

KEPUASAN KERJA DAN PERSEPSI PERAWAT TENTANG KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PERAWAT PASCA SERTIFIKASI ISO 9001/2008

JOB SATISFACTION AND NURSE PERCEPTION ABOUT NURSE LEADERSHIP WITH NURSE PERFORMANCE OF POST CERTIFICATION ISO 9001/2008

Suryanto¹, Sutomo², Setyawati³

¹Jurusan Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

^{2,3}Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Kerja, FK UGM, Yogyakarta

ABSTRACT

Background: Job satisfaction will improve the nurse performance in hospital. This occurs when the nurses perceive intrinsic rewards (e.g. feel something has achieved) and extrinsic rewards (e.g. salary/incentives) which have been received were fair and reasonable. The job satisfaction in nurses will raise motivation in the workplace so that the numbers of absence will be decreased. The job satisfaction can also improve physical and mental health status that has impact on physical fitness, high work morale and motivation so that the nurse performance will be increased.

Objective: To identify relationship between job satisfaction and nurses perceptions about leadership with the nurse performance of post certification ISO 9001/2008 in PKU Muhammadiyah Hospital Gombong.

Method: Explanatory quantitative research methods with survey and cross-sectional approach. Data analysis was performed with linear regression test. The independent variables were job satisfaction and nurse perceptions about leadership and dependent variable was the nurse performance. Samples were 95 nurses who worked in PKU Muhammadiyah Hospital Gombong. The research instruments use modified Likert's scale, questionnaires and interview guides. The data sources are nurses, patients and several informants.

Result: The analysis result of ANOVA test was found F count 26.44, significance level of 0.000. With relationship value of 0.44. There was a significant positive relationship between job satisfaction and nurse perceptions about leadership with the nurse performance of post certification ISO 9001/2008 in PKU Muhammadiyah Hospital Gombong. The closeness of relationship is moderate category while R Square value (determination coefficient) was 36.5%. This means that the job satisfaction of nurses and nurse perceptions about leadership is jointly affect the nurse performance about 36.5%

Conclusion: There was a significant positive relationship between job satisfaction and nurse perception about leadership with the nurse performance of post certification ISO 9001/2008 in PKU Muhammadiyah Hospital Gombong. To improve the nurse performance, nurses should make some innovations in their work. The management of hospital should improve the control function and the comfort of work environment in the hospital.

Keywords: job satisfaction, leadership, performance

ABSTRAK

Latar Belakang: Kepuasan kerja pada perawat di rumah sakit akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini terjadi jika perawat mempersepsikan ganjaran instrinsik (misal: rasa telah tercapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misal: gaji/insentif) yang diterimanya telah adil dan wajar. Adanya kepuasan kerja pada perawat akan menimbulkan motivasi untuk hadir di tempat kerja sehingga angka ketidakhadiran akan rendah. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental yaitu berdampak pada kebugaran fisik, semangat dan motivasi kerja sehingga kinerja perawat tinggi.

Tujuan: Mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat pasca sertifikasi ISO 9001/2008 di RS. PKU Muhammadiyah Gombong.

Metode: Metode penelitian survei jenis kuantitatif yang bersifat penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan *cross-sectional*. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear. Variabel independen penelitian ini adalah kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dan variabel dependen adalah kinerja perawat. Sampel penelitian adalah 95 perawat yang bekerja di RS. PKU Muhammadiyah Gombong. Instrumen penelitian mempergunakan skala *Likert* yang dimodifikasi, kuesioner dan pedoman wawancara. Sumber data adalah perawat, pasien dan beberapa narasumber.

Hasil: Hasil analisis dari uji *Anova* didapatkan F hitung 26,44, tingkat signifikansi 0,000, nilai keeratan hubungan 0,44. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat pasca sertifikasi ISO 9001/2008 di RS. PKU Muhammadiyah Gombong. Keeratan hubungannya termasuk kategori sedang. Nilai R Square (koefisien determinasi) adalah 36,5%. Artinya kepuasan kerja perawat dan persepsi perawat tentang kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja perawat sebesar 36,5%.

