

Analisis Kepuasan Kerja dan Hubungannya dengan Kinerja dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan yang dipersepsikan perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP DR. M. Jamil Padang

Harmawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=92378&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini menganalisa kepuasan kerja dan hubungannya dengan kinerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang dipersepsikan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP.Dr.M.Jamil Padang. Latar belakang masalah ini bersumber dari peninjauan awal yang menunjukkan banyak perawat merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Desain yang digunakan dalam penelitian menggunakan metoda deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Hipotesis ditetapkan untuk melihat hubungan variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja perawat pelaksana dan variabel confounding/karakteristik responden dengan kinerja perawat pelaksana Teori yang melatar belakangi penelitian ini adalah teori Abraham Maslow dan Herzberg (Thoha, 2000) untuk variabel kepuasan kerja dan teori Robbins (1996) untuk kinerja serta Standar Asuhan keperawatan (SAK).

Hasil uji statistik bivariat korelasi Pearson product moment menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel kepuasan kerja (total) dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai $r = 0,279$ memiliki $p \text{ value} = 0,001$ ($p < 0,05$). Selain itu beberapa sub variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan bermakna dengan kinerja perawat pelaksana yaitu penghargaan ($r = 0,315$; $p \text{ value} = 0,001$), tanggung jawab ($r = 0,220$; $p \text{ value} = 0,002$), pengembangan diri ($r = 0,241$; $p \text{ value} = 0,001$) dan kebijakan organisasi ($r = 0,2325$; $p \text{ value} = 0,001$). Sub variabel kepuasan kerja yang tidak mempunyai hubungan bermakna adalah pekerjaan ($r = 0,033$; $p \text{ value} = 0,646$) dan hubungan rekan kerja ($r = 0,079$; $p \text{ value} = 0,275$).

Hasil uji statistik menggunakan uji t (T- Test) dari variabel confounding/karakteristik responden menunjukkan tidak ada hubungan bermakna dengan kinerja perawat pelaksana yaitu umur ($r = 0,739$; $p \text{ value} = 0,461$), pendidikan ($r = 0,748$; $p \text{ value} = 0,455$) dan lama kerja ($r = 0,742$; $p \text{ value} = 0,459$). Sedangkan hasil uji multivariat dengan menggunakan regresi linier ganda menunjukkan bahwa sub variabel kepuasan yaitu penghargaan merupakan faktor paling berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dengan nilai $F = 0,259$; $p \text{ value} = 0,010$ ($p < 0,05$)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa sub variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat pelaksana, yaitu tanggung jawab, pengembangan diri, kebijakan organisasi, karena mempunyai hubungan bermakna.

Rekomendasi kepada pengelola RSUP.Dr.M Jamil Padang agar dapat memperhatikan dan meningkatkan penghargaan yang baik terhadap perawat pelaksana sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan melalui pengembangan suatu pola jenjang karier yang

baku.