tidak adanya kepuasan kerja di antara perawat dapat mempengaruhi praktik mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan pasien secara langsung atau tidak langsung. Kepuasan kerja yang rendah dianggap sebagai faktor penyebab perawat

meninggalkan pekerjaan dan profesinya saat ini. Kepuasan kerja penting karena ketidakpuasan kerja dikaitkan dengan peningkatan resiko kesalahan medis. Perawat yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah dapat mengakibatkan hal-hal yang dapat merugikan seperti perawat yang bekerja dengan lamban, seringkali absen, lalai dalam menjalankan tugasnya, memiliki prestasi yang rendah, kualitas pelayanannya rendah, dan kedisiplinannya kurang (Triarso, 2023).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Musmiller et al (2020) 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%. 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 et al (2020) didapatkan hasil bahwa dari 73 perawat pelaksana ditemukan bahwa mayoritas perawat merasa puas dalam bekerja sebanyak 41 responden (56,2%). 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.

5.3.2 Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil perawat yang memiliki kinerja kurang tidak ada (0 %), kinerja sedang sebanyak 67 responden (51,5%) dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 63 responden (48,5%).

Hasil penelitian yang didapatkan mengenai kinerja perawat ditemukan bahwa mayoritas perawat dengan kinerja sedang termasuk dalam rentang usia 26-35 tahun. Berdasarkan lama kerja mayoritas perawat yang memiliki lama kerja < 6 tahun lebih banyak memiliki kinerja sedang. Sehingga dapat disimpulkan perawat dengan usia muda dengan lama kerja yang belum lama mayoritas memiliki kinerja sedang, demikian juga perawat dengan usia produktif yang memiliki masa kerja yang semakin lama akan memberikan kinerja yang baik.

Perawat yang memiliki usia yang produktif dengan masa kerja yang lama memiliki pengalaman kerja yang banyak yang membuat pengetahuan mereka semakin meningkat. Masa kerja yang sudah mereka lewati membuat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah hal yang menyenangkan karena sudah menjadi pekerjaan yang selalu mereka lakukan. Mereka yang memiliki usia produktif bersemangat melakukan pekerjaan. Berbeda dengan perawat yang sudah tua akan mengalami penurunan produktivitas yang membuat kualitas mereka akan menurun dalam melakukan pekerjaan sehingga memiliki kinerja sedang.

Menurut asumsi peneliti, 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. Perawat dengan kinerja baik disebabkan karena mampu melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang sudah 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 biopsiko-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 adalah penampilan hasil karya dari perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dan dinilai sesuai dengan peran fungsi sebagai asuhan keperawatan. Kinerja perawat terdiri dari pengkajian, diagnosa keperawatan, rencana tindakan keperawatan, tindakan keperawatan, evaluasi, dan catatan keperawatan

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 (Sitorus, 2020).

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 (Maurissa et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Syafrizal et al (2021) 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%). 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 et al (2020) di Instalasi Rawat Inap RSUD 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.

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

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 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 ada sebanyak 51 responden (39,2%), demikian

sebaliknya perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi dengan kinerja baik sebanyak 46 responden (35,4%).

Penelitian yang sudah 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., (2021) menyatakan selain faktor kepuasan kerja, kinerja seorang perawat dipengaruhi oleh faktor lainnya. 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 (Nursalam, 2022).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhiana et al (2022) yang mendapat hasil uji statistik *Somers'd* yang menunjukkan hasil *p-value* sebesar 0.008 yang berarti ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi. Berbagai faktor dapat

mempengaruhi kinerja perawat, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja perawat yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda bergantung pada sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya sendiri. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

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 kinerja nya akan tinggi, dan sebaliknya jika seorang pegawai tidak puas akan menampilkan kinerja yang buruk (Syafrizal et al., 2021).

BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 130 responden mengenai “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024”, maka dapat disimpulkan :

1. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 untuk kategori kepuasan kerja rendah sebanyak 68 responden (53,3%) dan yang memiliki kategori kepuasan kerja tinggi sebanyak 62 responden (47,7%).
2. Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 untuk kategori kinerja sedang sebanyak 67 responden (51,5%) dan untuk kategori kinerja baik sebanyak 63 responden (48,5%).
3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 berdasarkan hasil uji *Fisher Exact Test* didapatkan *p value* =0,000 ($p < 0.05$) yang artinya ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah responden 130 orang mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024, maka disarankan:

1. Bagi Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan serta pemikiran untuk meningkatkan kinerja perawat dengan memberikan kepuasan kerja yang meliputi gaji, fasilitas, hubungan kerja, promosi, kesesuaian kerja dan supervisi.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan penelitian tentang “Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat” serta dapat menambah informasi dan referensi perpustakaan STIKes Santa Elisabeth Medan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

4. Bagi Perawat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan agar perawat meningkatkan kinerja dengan melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan standar asuhan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Amri, K. (2021). Hubungan Status Kepegawaian Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap RSAU Dr. Esnawan Antariksa. *Jurnal Keperawatan Dan Kedirgantaraan*, 1(1), 16–22.
- 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>
- 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.
- Aprivia, S. A., & Yulianti, A. E. (2021). Hubungan Tingkat Pengetahuan Dan Perilaku Dengan Penerapan Personal Hygiene Penjamah Makanan Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Lingkungan (JKL)*, 11(2), 79–89. <https://doi.org/10.33992/jkl.v11i2.1455>
- 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.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado. 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>
- Dahlan, M. S. (2017). Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat, dan Multivariat Dilengkapi Aplikasi dengan Menggunakan SPSS. In *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat, dan Multivariat Dilengkapi Aplikasi SPSS* (pp. 221–232). Salemba Medika. <https://doku.pub/download/statistik-untuk-kedokteran-dan-kesehatan-msopiyudin-dahlan-30j8pxk4p5lw>

- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap*. 5(1).
- Grove, S., Gray, J., & Nancy, B. (2015). Understanding Nursing Research: Building an Evidence-Based Practice. In *American Speech* (Vol. 15, Issue 3). <http://evolve.elsevier.com/Grove/understanding/>
- 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>
- Hardani, Adriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March). Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2021). Pedoman dan Standar Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Nasional. In *Komisi Etik Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Nasional*.
- Made, N., Wati, N., Juanamasta, I. G., Suartini, N. L., Wira, S., Bali, M., & No, J. K. (2020). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar*. 18(2), 163–171.
- 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.
- Musmiller, 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>
- 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.
- 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>

- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (P. P. Lestari (ed.); Edisi 5). Salemba Medika.
- Nursalam. (2022). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 6* (6th ed.).
- Oktavianis, H. (2022). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU. 8.5.2017.* <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2018). *Essentials Of Nursing Research: appraising evidence for nursing practice* (Ninth Edit). Wolters Kluwer Heath. <https://lccn.loc.gov/2016043994>
- Purnaningrum, D. P., Setyaningrum, R., Nisa, M. A., Noor, I. H., & Khairiyati, L. (2020). Hubungan Faktor Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Sektor Pelayanan Publik. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 7(3), 104–111. <https://doi.org/10.20527/jpkmi.v7i3.12291>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). *Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. 3*(1).
- Setyowati, M., Dwiantoro, L., & Warsito, B. E. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial Perawat terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(1), 61. <https://doi.org/10.26714/jkj.8.1.2020.61-68>
- 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>
- Simanjorang, R. J. (2022). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2022. 82–95.*
- Sitorus, A. M. S. (2020). Pentingnya Kualitas Proses Keperawatan Terhadap Kepuasan Pasien. *JHE (Journal of Health Education)*, 2(2). <https://dx.doi.org/10.31219/osf.io/3km2s>
- 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.
- Syafrizal, R., Yuliharsi, & 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>
- Tarigan, H. (2018). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2018.* 3(oktober), 1–8.
- Triarso, Y. (2023). Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan*, 15, 1–850.
- Wirentanus, L. (2019). Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), 148.
<https://doi.org/10.31764/jmk.v10i2.2013>
- 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>
- YULIA, R. (2020). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Human Care Journal*, 5(4), 1050.
<https://doi.org/10.32883/hcj.v5i4.1002>
- Zakiah, N., Nurrizka, R. H., & Nurdiantami, Y. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta.* 4.



LAMPIRAN



STIKes Santa Elisabeth Medan

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth,
Calon Responden Penelitian
Di tempat
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Dengan Hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Romiani Naibaho

Nim : 032020027

Alamat: Jl. Bunga Terompet No. 118 Pasar VIII Medan Selayang

Mahasiswa program studi Ners Tahap Akademik yang sedang mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024”**. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tidak akan menimbulkan kerugian terhadap calon responden, segala informasi yang diberikan oleh responden kepada peneliti akan dijaga kerahasiaannya, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Peneliti sangat mengharapkan kesediaan individu untuk menjadi responden dalam penelitian ini tanpa adanya ancaman dan paksaan.

Apabila saudara/i yang bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini, peneliti memohon kesediaan responden untuk menandatangani surat persetujuan untuk menjadi responden dan bersedia untuk memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti guna pelaksanaan penelitian. Atas segala perhatian dan kerjasama dari seluruh pihak saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya
Peneliti

Romiani Naibaho



STIKes Santa Elisabeth Medan

INFORMED CONSENT

(Persetujuan menjadi partisipasi)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama (inisial) :

Umur :

Jenis Kelamin :

Manyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan secara rinci dan telah mengerti mengenai studi kasus yang akan dilakukan oleh Romiani Naibaho dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024”. Saya memutuskan setuju untuk ikut partisipasi pada studi kasus ini secara sukarela tanpa paksaan. Bila selama studi kasus ini saya menginginkan pengunduran diri, maka saya dapat mengundurkan sewaktu-waktu tanpa sanksi apapun.

Medan.....2024

Peneliti

Responden

Romiani Naibaho

(.....)

KUESIONER KEPUASAN KERJA PERAWAT

Kepuasan Perawat

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda ✓ pada kolom pilihan, yang sesuai dengan apa yang dinyatakan dalam pertanyaan-pertanyaan

Keterangan:

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

CP = Cukup Puas

P = Puas

SP = Sangat Puas

No	PERNYATAAN	STP	TP	CP	P	SP
	Gaji					
1	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang saudara lakukan saat ini					
2	Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat saudara bekerja					
3	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan saudara					
4	Pemberian intensif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra					
	Fasilitas					
5	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan					
6	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir, dan kantin					
7	Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan, dan kebisingan					
8	Adanya jaminan atas kesehatan/keselamatan kerja					
9	Perhatian institusi rumah sakit terhadap saudara					
	Hubungan Kerja					
10	Hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja					
11	Kemampuan dalam bekerja sama antar karyawan					

STIKes Santa Elisabeth Medan

12	Sikap teman-teman sekerja terhadap saudara					
	Kesesuaian Kerja					
13	Kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan saudara					
14	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan					
	Pengawasan					
15	Kemampuan supervisi/pengawas dalam membuat keputusan					
16	Perlakuan atasan selama saya bekerja disini					
17	Kebebasan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Promosi					
18	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuasn kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan					
19	Kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi					
20	Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat					

(Sumber : Nursalam, 2020)

KUESIONER KINERJA PERAWAT

Kinerja Perawat

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda ✓ pada kolom pilihan, yang sesuai dengan apa yang dinyatakan dalam pertanyaan-pertanyaan

Keterangan:

TDP = Tidak Pernah

JRG = Jarang

KKD = Kadang-kadang

SRG = Sering

SLL = Selalu

NO	PERNYATAAN	TDP	JRG	KKD	SRG	SLL
A	Pengkajian					
1	Melakukan pengkajian data klien pada saat klien masuk rumah sakit					
2	Setiap melakukan pengkajian data, dilakukan wawancara, pemeriksaan fisik, dan pengamatan serta pemeriksaan penunjang (misal: laboratorium, foto rontgen, dll)					
3	Data yang diperoleh melalui pengkajian dikelompokkan menjadi data bio-psiko-sosio-spiritual					
4	Mengkaji data subjektif dan objektif berdasarkan keluhan klien dan pemeriksaan penunjang					
5	Mencatat data yang dikaji sesuai dengan format dan pedoman pengkajian yang baku					
B	Diagnosa Keperawatan					
1	Merumuskan diagnosis / masalah keperawatan klien berdasarkan kesenjangan antara status kesehatan dengan pola fungsi kehidupan (kondisi normal)					
2	Rumusan diagnosis keperawatan dilakukan					