Kesimpulan: Adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat pasca sertifikasi ISO 9001/2008 di RS. PKU Muhammadiyah Gombong. Aspek kepuasan kerja sebaiknya termasuk dalam aspek penilaian kinerja perawat. Perawat sebaiknya meningkatkan inovasi dalam bekerja. Pimpinan rumah sakit hendaknya meningkatkan fungsi pengawasan dan kenyamanan kondisi lingkungan kerja di rumah sakit.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kepemimpinan, kinerja

PENGANTAR

Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh peran dari sumber daya manusia baik tenaga kesehatan maupun tenaga nonkesehatan. Tenaga kesehatan yang paling banyak di rumah sakit adalah perawat. Peran dan tugas perawat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit cukup dominan. Hal ini karena jumlah perawat merupakan jumlah terbanyak di antara tenaga kesehatan lainnya. Perawat memberikan pelayanan perawatan kepada pasien selama 24 jam setiap harinya. Waktu dinas tenaga perawat terbagi dalam 3 *shift* yaitu dinas pagi, sore, dan malam. Pengaturan *shift* kerja pada perawat harus baik dan adil agar tidak terjadi kelelahan fisik dan tercapai kepuasan kerja. Tenaga perawat dalam menjalani *shift* kerja tersebut harus pandai membagi waktu yaitu waktu untuk keluarga dan bekerja. Perawat harus diberi waktu untuk acara keluarga misalnya dengan adanya *weekend*.¹ Peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja tenaga perawat. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik individu maupun kelompok baik kualitas maupun kuantitas dalam organisasi.²

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi rumah sakit yang paling bernilai tinggi dibandingkan sumber daya finansial maupun non finansial.³ Kepuasan kerja dari sumber daya manusia dan perilaku kepemimpinan yang baik di rumah sakit akan meningkatkan kinerja tenaga kerja. Hal ini terjadi jika para tenaga kerja mempersepsikan ganjaran intrinsik (misal: rasa telah tercapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misal: gaji/insentif) yang diterimanya telah adil dan wajar. Adanya kepuasan kerja pada tenaga kerja akan menimbulkan motivasi untuk hadir di tempat kerja sehingga angka ketidakhadirannya akan rendah. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan status kesehatan fisik dan mental yaitu berdampak terhadap kebugaran fisik, semangat kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja tenaga kerja akan tinggi.⁴

Terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *burnout* perawat pada dimensi kelelahan emosional. Kepuasan kerja yang rendah akan membuat *burnout* perawat pada dimensi kelelahan fisik yang tinggi. *Burnout* perawat akan berdampak pada menurunnya kinerja perawat dalam menjalankan tugas memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.⁵

Hasil penelitian dari *Ohio State University* kemudian diteliti ulang oleh Stogdill⁶ menyebutkan

bahwa perilaku kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan dengan perilaku *consideration* dan *initiating structure* yang tinggi. Gaya kepemimpinan dalam organisasi secara umum ada tiga macam yaitu kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) dan kepemimpinan bebas (*laissez faire leadership*).⁷

Salah satu sumber daya manusia yang berkontribusi besar dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Jumlah total tenaga kerja di Rumah Sakit (RS) PKU Muhammadiyah Gombong adalah 254 orang dengan jumlah perawat adalah 140 orang (55,1%). Upaya untuk meneliti hubungan kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Gombong pasca sertifikasi ISO 9001/2008 selama ini belum pernah dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal rumah sakit. Penelitian ini memfokuskan pada hubungan kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Metode penelitian adalah surveil jenis kuantitatif, bersifat penjelasan (*explanatory*) dan pendekatan *cross-sectional*. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear.⁸ Variabel independen penelitian adalah kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dan variabel dependen kinerja perawat. Sampel penelitian adalah 95 perawat pelaksana. Instrumen penelitian yang dipakai adalah skala *Likert* yang dimodifikasi, kuesioner dan pedoman wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

