

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND INPATIENT NURSE PERFORMANCE

Zuriati¹, Aininna Salsalbila²

^{1,2} Program Studi Pendidikan D3 Keperawatan, Stikes Bhakti Husada Cikarang

Corresponden Email : zuriati3781@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berperan penting dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien selama 24 jam. Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang baik dapat mendorong perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Tahun 2026. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross-sectional. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang. Sampel penelitian berjumlah 72 responden dengan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kepuasan kerja dan kinerja perawat. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji Chi-Square. **Hasil:** Hasil Penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah, yaitu sebanyak 52 responden (72,2%), Hasil uji Chi-Square menggunakan Continuity Correction diperoleh p-value = 0,003 ($p < 0,05$), sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat rawat inap. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Tahun 2026. **Saran:** Manajemen rumah sakit diharapkan meningkatkan kepuasan kerja melalui evaluasi lingkungan kerja dan pengembangan karier, serta meningkatkan kinerja asuhan keperawatan melalui pelatihan, supervisi, penerapan SOP, dan dukungan bagi perawat untuk melanjutkan pendidikan. **Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat, Perawat Rawat Inap

ABSTRACT

Introduction: Nurses are healthcare professionals who play an important role in providing nursing care to patients 24 hours a day. Nurses' performance in providing nursing care can be influenced by various factors, one of which is job satisfaction. Good job satisfaction can encourage nurses to carry out their duties and responsibilities optimally. **Objective:** This study aimed to determine the relationship between job satisfaction and the performance of inpatient nurses at Bhakti Husada Cikarang Hospital in 2026. **Methods:** This study used a quantitative method with a cross-sectional design. The study population consisted of nurses working in the inpatient wards of Bhakti Husada Cikarang Hospital. The sample consisted of 72 respondents selected using total sampling. Data were collected using job satisfaction and nurse performance questionnaires. Data were analyzed using univariate and bivariate analyses with the Chi-Square test. **Results:** The study showed that the majority of respondents had low job satisfaction, with 52 respondents (72.2%), The results of the Chi-Square test using the Continuity Correction obtained a p-value of 0.003 ($p < 0.05$), indicating a significant relationship between job satisfaction and the performance of inpatient nurses. **Conclusion:** There was a significant relationship between job satisfaction and the performance of inpatient nurses at Bhakti Husada Cikarang Hospital in 2026. **Recommendation:** Hospital management is expected to improve nurses' job satisfaction through regular evaluation of the work environment and career development, as well as improve nursing care performance through training, supervision, implementation of standard operating procedures (SOPs), and support for nurses to pursue higher education. **Keywords:** Job Satisfaction, Nurse Performance, Inpatient Nurses

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan rujukan yang memiliki peran integral dalam upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dalam memberikan pelayanan yang bermutu tinggi sesuai paradigma kesehatan terkini, rumah sakit dituntut untuk mengelola seluruh sumber daya manusia secara efektif dan profesional. Perawat merupakan kelompok tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit, dengan proporsi mencapai 33,3% dari total tenaga kesehatan (Kemenkes RI, 2019). Perawat memiliki peran sentral dan strategis karena berinteraksi serta memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara kontinyu selama 24 jam sehari (Ditra Prilianda et al., 2024; Ginting & Silalahi, 2023). Pelayanan keperawatan yang diberikan dirasakan langsung oleh pasien dalam bentuk kinerja perawat. Kinerja perawat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, meliputi tahapan pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, hingga evaluasi keperawatan (Indah Wulandari & Mohammad Natsir, 2024; Fiestri, 2024). Kinerja yang optimal dari seorang perawat sangat krusial untuk menjaga keselamatan pasien (patient safety) dan membentuk citra positif rumah sakit. Namun, berbagai studi menunjukkan fenomena kinerja perawat yang belum merata. Etidawati et al. (2023) melaporkan bahwa 51,1% perawat memiliki kinerja yang kurang dalam pelayanan keperawatan. Selain itu, masalah pendokumentasian asuhan keperawatan sering kali belum optimal di berbagai fasilitas