STIKes Santa Elisabeth Medan

	berdasarkan masalah keperawatan yang telah ditetapkan					
3	Rumusan diagnosa keperawatan dapat juga mencerminkan problem etiology (PE)					
4	Rumusan diagnosis keperawatan bisa dalam bentuk aktuak dan resiko					
5	Menyusun prioritas diagnosis keperawatan lengkap problem etiology (PE)					
C	Intervensi / Perencanaan					
1	Rencana keperawatan dibuat berdasarkan diagnosis keperawatan dan disusun menurut urutan prioritas					
2	Rumusan tujuan keperawatan yang dibuat mengandung komponen tujuan dan kriteria hasil					
3	Rencana tindakan dibuat mengacu pada tujuan dengan kalimat perintah, terperinci, dan jelas					
4	Rencana tindakan keperawatan yang dibuat menggambarkan keterlibatan klien dan keluarga didalamnya					
5	Renaca tindakan keperawatan yang dibuat menggambarkan kerjasama dengan tim kesehatan lain					
D	Implementasi					
1	Implementasi tindakan keperawatan menggambarkan tindakan mandiri, kolaboratif, dan ketergantungan sesuai dengan renaca keperawatan					
2	Observasi terhadap setiap respons klien setelah dilakukan tindakan keperawatan					
3	Implementasi tindakan keperawatan bertujuan untuk promotif, preventif, kuratif,					

STIKes Santa Elisabeth Medan

	rehabilitatif, dan mekanisme koping					
4	Implementasi tindakan keperawatan bersifat holistik dan menghargai hak-hak klien					
5	Implementasi tindakan keperawatan melibatkan partisipasi aktif klien					
E	Evaluasi					
1	Komponen yang dievaluasi mengenai status kesehatan klien meliputi aspek kognitif, afektif, psikomotor klien melakukan tindakan, perubahan fungsi tubuh, tanda, dan gejala					
2	Evaluasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan SOAP					
3	Evaluasi terhadap tindakan keperawatan yang diberikan mengacu kepada tujuan dan kriteria hasil					
4	Evaluasi terhadap pengetahuan klien tentang penyakitnya, pengobatan, dan risiko komplikasi setelah diberikan promosi kesehatan					
5	Evaluasi terhadap perubahan fungsi tubuh dan kesehatan klien setelah dilakukan tindakan					
F	Dokumentasi Keperawatan					
1	Pendokumentasian setiap tahap proses keperawatan ditulis dengan jelas, ringkas, dapat dibaca, serta memakai istilah yang baku dan benar dengan menggunakan tinta					
2	Setiap melakukan tindakan keperawatan perawat mencantumkan paraf, nama jelas, tanggal, dan jam dilakukan tindakan					
3	Dokumentasi proses keperawatan di ruangan ditulis					



STIKes Santa Elisabeth Medan

	menggunakan format yang baku sesuai dengan pedoman RS					
4	Prinsip dalam pendokumentasian asuhan keperawatan adalah: tulis apa yang telah dilakukan dan jangan lakukan apa yang ditulis					
5	Setiap melakukan pencatatan yang bersambung pada halaman baru, tanda tangani dan tulis kembali waktu dan tanggal serta identitas klien pada bagian halaman tersebut					

(Nursalam, 2020)



STIKes Santa Elisabeth Medan

PENGAJUAN JUDUL PROPOSAL

JUDUL PROPOSAL : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja
Perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth
Medan tahun 2024

Nama mahasiswa : Romani Nabaho

N.I.M : 032020023

Program Studi : Ners Tahap Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan

Menyetujui,
Ketua Program Studi Ners

Lindawati Tampubolon. S.Kep, Ns., M.Kep

Medan, 6 Nov 2023

Mahasiswa,

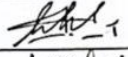
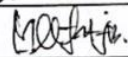
Romani Nabaho

STIKes Santa Elisabeth Medan

USULAN JUDUL SKRIPSI DAN TIM PEMBIMBING

1. Nama Mahasiswa : Romiani Naibaho
2. NIM : 032020027
3. Program Studi : Ners Tahap Akademik STIKes Santa Elisabeth Medan
4. Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

5. Tim Pembimbing :

Jabatan	Nama	Kesediaan
Pembimbing I	Lili Tumenggong, S.Kep.Ns.M.Kep	
Pembimbing II	Mardisti Barus, S.Kep.Ns.M.Kep	

6. Rekomendasi :

- a. Dapat diterima Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 yang tercantum dalam usulan judul Skripsi di atas
- b. Lokasi Penelitian dapat diterima atau dapat diganti dengan pertimbangan obyektif
- c. Judul dapat disempurnakan berdasarkan pertimbangan ilmiah
- d. Tim Pembimbing dan Mahasiswa diwajibkan menggunakan Buku Panduan Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi, dan ketentuan khusus tentang Skripsi yang terlampir dalam surat ini

Medan, 6-11-2023.....

Ketua Program Studi Ners



Lindawati Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep



STIKes Santa Elisabeth Medan



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) SANTA ELISABETH MEDAN

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Medan, 15 November 2023

Nomor: 1501/STIKes/RSE-Penelitian/XI/2023

Lamp. : 1 (satu) set

Hal : Permohonan Pengambilan Data Awal Penelitian

Kepada Yth.:
Direktur
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
di-
Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKes Santa Elisabeth Medan, melalui surat ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin pengambilan data awal bagi mahasiswa tersebut. Adapun nama mahasiswa dan judul proposal terlampir.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



Hormat Kami,
STIKes Santa Elisabeth Medan

Mestiana Br Koro, M.Kep., DNSc
Ketua

Tembusan:

1. Ka/CI Ruangan:.....
1. Mahasiswa yang bersangkutan
2. Arsip

STIKes Santa Elisabeth Medan



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) SANTA ELISABETH MEDAN

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang
Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131
E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Lampiran Nomor: 1501/STIKes/RSE-Penelitian/XI/2023