Rumah Sakit (RS) PKU Muhammadiyah Gombong adalah RS yang dikelola oleh Pengurus Cabang Muhammadiyah Gombong. Prestasi yang pernah dicapai adalah mendapatkan sertifikat akreditasi dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia kategori 12 pelayanan pada bulan April 2007 dan berhasil mendapatkan sertifikat ISO 9001/20089 pada bulan September 2009. Responden penelitian adalah perawat pelaksana sejumlah 95 orang yaitu 36 laki-laki (37,8%) dan 59 perempuan (62,2%). Umur responden sebagian besar 22-35 tahun sebanyak 86 orang (90,5%) dan sisanya berumur di atas 35 tahun sebanyak 9 orang (9,5%). Gambaran responden perawat menurut masa kerja di RS PKU Muhammadiyah Gombong seperti Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi frekuensi tenaga perawat berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	%
Kurang dari 1 tahun	25	26,3
1 – 3 tahun	22	23,2
3 – 6 tahun	18	18,9
Lebih dari 6 tahun	30	31,6
Jumlah	95	100,0

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas perawat mempunyai masa kerja lebih dari 6 tahun yaitu 30 orang (31,6%). Perawat yang masa kerjanya sudah lama bertempat tinggal di sekitar Gombang dan Kebumen. Hasil wawancara dengan Manager Personalia didapatkan informasi bahwa perawat yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun adalah perawat yang baru direkrut pada bulan Oktober 2009 dan awal 2010 untuk menggantikan tenaga perawat yang keluar karena diterima jadi Calon Pegawai Negeri Sipil, keluar dengan alasan keluarga (mengikuti suami pindah kerja) dan mengisi ruang perawatan yang baru dibangun.

Hasil wawancara didapatkan data gambaran responden perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombang menurut tingkat pendidikan formal seperti Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi frekuensi perawat berdasarkan tingkat pendidikan formal

Tingkat pendidikan	Frekuensi	%
D.III Keperawatan	86	90,5
D.IV Keperawatan	1	1,1
S-1 Keperawatan	8	8,4
Jumlah	95	100,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas tenaga perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombang berpendidikan DIII Keperawatan yaitu 86 orang (90,5%). Rumah sakit (RS) sudah tidak menerima pegawai perawat lulusan dari Sekolah Perawat Kesehatan (SPK). Terdapat 1 perawat adalah lulusan D.IV perawat anestesi. Hasil wawancara dengan Manager Bidang Keperawatan didapatkan informasi

bahwa terdapat 6 perawat yang sedang studi lanjut S1 Keperawatan. Pihak RS mendorong dan membantu perawat untuk studi lanjut. Bantuan berupa kemudahan dalam pengurusan perizinan, pengaturan jam tugas/dinas dan lain-lain.

Penelitian ini juga menggali data kepada pasien sejumlah 35 orang untuk mengetahui tingkat kinerja perawat. Gambaran responden pasien menurut alasan berobat ke RS.PKU Muhammadiyah Gombang seperti pada Tabel 3.

Tabel 3 Distribusi frekuensi pasien berdasarkan alasan berobat

Alasan berobat	Frekuensi	%
Dekat dengan rumah	7	20,0
Pelayanan yang bermutu	23	65,7
Alasan lain	5	14,3
Jumlah	35	100,0

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas pasien yang berobat ke RS.PKU Muhammadiyah Gombang menyatakan alasan pelayanan yang bermutu yaitu 23 orang (65,7%). Para pasien mengatakan bahwa pelayanan perawat sudah baik, cepat, ramah dan sopan. Terdapat 7 pasien mempunyai alasan berobat ke rumah sakit karena dekat dengan pertimbangan lebih mudah transportasinya dan hemat. Terdapat 5 pasien dengan alasan lain yaitu pasien sedang melakukan cuci darah rutin dan alasan sebagai anggota Askes. Hasil penelitian menunjukkan juga bahwa sebagian besar pasien yang berobat ke RS.PKU Muhammadiyah Gombang menyatakan puas terhadap jasa pelayanan perawat (kinerja perawat) yaitu 24 orang (68,6%). Pasien mengatakan bahwa pasien puas dalam hal pelayanan perawat yang sopan, ramah, cepat dalam hal melakukan tindakan dan cara berkomunikasi yang baik.