kesehatan di Indonesia (Fatmawati et al., 2020; Bahren Nortajulu & Susianti, 2020). Salah satu faktor kunci yang diduga mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Meilinda, 2022; Lestari, 2023). Kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor ekstrinsik dan intrinsik, seperti gaji, kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan kerja, supervisi, kesesuaian tugas, serta peluang promosi (Fitnanto et al., 2021; Nursalam, 2020). Ketika perawat merasakan ketidakpuasan akibat beban kerja yang berat, fasilitas ruangan yang tidak mendukung, atau kurangnya pengakuan, produktivitas dan dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik dapat menurun (Tanjung & Rasyid, 2023; Rizal, 2024). Di RS Bhakti Husada Cikarang, instalasi rawat inap mengoperasikan 98 tenaga keperawatan dengan tingkat hunian tempat tidur (BOR) yang relatif tinggi. Berdasarkan pengamatan awal, perawat dihadapkan pada tuntutan pemberian asuhan yang komprehensif di tengah keterbatasan fasilitas dan beban kerja yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RS Bhakti Husada Cikarang Tahun 2026.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan observasional korelasional menggunakan desain cross-sectional. Penelitian dilaksanakan di seluruh unit rawat inap RS

Bhakti Husada Cikarang (Lantai 1, Lantai 2, Lantai 3 Depan, Lantai 3 Belakang, Lantai 4 Ruang Anak, Ruang Perina, Ruang ICU, dan IGD Rawat Inap) pada periode Januari hingga Juni 2026. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat pelaksana dan Ketua Tim (Katim) di ruang rawat inap. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik total sampling, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 72 perawat. Kriteria inklusi meliputi perawat pelaksana/Katim yang aktif bertugas dan bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi mencakup Kepala Ruangan (berperan sebagai penilai/observer), perawat yang sedang cuti (cuti hamil, sakit, tahunan), serta perawat yang sedang mengikuti tugas belajar di luar rumah sakit. Pengumpulan data variabel independen (Kepuasan Kerja) dilakukan menggunakan angket/kuesioner mandiri yang terdiri dari 12 butir pertanyaan berbasis indikator Nursalam (2020) meliputi dimensi gaji, fasilitas, hubungan kerja, kesesuaian kerja, pengawasan, dan promosi. Pengukuran variabel dependen

(Kinerja Perawat dalam Asuhan Keperawatan) dilakukan melalui observasi langsung oleh peneliti dan 1 orang enumerator (Ketua Ruangan/Mahasiswa Tingkat Akhir yang terlatih) menggunakan lembar observasi berbasis kriteria Guttman (1 = Ya, 0 = Tidak) sebanyak 15 item yang mencakup tahapan pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, dan evaluasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang tahun 2026. Responden pada penelitian ini berjumlah 98 perawat yang bertugas di ruang rawat inap. Sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif dan mayoritas memiliki tingkat pendidikan D3 Keperawatan serta S1 Keperawatan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner dan lembar observasi kinerja perawat yang dinilai bersama kepala ruang (karu), diperoleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja dan kinerja perawat. Hasil analisis hubungan antara kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Demografi Perawat Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang 2026

Karakteristik	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	7	9,7%
Perempuan	65	90,3%
Total	72	100%
Usia		
Dewasa awal 20-25	46	63,9%
Dewasa tengah 26-39	22	32%

Dewasa akhir 40-45	3	4,2%
Total	72	100%
Pendidikan		
Diploma 3	48	66,7%
S1	16	22,2%
Ners	8	11,1%
Total	72	100%
Lama kerja		
Baru (≤ 3 tahun)	56	77,8%
Lama (≥ 3 tahun)	16	22,2%
Total	72	100%