Daftar Nama Mahasiswa Yang Akan Melakukan Pengambilan Data Awal Penelitian Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

NO	NAMA	NIM	JUDUL PROPOSAL
1	Elyakim Pasti Selamat Zega	032020003	Pengaruh Terapi Bermain <i>Puzzle</i> Terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Di Ruangan Santa Theresia Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
2	Erlinien Telaumbanua	032020038	Hubungan Kualitas Layanan Pada Aplikasi <i>Mobile JKN</i> Dengan Tingkat Kepuasan Peserta BPJS Kesehatan Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
3	Nola Yohana Sitanggang	- 032020064	Pengaruh Perilaku <i>Caring Behavior</i> Perawat Terhadap Kecemasan Keluarga Pasien Di Ruangan <i>Intensive Care Unit (ICU)</i> Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2023.
4	Royindah sinaga	032020071	Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi Di RS Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
5	Romiani Naibaho	032020027	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
6	Ester Putri Natalia Lase	032020034	Penerapan <i>Caring Behavior</i> Dalam Meningkatkan Kepuasan Pasien Di Ruangan Melania dan Laura Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
7	Rostari Saragih	032020050	Hubungan Sistem <i>Reward</i> Dengan Peningkatan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
8	Clarita FamatiraniMargareta El. Hia	032019007	Pengaruh Pemberian <i>Slimber Ice</i> Terhadap Intensitas Rasa Haus Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa Di RS Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
9	Patricia Juniati Simarmata	032020067	Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat Dengan Kecemasan Anak Yang Mengalami Hospitalisasi Di Ruangan Santa Theresia Di RS Santa Elisabeth Tahun 2024.
10	Elisabeth Zebua	032020014	Pengaruh <i>Caring Behaviors</i> Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Dalam Layanan Keperawatan Di Ruangan Ignatius Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
11	Yuni Utami R. Sinaga	032020083	Penerapan <i>Caring Behaviour</i> Perawat dalam Menurunkan Kecemasan Pasien Post Operasi Di Ruangan Maria/Marta Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.



STIKes Santa Elisabeth Medan



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) SANTA ELISABETH MEDAN

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

12	Romita L Gaol	032019075	Pengaruh Komunikasi Teraupetik Terhadap Kepuasan Pelayanan Keperawatan Pasien Ruang, Lidwina-Yosep Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2023.
13.	Agnes Nuryanti Situmorang	032019015	Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
14	Juni Ratna Sari Zai	032020040	Hubungan <i>Self Compassion</i> Dengan Kecerdasan Emosional Perawat Dirumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
15	Celine Rose Elena Tarigan	032020017	Hubungan Pengetahuan Dengan Sikap Keluarga Mengenai FAST Pada Pasien Stroke Di Poli Rawat Jalan RS Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
16	Yein Concita Lingga	032020082	Gambaran Pengetahuan Orang Tua Terhadap Pertolongan Pertama Kejang Demam Pada Anak Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.



Hormat kami,
STIKes Santa Elisabeth Medan

Mestiana Br Haro, M.Kep., DNSc
Ketua



STIKes Santa Elisabeth Medan



YAYASAN SANTA ELISABETH
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN
Jl. Haji Misbah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240
Fax : (061)-4143168 Email : rsemdn@yahoo.co.id
Website : <http://www.rssemdan.id>
MEDAN – 20152



TERAKREDITASI PARIPURNA

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
9	Elisabeth Zebua	032020014	Pengaruh <i>Caring Behaviors</i> Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Dalam Layanan Keperawatan Di Ruang Ignatius Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
10	Yuni Utami R. Sinaga	032020083	Penerapan <i>Caring Behavior</i> Perawat Dalam Menurunkan Kecemasan Pasien Post Operasi Di Ruang Maria/Marta Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
11	Romita L Gaol	032019075	Pengaruh Komunikasi Teraupetik Terhadap kepuasan pelayanan Keperawatan Pasien Ruang Lidwina-Yosef Di Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2023.
12	Agnes Nuryanti Situmorang	032019015	Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan <i>Burnout</i> Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
13	Juni Ratna sari Zai	032020040	Hubungan <i>Self Compassion</i> Dengan Kecerdasan Emosional Perawat DiRumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
14	Celine Rose Elena Tarigan	032020017	Hubungan Pengetahuan Dengan Sikap Keluarga Mengenai FAST Pada Pasien Stroke Di Poli Rawat Jalan RS Santa Elisabeth medan Tahun 2024.
15	Yein Concita Lingga	032020082	Gambaran Pengetahuan Orang Tua Terhadap Pertolongan Pertama Kejang Demam Pada anak di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2024.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Rumah Sakit Santa Elisabeth



dr. Riahsyah Darmasari (R) Onk
Direktur

Cc. Arsip



STIKes Santa Elisabeth Medan



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

PROPOSAL





Nama Mahasiswa : Lomiani Naibaho
NIM : 032020027
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan
Kinerja Perawat di Rumah sakit
Santa Elisabeth Medan tahun 2024
Nama Pembimbing I : Lili Suryani Tumanggor, S.Kep. Ns. M.Kep
Nama Pembimbing II : Mardiah Barus, S.Kep. Ns. M.Kep

NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
1.	Senin, 11 September 2023	Lili Suryani Tumanggor, S.Kep. Ns., M.Kep	Konsul melalui WA (Pengajuan judul proposal serta jurnal pendukung)		
2.	Selasa, 12 September 2023	Lili Suryani Tumanggor, S.Kep. Ns., M.Kep	Konsul secara langsung (Mengganti judul proposal karena judul sebelum nya sudah diteliti pada tahun sebelumnya)		





STIKes Santa Elisabeth Medan



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

3.	Senin, 18 September 2023	Lili Suryani Tumanggur S.Kep.,Ns.,M.Kep	Konsul secara langsung (mengajukan judul dan jurnal pendukung) - Acc Judul Proposal - Membuat BAB I		
4	Sabtu, 30 September 2023	Mardiaty Barus S.Kep.,Ns.,M.Kep	Konsul secara langsung (Mengajukan judul dan menyerahkan telah jurnal pendukung judul proposal) - Mencari masalah di lokasi penelitian		
5.	Jumat, 13 Oktober 2023	Mardiaty Barus S.Kep.,Ns.,M.Kep	Konsul secara langsung (Menjelaskan masalah yang terjadi di lokasi penelitian) - Acc Judul proposal - Membuat BAB I		
6	Senin, 16 Oktober 2023	Mardiaty Barus S.Kep.,Ns.,M.Kep	Menyerahkan BAB I - Revisi BAB I (Menjelaskan masalah dalam penelitian dan mengapa judul perlu diteliti) - Membuat NRSKS		