Hasil analisis regresi linear antara kepuasan kerja dan persepsi perawat dengan kinerja perawat pasca sertifikasi ISO 9001/2008 di RS.PKU Muhammadiyah Gombang seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil analisis regresi linear

Variabel penelitian	B	R	F	P	Ket
		<i>Square</i>			
Regresi linear ganda					
Kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat	0,443	0,365	26,439	0,000	Sangat Signifikan
Regresi linear sederhana					
Kepuasan kerja dengan kinerja perawat	0,554	0,307	41,115	0,000	Sangat Signifikan
Persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat	0,450	0,202	23,610	0,000	Sangat Signifikan

Keterangan : $\alpha = 0,05$

Tabel 4 menunjukkan hubungan kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat dengan *F* hitung 26,44 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena nilai probabilitasnya $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja perawat dengan keamatan hubungan 0,44. Jadi terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat paska sertifikasi ISO 9001/2008 di RS.PKU Muhammadiyah Gombong, dengan keamatan hubungan termasuk kategori sedang.

Tabel 4 menyebutkan juga bahwa kinerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan sebesar 36,5%. Kinerja perawat RS. PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh kepuasan kerja perawat sebesar 30,7%. Kinerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh persepsi perawat tentang kepemimpinan sebesar 20,2%. Hasil ini memperlihatkan bahwa kinerja perawat juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi kelengkapan peralatan, beban kerja dan lain-lain.

Interval kelas variabel penelitian (kepuasan kerja, persepsi perawat tentang kepemimpinan dan kinerja perawat) ditetapkan 3 kelas. Interval 3 kelas pada pengukuran skala sikap dan persepsi perawat dapat dipergunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan oleh pimpinan suatu rumah sakit. Kebijakan pimpinan ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja para perawat berdasarkan hasil pengukuran secara obyektif. Seperti pada Tabel 5.

sebagai perawat merupakan pekerjaan yang mulia. Kepuasan perawat yang rendah disebabkan faktor lingkungan kerja yang cukup panas sehingga tidak nyaman. Hasil observasi di lingkungan rumah sakit didapatkan bahwa rumah sakit terletak di daerah yang cukup strategis namun suhu udaranya cukup panas. Kondisi lingkungan rumah sakit cukup nyaman dan aman. Kondisi ruang perawat cukup terang pencahayaannya namun suhunya cukup panas.

Variabel kepuasan kerja, nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) yang terendah adalah 0,548 yaitu jenis pernyataan tentang kepuasan terhadap lingkungan kerja. Data sekunder menyebutkan hasil pengukuran lingkungan fisik suhu dan kelembaban tempat kerja di ruang ICU 25°C, 46%, ruang IBS 23°C, 46%, dan ruang Amanah 27°C, 51%. Hasil wawancara dengan perawat di ruang kerjanya adalah perawat merasakan suhu udara yang cukup panas dan membuat kurang nyaman dalam bekerja.

Mayoritas perawat mempunyai persepsi tentang kepemimpinan yang sangat baik sejumlah 68 orang (71,57%). Perawat menyatakan pimpinan sudah baik karena dalam memecahkan masalah memperhatikan aspek kemanusiaan dan mendengarkan masukan bawahan. Pimpinan membuat kebijakan dan keputusan dilakukan secara demokratis dengan mendengarkan masukan dari para pegawai atau bawahan. Hubungan kerja antara pimpinan dan para perawat rumah sakit juga harmonis.