Dari tabel diatas data yang diperoleh dari 72 responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 65 orang (90,3 %), sedangkan laki-laki sebanyak 7 orang (9,7 %). Ditinjau dari karakteristik usia,

mayoritas responden berada pada rentang usia dewasa awal yaitu sebanyak 46 orang (63,9 %), dewasa tengah sebanyak 22 orang (32 %), dan dewasa akhir sebanyak 3 orang (4,2 %). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan D3 yaitu 48 orang (66,7%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang 2026

Kepuasan kerja perawat	Jumlah	Presentase
Tinggi	20	27,8%
Rendah	52	72,2%
Total	72	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja yang rendah yaitu sebanyak 52 orang (72,2%).

Tabel 3. Distribusi frekuensi kinerja perawat di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang 2026

Kinerja Perawat	Jumlah	Presentase
Baik	52	72,2%
Kurang baik	20	27,8%
total	72	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menilai kinerja perawat baik, yaitu sebanyak 52 orang (72,2%).

Tabel 4. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di rs bhakti husada cikarang tahun 2026

Kepuasan kerja	Kinerja perawat		Total %	P value
	Baik %	Kurang baik %		
Tinggi	20	32	52	0,003
	38,5%	61,5%	100%	
Rendah	0	20	20	
	0,0%	100%	100%	
Total	20	52	72	
	27,8%	72,2%	100%	

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa dari 52 perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi, sebagian besar (61,5%) menunjukkan kinerja yang kurang baik dan sebanyak 20 perawat (38,5%) memiliki kinerja yang baik. Sementara itu, dari 20 perawat dengan kepuasan kerja rendah, seluruhnya (100%) memiliki kinerja yang kurang baik. Hasil Uji Chi-Square diperoleh nilai p-value = 0,003 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang tahun 2026.

Selain tingkat kepuasan kerja, faktor internal seperti motivasi kerja, beban kerja, dan lama kerja perawat juga turut memengaruhi optimalnya pelayanan keperawatan di ruang rawat inap. Perawat yang memiliki kepuasan tinggi cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih baik, disiplin, serta mampu menjalin komunikasi terapeutik secara optimal kepada pasien maupun dalam tim keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Robbins & Judge (2021) yang menyatakan bahwa individu yang puas dengan pekerjaannya akan memberikan kontribusi kinerja yang lebih produktif dan memiliki loyalitas tinggi. Penelitian ini juga didukung oleh temuan

Kusuma & Surakarta (2024) yang melaporkan adanya hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja serta kepuasan terhadap supervisi kepala ruang dengan peningkatan kinerja pelayanan perawat di rumah sakit. Menurut Ervianda (2023), kepuasan kerja perawat yang terpenuhi dengan baik dapat meminimalkan tingkat kelelahan (burnout) dan kesalahan tindakan keperawatan.

Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan dorongan psikologis yang mencakup rasa dihargai, kesesuaian beban kerja, serta dukungan kepemimpinan dari kepala ruangan. Ketika perawat merasakan kepuasan terhadap kondisi kerja, pemberian insentif, dan iklim organisasi, hal tersebut meningkatkan motivasi intrinsik untuk memberikan asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dan aman bagi pasien.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang tahun 2026 ($p\text{-value} = 0,003$). Mayoritas perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan kinerja keperawatan yang baik. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja

merupakan variabel penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di ruang rawat inap.

SARAN

Manajemen Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang disarankan untuk terus memperhatikan faktor-faktor pendukung kepuasan kerja perawat, seperti penyesuaian beban kerja, pemberian penghargaan (reward), perbaikan fasilitas lingkungan kerja, serta pembinaan komunikasi dan kepemimpinan oleh kepala ruangan secara berkala.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada stikes bhakti husada cikarang, serta seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

REFERENSI

Adhyka Nurmaines, Budiman Hary, & Andika

Moh. Dicky Surya. (2024). Keterkaitan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Dilihat Dari Indikator Fasilitas, Gaji, Hubungan Kerja, Kesesuaian Kerja, Pengawasan dan Promosi Jabatan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 8(2), 143–155.