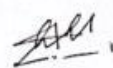
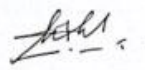


Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

7.	Kamis, 19 Oktober 2023	Lili Suryani Tumanggor, S.Kep, Ns., M.Kep	Menyerahkan BAB I - Revisi : skala nya harus berbentuk piramida terbalik, - Typo dalam penulisan		
8.	Senin, 20 November 2023	Mardiati Bani S.Kep, Ns., M.Kep	Menyerahkan BAB I - Revisi BAB I (peletakan NSKS yang kurang tepat) - Mencari referensi terbaru - Lanjut BAB II		
9.	Senin, 27 November 2023	Lili Suryani Tumanggor, S.Kep, Ns., M.Kep	Konsul melalui wa - Acc BAB I - Lanjut BAB II		
10.	Jumat, 1 Desember 2023	Mardiati Bani S.Kep, Ns., M.Kep	Menyerahkan BAB I dan BAB II - Revisi BAB I dan II - Membuat BAB III dan BAB IV		

STIKes Santa Elisabeth Medan



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
11	Senin, 11 Desember 2023	Lili Suryani Tumanggur, S.Kep.Ns.,M.Kep	Mengerahkan Bhsf - Revisi BAB II (Menambah materi) - Lanjut BAB III dan BAB IV		
12	Kamis, 11 Januari 2024	Lili Suryani Tumanggur, S.Kep.Ns.,M.Kep	Mengerahkan BAB II - IV - Revisi BAB IV (Analisa Univariate dan Bivariate)		
13	Rabu, 17 Januari 2024	Lili Suryani Tumanggur S.Kep.Ns.,M.Kep	Mengerahkan BAB I - IV - Mengganti Rumus sampel - cek typo		
14	Rabu, 17 Januari 2024	Mardiaty Banu, S.Kep.Ns.,M.Kep	Mengerahkan BAB I - IV - Revisi BAB IV tentang hasil uji chi-square - Ikuti buku panduan		
15	Kamis, 18 Januari 2024	Lili Suryani Tumanggur, S.Kep.Ns.,M.Kep	ACC seminar Proposal		



STIKes Santa Elisabeth Medan



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

16	Ramis, 18 Januari 2019	Nardisti Barus, Skep.Ns..Hkep	Acc Seminar Proposal		f



STIKes Santa Elisabeth Medan



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

REVISI PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Romiani Naibaho
NIM : 032020027
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024
Nama Pembimbing I : Lili Suryani Tumanggor S.Kep.,Ns.M.Kep
Nama Pembimbing II : Mardiaty Barus S.Kep.,Ns.M.Kep
Nama Pembimbing III : Elselina Saragih S.Kep.,Ns.Mkep

NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF		
				PEMB I	PEMB II	PEMB III
1.	29/01/2024	Lili Suryani Tumanggor, S.Kep.Ns.,M.Kep	- Menambahkan manfaat Penelitian bagi responden - Menambahkan skala data awal tingkat Kepuasan Kerja Acc Revisi proposal			
2.	30/01/2024	Mardiaty Barus S.Kep.,Ns.,M.Kep	- Menambahkan tanda-tanda yang ditunjukkan ketika seseorang tidak mengalami kepuasan saat bekerja Acc Revisi proposal.			
3.	31/01/2024	Elselina Saragih S.Kep.,Ns.,M.Kep	- Menambahkan Penelitian mengenai Kepuasan Kerja di lokasi tempat Penelitian Acc Revisi proposal			



STIKes Santa Elisabeth Medan



STIKes SANTA ELISABETH MEDAN KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH MEDAN

KETERANGAN LAYAK ETIK DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION "ETHICAL EXEMPTION"

No.: 027/KEPK-SE/PE-DT/III/2024

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:
The research protocol proposed by

Peneliti Utama : Romiani Naibaho
Principal In Investigator

Nama Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan
Name of the Institution

Dengan judul:
Title

"Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024"

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal iniseperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan layak Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 05 Maret 2024 sampai dengan tanggal 05 Maret 2025.

This declaration of ethics applies during the period March 05, 2024, until March 05, 2025.

March 05, 2024
Chairperson,
Mestiana B. Raro, M.Kep. DNSc



STIKes Santa Elisabeth Medan



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) SANTA ELISABETH MEDAN

Jl. Bunga Terompet No. 118, Kel. Sempakata, Kec. Medan Selayang

Telp. 061-8214020, Fax. 061-8225509 Medan - 20131

E-mail: stikes_elisabeth@yahoo.co.id Website: www.stikeselisabethmedan.ac.id

Medan, 07 Maret 2024

Nomor: 0393/STIKes/RSE-Penelitian/III/2024

Lamp. :-

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.:

Direktur

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

di

Tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian studi pada Prodi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan, melalui surat ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa tersebut di bawah ini, yaitu:

NO	N A M A	NIM	JUDUL PENELITIAN
1.	Romiani Naibaho	032020027	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
2.	Rostari Saragih	032020050	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,

R. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan



Mestiana B. Karo, M.Kep., DNSc
Ketua

Tembusan:

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
2. Arsip



STIKes Santa Elisabeth Medan



YAYASAN SANTA ELISABETH
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN
Jl. Haji Misbah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240
Fax : (061)-4143168 Email : rsemdn@yahoo.co.id
Website : <http://www.rssemdan.id>
MEDAN – 20152



TERAKREDITASI PARIPURNA

Medan, 21 Maret 2024

Nomor : 897/Dir-RSE/K/III/2024

Kepada Yth,
Ketua STIKes Santa Elisabeth
di
Tempat

Perihal : Ijin Penelitian

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan Nomor : 0393/STIKes/RSE-Penelitian/III/2024 perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**, maka bersama ini kami sampaikan permohonan tersebut dapat kami setujui.