Penilaian pimpinan yang masih kurang baik adalah pada aspek fungsi pengawasan yang belum berjalan optimal. Hasil wawancara dengan Manager Personalia menyebutkan bahwa kondisi di RS.PKU

Tabel 5. Kategorisasi interval kelas variabel penelitian

Interval kelas variabel	Range	F	%
Kepuasan kerja			
Rendah	22 – 28	22	23,15
Cukup	29 – 32	43	45,26
Tinggi	33 – 39	30	31,59
Persepsi perawat tentang kepemimpinan			
Kurang	19 – 28	8	8,43
Cukup	29 – 33	19	20,00
Sangat baik	34 – 42	68	71,57
Kinerja perawat			
Kurang	71 – 88	10	10,53
Cukup	89 – 97	20	21,05
Sangat baik	98 – 112	65	68,42

Tabel 5 menunjukkan mayoritas perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong mempunyai kepuasan kerja yang cukup sejumlah 43 orang (45,26%). Para perawat mengatakan bahwa bekerja

Muhammadiyah Gombong sedang dalam masa transisi kepemimpinan. Direktur lama yaitu dr.M.Thamrin Hadna,M.Kes bulan Juni 2010 pindah tugas ke RS. (Roemani) PKU.Muhammadiyah

Semarang karena diberi amanah untuk menjadi Direktur RS.(Roemani) PKU Muhammadiyah Semarang. Direktur baru yang sifatnya masih sementara dijabat oleh dr.H.Haryo. Pada masa transisi kepemimpinan ini direktur baru sedang menjalani proses adaptasi dan sering melakukan rapat koordinasi dengan para manager dan para kepala bangsal. Hal ini yang menyita banyak waktu yang biasanya digunakan untuk melakukan pengawasan kepada para pegawai dan para perawat di bangsal-bangsal.

Mayoritas perawat mempunyai kinerja yang sangat baik sejumlah 65 orang (68,42%). Berdasarkan wawancara dengan Manager Keperawatan menyebutkan bahwa bagi setiap perawat yang baru bekerja harus mengikuti pelatihan orientasi kerja dan organisasi. Para perawat dianjurkan dalam bekerja harus bersikap sopan dalam merawat pasien dan berhubungan dengan keluarga.

Variabel kinerja perawat, nilai MSA yang terendah adalah 0,754 tentang keinginan untuk memberikan perubahan kerja agar lebih baik. Hasil wawancara dengan Manager Bidang Keperawatan mengatakan bahwa dalam penilaian kinerja perawat, aspek yang mempunyai nilai rendah biasanya adalah aspek kreativitas dalam bekerja dan keinginan untuk memberikan perubahan kerja agar lebih baik. Hal ini bisa disebabkan karena kesibukan perawat dalam melayani pasien dan adanya anggapan dari perawat bahwa pekerjaan merawat pasien adalah kegiatan rutinitas saja yang tidak perlu inovasi. Adapun pada variabel kinerja perawat, nilai MSA yang tertinggi adalah 0,906 yaitu tentang kesopanan terhadap sesama.

Hasil wawancara dengan Manager Bidang Keperawatan mengatakan bahwa aspek yang secara umum skornya tinggi adalah aspek akhlaq khususnya perilaku tenaga perawat (kesopanan) kepada pasien, keluarga, rekan kerja, pegawai lain dan pimpinan rumah sakit. Kesopanan perawat lebih ditekankan pada waktu berhubungan dan berkomunikasi dengan pasien dan keluarga karena sangat mempengaruhi nama baik rumah sakit di masyarakat.