Ardista. (2021). Uji Reliabilitas Cronbach Alpha. *Ardista*, 9, 6637–6643.

Bahren Nortajulu, Susianti, D. H. (2020). Jurnal Penelitian Perawat Profesional Pencegahan. *British Medical Journal*, 2(5474), 1333–1336.

Batool et al., 2024. (2025). *Jurnal Inovasi Kesehatan Terpadu Jurnal Inovasi Kesehatan Terpadu*. 7(3), 53.

Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & La-Ede, A. R. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Al – Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(1), 69–79.

Ditra Prilianda, R., Widya Herman, P., Herliza, M., & Mohammad Natsir Bukittinggi, U. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Simpang Empat Tahun 2023. *JPAMS : Journal of Public Administration and Management Studies*, 2(1), 27–33.

dkk. Nurul Qamarya. (2023). Sahabat Sosial Sahabat Sosial. *Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 1–3.

Emilio. (2022). No Title–2003 ,(8.5.2017) , 2005.

Etidawati, Jeni Puput, & Kurniawan Arsyad. (2023). Analisis Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Instalasi Pelayanan Ke Jiwa Terpadu RSUD Banyumas. *Jurnal Kesehatan Mercusuar*, 6(2), 37–48.

Fauzi, R., Kusyairi, A., & Hamim, N. (2023). *Di Rsud Asembagus Kabupaten Situbondo Tahun 2023*. 296–309.

Fiestri, A. F. (2024). Hubungan Kepuasan Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RSI Sultan Agung Semarang. *Unisulla Ilmu*

- Keperawatan Semarang*, 57–58.
- Ggreni, D. (2022). *Penerbit STIKes Majapahit Mojokerto buku ajar*.
- Ghazali, A. (2020). Bab III Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*.
- Ginting, S. B. F., & Silalahi, J. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RS Advent Medan. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Sehati*, 1(1), 34–39.
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian , Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan Pendidikan Bahasa Arab / Universitas Islam Negeri ImaHaifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian , Jenis Sumber Data. : : *Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256–270.
- Hamdani, H., & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, 2(2), 64–73. <https://doi.org/10.52620/jls.v2i2.93>
- Hasibuan, E. K., Gulo, A. R. B., & Saragih, M. (2023). Hubungan Pelaksanaan Nursing Round Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rsu Advent Medan. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 6(2), 70–77. <https://doi.org/10.51544/keperawatan.v6i2.4689>
- Imaniah Aura, S., Febriani, N., & Raden Fatah Palembang, U. (2025). Teknik Sampling Dan Instrumen Kuantitatif. *Jurnal Kajian Agama Islam*, 9(11), 113–116.
- Ina Marthiani. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemahaman Konsep Biologi. *Jurnal Yudistira : Publikasi Riset Ilmu Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 351–356. <https://doi.org/10.61132/yudistira.v2i2.727>
- Inayatullah Kusuma, B., & Hikmat Ramdan, A. (2023). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit (Literature Riview). *Jurnal Sehat Masada*, 17(1), 116–126. <https://doi.org/10.38037/jsm.v17i1.419>
- Indah Wulandari, I., & Mohammad Natsir Bukittinggi, U. (2024). Hubungan Kinerja Perawat Rawat Inap dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024. *JPAMS : Journal of Public Administration and Management Studies*, 3(1), 18–23.
- Jakic, B., Kimpel, J., Olson, W. J., Labi, V., & Hermann-Kleiter, N. (2021). Bacterial Infection with *Listeria monocytogenes* in Mice and Subsequent Analysis of Antigen-Specific CD8 T Cell Responses. *Bio-Protocol*, 11(23). <https://doi.org/10.21769/BioProtoc.42>