Adapun Nama – nama Mahasiswa dan Judul Penelitian adalah sebagai berikut :

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1	Romiani Naibaho	032020027	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.
2	Rostari Saragih	032020050	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Rumah Sakit Santa Elisabeth


dr. Eddy Jefferson, Sp.OT(K), Sports Injury
Direktur

Cc. Arsip



STIKes Santa Elisabeth Medan



YAYASAN SANTA ELISABETH
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN
Jl. Haji Misbah No. 7 Telp : (061) 4144737 – 4512455 – 4144240
Fax : (061)-4143168 Email : rsemdn@yahoo.co.id
Website : <http://www.rssemedan.id>
MEDAN – 20152



TERAKREDITASI PARIPURNA

Medan, 18 Mei 2024

Nomor : 1178/Dir-RSE/K/V/2024

Kepada Yth,
Ketua STIKes Santa Elisabeth
di
Tempat

Perihal : Selesai Penelitian

Dengan hormat,

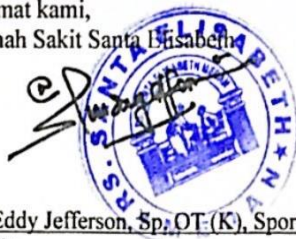
Sehubungan dengan surat dari Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan Nomor : 0393/STIKes/RSE-Penelitian/III/2024 perihal : *Permohonan Ijin Penelitian*, maka bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melakukan penelitian.

Adapun Nama Mahasiswa, Judul Penelitian dan Tanggal Penelitian adalah sebagai berikut :

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN	TGL. PENELITIAN
1	Romiani Naibaho	032020027	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.	06 - 27 April 2024
2	Rostari Saragih	032020050	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.	06 – 27 April 2024

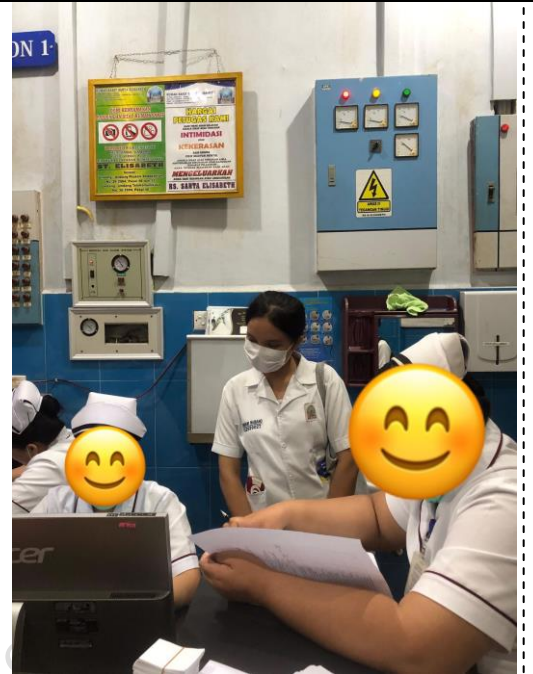
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Rumah Sakit Santa Elisabeth