PEMBAHASAN

Hubungan kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat

Tabel 4 menunjukkan bahwa kinerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Gombang dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan sebesar

36,5%. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor dari pekerjaannya sendiri, kepemimpinan, rekan-rekan sejawat, kondisi lingkungan kerja dan gaji (penghasilan).⁴ Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor kejiwaan dari karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.⁹

Kinerja perawat yang tinggi di rumah sakit tidak lepas dari penerapan program K3. Penerapan program K3 di RS mempunyai tujuan melindungi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, mengurangi dan mencegah pengeluaran biaya yang tidak semestinya akibat dari dampak negatif proses produksi seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan lain-lain.¹⁰ Kinerja perawat yang tinggi juga dapat diwujudkan dengan upaya pengendalian *hazard* di lingkungan rumah sakit. *Hazard* di rumah sakit bermacam-macam seperti di perusahaan-perusahaan namun yang lebih menonjol di rumah sakit adalah tingginya penularan penyakit (infeksi nosokomial) dan stres saat merawat pasien gawat. Hal ini dapat menyebabkan produktivitas dan kinerja perawat di rumah sakit rendah.¹ Tenaga perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombang yang berumur 22-35 tahun sebanyak 86 orang (90,5%) merupakan aset yang mempunyai kemampuan kerja tinggi. Pada umur produktif tersebut tenaga kerja mempunyai kinerja yang tinggi. Tenaga kerja yang berumur di atas 40 tahun secara faal kerja akan lebih cepat merasa lelah dibandingkan individu yang berumur kurang dari 40 tahun.¹¹

Pengukuran kinerja pada tenaga kerja di perusahaan atau organisasi kerja lainnya sering disebut dengan istilah *rating scale* (skala penilaian). Batasan pengukuran kinerja merupakan evaluasi yang sistematis terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh *supervisor* (atasan, mandor, pengawas) dalam suatu organisasi atau perusahaan.⁹ Kinerja perawat yang sudah sangat tinggi harus dipertahankan atau ditingkatkan lagi. Aspek kinerja yang mempunyai skor tertinggi sebesar 364 yaitu tentang kesopanan terhadap sesama. Namun aspek yang masih rendah skornya (319) harus ditingkatkan yaitu aspek kreativitas dalam bekerja dan keinginan untuk memberikan perubahan kerja agar lebih baik. Hal ini bisa disebabkan oleh kesibukan dalam melayani pasien dan adanya anggapan dari perawat bahwa pekerjaan merawat pasien adalah kegiatan rutinitas saja yang tidak perlu inovasi. Daya kreativitas individu dalam bekerja pada seseorang berbeda-beda. Hal ini dapat dipacu dan didorong oleh perilaku pimpinan rumah sakit dan lingkungan kerja yang baik.

Kinerja tenaga keperawatan yang baik akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan keperawatan kepada pasien. Pasien yang menjalani pemeriksaan dan perawatan kesehatan di instalansi rawat inap rumah sakit akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat.¹² Kinerja tenaga kerja khususnya perawat di rumah sakit bernilai tinggi apabila penilaian pada terhadap lima aspek yaitu *quality of work, promptness, inisiative, capability* dan *communication* mempunyai skor atau nilai yang tinggi. Penilaian kinerja perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong dinyatakan tinggi apabila aspek-aspek yang dinilai oleh supervisor seperti aspek akhlak, kejujuran, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan pada agama, kerja sama dan kreativitas mempunyai skor yang tinggi.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat

Tabel 4 menunjukkan bahwa kinerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh kepuasan kerja perawat sebesar 30,7%. Pada variabel kepuasan kerja, skor total terendah hasil jawaban 13 jenis pernyataan dari 95 orang perawat adalah 214 yaitu tentang kepuasan terhadap lingkungan kerja.

Hasil pengukuran lingkungan tempat kerja suhu udaranya 27°C dan hasil observasi kondisi lingkungan rumah sakit cukup nyaman dan aman. Kondisi ruang perawat cukup terang pencahayaannya namun suhunya cukup panas. Penilaian kepuasan kerja yang tertinggi yaitu penilaian aspek pekerjaan seorang perawat yang bertugas melayani dan merawat pasien sebagai suatu pekerjaan yang mulia. Hal ini perlu senantiasa dipertahankan terus. Namun kepuasan kerja yang masih rendah yaitu penilaian terhadap lingkungan kerja perlu ditingkatkan dengan cara mendesain ruang kerja yang nyaman, sejuk dan rapi. Hal ini perlu komitmen dari pimpinan rumah sakit dan kemauan para perawat untuk senantiasa menjaga dan menciptakan lingkungan kerja agar tetap nyaman dan rapi.