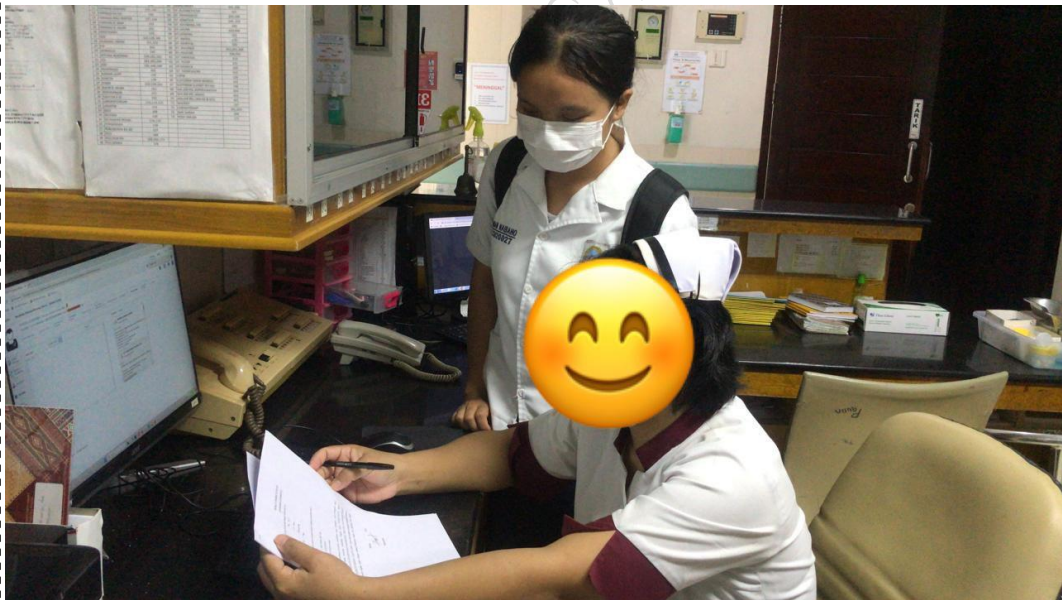


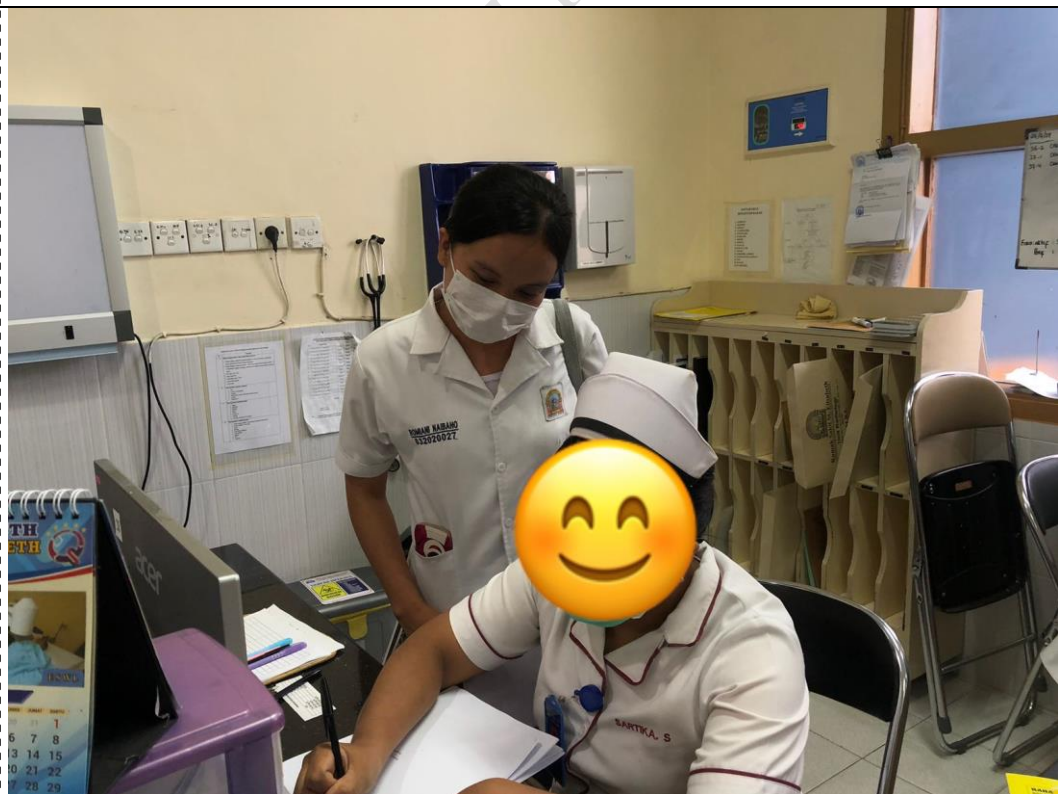
dr. Eddy Jefferson, Sp.OT(K), Sports Injury
Direktur

DOKUMENTASI PENELITIAN



STIKes Santa Elisabeth Medan







STIKes Santa Elisabeth Medan

MASTER DATA

No	Inisial	Umur	JK	Lama Kerja	No	Inisial	Umur	JK	Lama Kerja
1	Tn. A	40	1	3	46	H	48	2	18
2	PS	52	2	22	47	H	34	2	13
3	S.S	27	2	4	48	m	34	2	14
4	Nn.S	28	2	5	49	Nn.L	26	2	2.2
5	Nn.D S	40	2	6	50	F	35	2	8
6	Nn.M	26	2	2.5	51	F	26	2	1.2
7	RS	37	2	14	52	O	27	2	4
8	MN	47	2	15	53	T	25	2	2
9	RB	25	1	4	54	AS	37	2	12
10	Y	25	2	1.3	55	WH	33	2	10
11	E	24	2	1	56	F	32	1	7
12	R.S	40	2	17	57	DM	39	2	18
13	Nn.R	23	2	1.2	58	BDS	33	1	13
14	S	39	2	16	59	Nn. A	27	2	3
15	L	29	2	3	60	Ny.TS	39	2	14
16	Ny. E	25	2	1	61	H	33	2	11.4
17	Ny.Js	39	2	17	62	Nn.MD	33	2	10
18	P	26	2	1.2	63	Ny. DS	29	2	9
19	Nn DP	27	2	2	64	TR	28	2	7
20	P	25	2	3	65	D	35	2	13.7
21	Nn.RS	29	2	8	66	Tn.S	28	1	3
22	Ny.HA	46	2	20	67	T.E.S	45	2	19
23	Ny. EG	40	2	11	68	Y.S	31	2	8
24	Nn.MP	27	2	3	69	AH	34	2	13
25	Ny.WG	36	2	18	70	SS	50	2	23
26	S	45	2	18	71	E	26	2	4
27	R	45	2	13	72	Tn.T	33	1	8
28	T.S	47	2	22	73	Ny.R	30	2	5
29	Ny.M	53	2	33	74	E	50	2	20
30	Ny.H	32	2	7	75	D	36	2	12
31	S	35	2	13	76	Ny.A	36	2	14
32	Nn.J	25	2	1	77	K	27	2	5
33	Nn.S	29	2	5	78	IT	27	2	8
34	Nn. SY	25	2	5	79	Nn.M	25	2	2
35	Ny. I	25	2	1.5	80	ny.R	29	2	1
36	Tn. As	29	1	2.3	81	L	33	2	8
37	Ny.I	24	2	1.6	82	Tn.R	27	1	3.4
38	L.m	34	2	12	83	Ny.P	30	2	8
39	Ny.A	26	2	2	84	Ny.S	38	2	16
40	D	30	2	6	85	Ny.L	28	2	6
41	Ny.E	28	2	5	86	CN	35	2	14
42	Ny.D	27	2	2	87	tn.Y	26	1	1
43	Ny.M	27	2	4	88	Y.S	27	2	2
44	MG	36	2	11	89	M.D	50	2	20
45	W	26	2	2	90	F	28	2	5



STIKes Santa Elisabeth Medan

No	Inisial	Umur	JK	Lama Kerja	No	Inisial	Umur	JK	Lama Kerja
91	EN	34	2	14	111	L.Simamora	28	2	5
92	Nn.Y	25	2	3	112	D	49	2	26
93	Y.S	25	2	2	113	E.N	24	2	1
94	Nn.R	24	2	1.5	114	S.T	48	2	20
95	Ny.Y	28	2	4	115	Tn.R	28	1	4
96	R.S	28	2	6	116	Nn.D	26	2	2
97	W.F	26	2	2	117	Ny.I	34	2	2
98	Nn.B	30	2	4.5	118	Ny.N	42	2	15
99	P.S	30	2	5	119	Nn.J	32	2	8
100	Ny.WG	34	2	8	120	Ny.D	36	2	9
101	Ny.H	36	2	12	121	Nn.K	28	2	2
102	Ny.R	30	2	8	122	Ny.S	31	2	4.5
103	M	30	2	5	123	Ny.DS	34	2	6
104	Nn.Q	24	2	1.2	124	Nn.S	24	2	1.3
105	MG	32	2	10	125	Nn.D	26	2	2
106	Ny.L	31	2	10	126	Ny.B	38	2	6
107	Nn.D	30	2	8	127	Ny.S	28	2	1.6
108	P	26	2	2	128	Ny.J	30	2	5
109	D	30	2	4	129	L	35	2	8
110	P.S	35	2	15	130	Nn.M	25	2	1.5

HASIL OUTPUT DATA SPSS

Kategori Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	19	14.6	14.6	14.6
	26-35 Tahun	78	60.0	60.0	74.6
	36-45 Tahun	22	16.9	16.9	91.5
	46-55 Tahun	11	8.5	8.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	10	7.7	7.7	7.7
	Perempuan	120	92.3	92.3	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Kategori Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<6 Tahun	70	53.8	53.8	53.8
	7-12 Tahun	32	24.6	24.6	78.5
	13-18 Tahun	18	13.8	13.8	92.3
	>18 Tahun	10	7.7	7.7	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

STIKes Santa Elisabeth Medan

Ruangan tempat responden bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laura	16	12.3	12.3	12.3
	Pauline	9	6.9	6.9	19.2
	Melania	13	10.0	10.0	29.2
	Theresia	15	11.5	11.5	40.8
	Antonius	21	16.2	16.2	56.9
	Fransiskus	12	9.2	9.2	66.2
	Ignatius	15	11.5	11.5	77.7
	Maria-Martha	14	10.8	10.8	88.5
	Yosef-Lidwina	15	11.5	11.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Kategori Kepuasan Kerja Perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepuasan Kerja Perawat Tinggi	62	47.7	47.7	47.7
	Kepuasan Kerja Perawat Rendah	68	52.3	52.3	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

Kategori Kinerja Perawat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kinerja Baik	63	48.5	48.5	48.5
	Kinerja Sedang	67	51.5	51.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

STIKes Santa Elisabeth Medan

Kategori Kepuasan Kerja Perawat * Kategori Kinerja Perawat Crosstabulation

		Kategori Kinerja Perawat		
		Kinerja Baik	Kinerja Sedang	Total
Kategori Kepuasan Kerja Perawat	Kepuasan Kerja Perawat Tinggi	46	16	62
	Kepuasan Kerja Perawat Rendah	17	51	68
Total		63	67	130

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	31.423 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	29.484	1	.000		
Likelihood Ratio	32.811	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	31.181	1	.000		
N of Valid Cases	130				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 30.05.



b. Computed only for a 2x2 table







Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Romiani Naibaho
NIM : 032020027
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024
Nama Pembimbing I : Lili Suryani Tumanggor, S.Kep., Ns., M.Kep
Nama Pembimbing II : Mardiaty Barus, S.Kep., Ns., M.Kep

NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF	
				PEMB I	PEMB II
1.	Jumat, 17 Mei 2024	Lili Suryani Tumanggor, S.Kep.,Ns.,M.Kep	Menambahkan Jurnal Penelitian yang mendukung hasil penelitian.		
2.	Rabu, 17 Mei 2024	Mardiaty Barus, S.Kep.,Ns.,M.Kep	- Menambahkan asumsi Penelitian - Menambahkan teori yang mendukung hasil penelitian.		

3.	Rabu/ 22 Mei 2024	Lili Suryani Tumanggor, S.Kep.Ns. M.Kep	Membuat pembahasan yang terdiri dari * Hasil penelitian * Asumsi * Teori * Jurnal pendukung		
4.	Rabu/ 22 Mei 2024	Mardiaty Barus, S.Kep.Ns. M.Kep	Pembahasan Hubungan Kepuasan dan Kinerja		
5	Senin/ 27 Mei 2024	Lili Suryani Tumanggor, S.Kep.Ns. M.Kep	Menambahkan hasil penelitian yang mendukung hasil penelitian		
6.	Selasa/ 28 Mei 2024	Mardiaty Barus, S.Kep.Ns. M.Kep	- Systematika Penulisan - Pembahasan tentang hubungan		



STIKes Santa Elisabeth Medan



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

7	Selasa 28 Mei 2024	Lili Suryani Tumanggor S.Kep.Ns., M.Kg	Ace Skripsi		
8	Kamis 30 Mei 2024	Mardiani Banis, S.Kep.Ns., M.Kg	Ace Skripsi		




STIKes Santa Elisabeth Medan



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan


REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Romiani Naibaho
 NIM : 032020027
 Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024
 Nama Pembimbing I : Lili Suryani Tumanggor S.Kep.,Ns.M.Kep
 Nama Pembimbing II : Mardiaty Barus S.Kep.,Ns.M.Kep
 Nama Pembimbing III : Elselina Saragih S.Kep.,Ns.Mkep

NO	HARI/ TANGGAL	PEMBIMBING	PEMBAHASAN	PARAF		
				PEMB I	PEMB II	PEMB III
1.	Senin, 30/6/2024	Lili Suryani Tumanggor S.Kep.,Ns.,M.Kep	- Sama Penelitian - cek typo - EYD Acc Turnitin			
2	Senin, 30/6/2024	Mardiaty Barus S.Kep.,Ns.,M.Kep	- Jurnal Pendukung data demografi. - cek typo Acc Turnitin.			
3.	Kamis 10/6/2024	Elselina Saragih.. S.Kep.,Ns.,M.Kep	- Data demografi, hubungan dengan variabel - Pembahasan tentang Indikator Kepuasan Kerja Acc Turnitin.			



Buku Bimbingan Proposal dan Skripsi Prodi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan

4	Selasa. 11/6/2024	Amando Sinaga S.s., M.Pd	Translate Abstract 			
---	----------------------	-----------------------------	---	--	--	--

STIKes Santa Elisabeth Medan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

ORIGINALITY REPORT

12%	12%	6%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stikeselisabethmedan.ac.id Internet Source	9%
2	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1%
3	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
4	dinkes.babelprov.go.id Internet Source	<1%
5	ejournal.stikku.ac.id Internet Source	<1%
6	www.slideshare.net Internet Source	<1%
7	journals.umkt.ac.id Internet Source	<1%
8	ojs.pelitaibu.ac.id Internet Source	<1%
9	jurnal.umj.ac.id Internet Source	<1%