Kepuasan kerja dipengaruhi lima faktor yaitu faktor dari pekerjaannya sendiri, kepemimpinan, rekan-rekan sejawat, kondisi lingkungan kerja dan gaji (penghasilan).⁴ Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor kejiwaan dari karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.⁹ Produktivitas dan kinerja tenaga kerja di perusahaan atau tempat kerja lain ditentukan oleh kualitas fisik dan psikis seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja para pekerja. Tenaga kerja yang kondisi kualitas fisiknya rendah (Hb rendah) dan kondisi psikisnya rendah

seperti kepuasan kerjanya, kreativitas kerja dan motivasi kerja rendah maka produktivitas dan kinerja tenaga kerja akan rendah.¹³

Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja perawat. Kepuasan kerja dan kinerja pada individu bersifat fluktuatif (naik-turun) pada setiap waktu. Perawat harus secara sadar untuk mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja yang sudah baik. Kepuasan kerja perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong akan tercapai apabila apa yang diharapkan oleh masing-masing pribadi perawat sudah terwujud dalam kenyataan di lingkungan kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori kesenjangan (*discrepancy theory*) dari Locke (1969).

Hubungan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat

Tabel 4 memperlihatkan bahwa kinerja perawat RS. PKU Muhammadiyah Gombong dipengaruhi oleh persepsi perawat tentang kepemimpinan sebesar 20,2%. Aspek kepemimpinan yang skornya tertinggi (272) yaitu tentang pimpinan dalam memecahkan masalah dilakukan secara manusiawi dan mendengarkan pendapat bawahan perlu dipertahankan terus. Namun perilaku kepemimpinan yang skornya masih rendah (209) yaitu tentang fungsi pengawasan pimpinan terhadap pekerjaan perawat perlu ditingkatkan lagi. Hasil wawancara dengan Manager Personalia bahwa kondisi di rumah sakit masih sedang dalam masa transisi kepemimpinan karena direktur lama belum lama diganti oleh direktur baru yang sifatnya masih sementara dan masih banyak waktu yang tercurah untuk proses adaptasi dengan lingkungan dan koordinasi dengan para manager serta kepala bangsal sehingga waktu untuk melakukan pengawasan tersita atau berkurang.

Gaya dan perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Hal ini berarti apabila kepemimpinan suatu organisasi baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula pada pegawai. Kepemimpinan juga sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi kerja.¹⁴ Kepedulian dan dukungan dari pimpinan terhadap tenaga perawat merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan kepatuhan tenaga perawat dalam menjalankan tugas dan meningkatkan mutu kinerja perawat.¹⁵ Kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai dan penerapan K3 di rumah sakit yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Penerapan program K3 di rumah sakit memerlukan komitmen tinggi dari berbagai pihak yang terkait seperti pihak pimpinan dan manajemen, petugas K3 dan para tenaga kerja.¹⁶

Kepemimpinan yang baik pada organisasi kerja diwujudkan dengan adanya kebijakan yang terkait dengan kesempatan para pegawainya untuk mengembangkan kemampuan dirinya lewat program pelatihan dan pengembangan.⁹ Kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan profesi perawat. Kebijakan dari pimpinan akan memberikan dampak psikis sehingga perawat akan merasa puas dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan keperawatan.¹⁷ Kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁸

Kepemimpinan di RS.PKU Muhammadiyah Gombong perlu memberikan fungsi pengawasan yang lebih optimal dan memberikan motivasi kepada perawat agar kreativitas dalam bekerja meningkat dan mau berinovasi dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja perawat di RS. PKU Muhammadiyah Gombong. Aspek kinerja perawat dipengaruhi faktor kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan secara bersama-sama sebesar 36,5%. Hubungan antara variabel tersebut 0, 443 termasuk kategori sedang. Aspek kinerja perawat paling tinggi adalah kesopanan terhadap sesama. Aspek kinerja masih rendah adalah kemauan memberikan perubahan kerja agar lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja. Kinerja perawat bersifat naik turun (fluktuatif) karena dipengaruhi faktor internal (dalam diri) dan eksternal (lingkungan rumah sakit).

Aspek-aspek yang dinilai pada penilaian kinerja perawat di RS.PKU Muhammadiyah Gombong hendaknya juga memperhatikan aspek kepuasan kerja perawat. Kinerja perawat bersifat fluktuatif oleh karena itu perawat sebaiknya senantiasa menjaga dan meningkatkan terus kepuasan kerjanya sehingga motivasi kerja juga meningkat. Pimpinan dan para manager sebaiknya terus meningkatkan lagi perannya sebagai pengawas dan motivator sehingga para perawat termotivasi dan dapat berkreativitas dalam bekerja sehingga hasil kerja dapat lebih baik dari sebelumnya.

KEPUSTAKAAN

1. Setyawati LM, Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit. Disampaikan dalam Seminar Nasional K3 yang Diselenggarakan oleh Universitas Respati Yogyakarta, 12 Juni 2010 di Yogyakarta, Yogyakarta 2010.
2. Ilyas Y. Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Metoda dan Formula, Penerbit Badan Penerbit FKM Universitas Indonesia, Depok, 2000.
3. Marr H, Giebing H, Penjaminan Kualitas dalam Keperawatan, Alih Bahasa James Veldman, Cetakan I. Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta, 2001.
4. Munandar, AS. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2006.
5. Rupita. Kepuasan Kerja dan Burnout pada Perawat RSUD. Dr. Soedarso Pontianak, Tesis. Pascasarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Kerja Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2003.
6. As'ad M. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1986.
7. Effendi. Kepemimpinan dan Komunikasi, Cetakan Keenam, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1997.
8. Riwidikdo H. Statistik Kesehatan, Cetakan Keempat, Penerbit Mitra Cendikia Press, Yogyakarta, 2008.
9. As'ad, M. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri, Cetakan Kesembilan, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2004.
10. Suardi,R. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penerbit PPM, Jakarta, 2007.
11. Suma'mur. Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja. Penerbit PT.Gunung Agung, Jakarta, 1996.
12. Parjiana, Pratiwi A. Kepuasan Perawat yang Berhubungan dengan Peran Kasi.Keperawatan dalam Pengambilan Keputusan terkait dengan Kebijakan di Bidang Keperawatan di RSJD.Dr.Rm. Soedjarwadi Klaten, Jurnal Berita Ilmu Keperawatan. Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2008; 01(01) Maret.
13. Sutomo, AH. The Road of Occupational Health Research of Gadjah Mada University School of Medicine Yogyakarta, Indonesia, Disampaikan

- dalam Seminar Perkembangan Terkini dalam Kesehatan Kerja yang diselenggarakan oleh Unit Continuing Medical Education Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 17 Juli 2010.
14. Gibson. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta, 1997.
 15. Budaya R, Werdati S, Suseani H, Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Rawat Inap dan Hubungannya dengan Kepatuhan Perawat dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2006;01(01) Januari.
 16. Silaban, Soebijanto, Sutomo, Setyawati. Kinerja Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Perusahaan Peserta Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada PT. Jamsostek Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Fakultas Kedokteran, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2009;12(03) September: 130-9.
 17. Haryati W, Soenaryo, Fitriani A. Analisis Pengaruh Mutu Pelayanan Keperawatan terhadap Tingkat Kepuasan Pasien di Instalasi Rawat Inap RSUD. Prof. Dr. Margono Soekardjo Purwokerto, *Jurnal Keperawatan Soedirman*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, 2007;02(02) Juli.
 18. Husnan. *Manajemen Personalialia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1990.