**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINANTERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIBABAT KOTA CIMAHI**

Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Konsentrasi Manajemen Administrasi Rumah Sakit

Oleh:

HADI ABDILLAH

NPM: 148 020 066

ABSTRAK

Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik keperawatan ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit Cibabat kota Cimahi.

Metode yang digunakan adalah metode survey, desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional,* yang menjadi sampel adalah perawat rawat inap di rumah sakit umum daerah cibabat sebanyak 133 orang dengan tekhnik pengambilan sampel *proportional cluster random sampling.*

Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja dengan nilai 6,22 (cukup baik), kepemimpinan 4,91 (cukup baik), kepuasan kerja 5,07 (cukup baik) dan kinerja 6,21 (cukup baik). Pengaruh lingkunngan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,42, kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 2,23, serta lingkungan kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 5,65, adapun pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 5,84.

Disarankan agar pimpinan lebih memperhatikan hal yang berhubungan dengan *reward and punishment* terhadap bawahan, serta lebih memperhatikan perihal inentif yang diberikan kepada bawahan, dan menerapkan standar perihal pelayanan yang diberikan oleh perawat terhadap pasien, agar perawat senantiasa ramah ketika melakukan asuhan keperawatan.

Kata Kunci : Kinerja, Perawat, Rumah Sakit.

Daftar Bacaan : 64 (1989-2016)

1. **PENDAHULUAN**

Tenaga paramedis perawatan di institusi Rumah Sakit merupakan unsur manusia yang menempati posisi strategis dibandingkan tenaga kesehatan yang lain, mereka merupakan ujung tombak dalam proses perawatan kepada pasien, sehingga diperlukan perhatian khusus dalam pengelolaannya. Pada perusahaan jasa seperti rumah sakit, peran sumber daya manusia sangat diperlukan karena ia berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pelanggan/pasien rumah sakit (Sujudi 2011). Dalam hal ini untuk mewujudkan kepuasan pasien tersebut harus terlebih dahulu adanya kinerja yang baik dari tenaga medis maupun paramedis khususnya perawat terkait. Kaitanya dengan kinerja perawat di Rumah Sakit khususnya rawat inap dikaitkan dengan hal-hal lain yang menyangkut dimensi kinerja perawat misalnya kepuasan kerja dari perawat, lingkungan kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang baik.

Sumber daya manusia dalam profesi keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan rumah sakit, karena di hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Baumann, 2007). Swansburg (2000) mengatakan bahwa 40%-60% sumber daya manusia di rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Menurut Depkes. RI tahun 2006 sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Oleh karena itu pelayanan keperawatan merupakan indikator baik buruknya kualitas pelayanan rumah sakit.

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat (Hasnita dan Sanusi, 2006). Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik keperawatan ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Nursalam, 2002).

Namun demikian, saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan ketidakpuasan kerja perawat, kepemimpinan yang kerap tidak adil dalam memberikan *reward* dan *punishment*, lingkungan kerja yang buruk yang pada akhirnya mempengaruhi kepada kinerja perawat.

Rumah sakit perlu memiliki kinerja prima untuk membantu penyembuhan pasien (Cherry & Jacob, 2005). Proses perawatan di rumah sakit yang lebih singkat akan mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh pasien, pemerintah secara tidak langsung akan mendapatkan manfaat berupa berkurangnya subsidi di bidang kesehatan yang harus dibayarkan mengingat pemberian subsidi dari tahun ke tahun terus meningkat (Clark, 2008).

Pelayanan kesehatan yang prima dan berdasarkan *standar quality* sebagai tujuan rumah sakit dapat diwujudkan dengan meningkatkan kualitas kinerja perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Tujuan rumah sakit sejalan dengan tujuan keperawatan yaitu memberikan pelayanan keperawatan yang profesional kepada pasien. Tuntutan dalam pelayanan yang berkualitas sesuai dengan standar apabila tidak diikuti oelh kinerja maksimal dari perawat akan menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen rumah sakit (Wibowo, 2007).

Keputusan Menteri Kesehatan Tahun 2005 tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK) Perawat, menyatakan bahwa PMK sangat berperan untuk tercapainya indikator SPM Kabupaten/Kota yang dilaksanakan oleh perawat di sarana kesehatan, mengingat perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dengan jumlah yang cukup besar (40%) dari seluruh kategori tenaga kesehatan. Dalam rangka mewujudkan terciptanya pelayanan profesional keperawatan perlu disediakan pedoman pelaksanaan Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK) bagi perawat di saran pelayanan Kesehatan. Pedoman ini juga merupakan acuan bagi stake holder untuk menerapkan PMK di wilayah kerja masing-masing. PMK itu sendiri memfasilitasi terciptanya budaya kerja perawat yang mengarah kepada peningkatan mutu pelayanan keperawatan yang didasarkan pada profesionalisme, IPTEK, aspek legal, berlandaskan etika untuk mendukung sistem pelayanan kesehatan secara komprehensif.

Prawirosentono (2009) menyatakan kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontrisbusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Blum dalam As’ad (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan dan perlakuan atasan.

Menurut Mangkunegara (2009) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Ahyari, 2006).

Sutrisno (2012) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. **TUJUAN PENELITIAN**
2. Lingkungan kerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat
3. Kepemimpinan di bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat
4. Kepuasan kerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat
5. Kinerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat
6. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat
7. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat
8. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat baik secara simultan
9. Besarnya pengaruh kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat.
10. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan *cross sectional.* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di rumah sakit umum daerah cibabat kota cimahi yang berjumlah 198 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 133 orang diambil dengan menggunakan tekhnik *proportional cluster random sampling.* Proses pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner.

1. **HASIL PENELITIAN**
2. **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran dari setiap variabel yang diteliti, dalam hal ini sejauhmana gambaran Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Perawat, dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. Tahapan analisis dilakukan sampai pada skor dan nilai rata-rata, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 10) dengan frekuensi.

**Tabel 4.1**

**Pedoman Kategorisasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori** | **Interval** |
| Sangat Kurang / Sangat Lemah | 1,0 - 2,8 |
| Kurang / Lemah | 2,8 - 4,6 |
| Cukup / Sedang | 4,6 - 6,4 |
| Baik / Kuat | 6,4 - 8,2 |
| Sangat baik / Sangat Kuat | 8,2 – 10 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

* + 1. **Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja**

**Tabel 4.2**

**Rekapitulasi Data Tanggapan Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi dan Indikator** | **Skor Rata-rata** | **Kategori** |
|
|  | **LINGKUNGAN FISIK** |   |   |
|  1 | Bau tidak sedap | 4,61 | Cukup |
|  2 | Temperatur udara | 5,95 | Cukup |
|  3 | Modifikasi ruangan | 6,04 | Cukup |
|  4 | Kebersihan | 6,44 | Kuat |
|  5 | Penerangan | 6,64 | Kuat |
|  6 | Sirkulasi udara | 6,36 | Cukup |
|  | **LINGKUNGAN NON FISIK** |   |   |
| 7  | Hubungan perawat dengan perawat | 6,00 | Cukup |
| 8 | Hubungan perawat dengan atasan  | 6,56 | Kuat |
| 9 | Kebisingan yang terjadi di sekitar rumah sakit dapat ditangani | 6,87 | Kuat |
| 10 | Kelembaban | 6,72 | Kuat |
| **Rata-rata** | **6,22** | **Cukup** |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi jawaban mengenai lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat yang diukur dengan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memperlihatkan rata-rata variabel sebesar 6,22 yang berarti bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat dapat diinterpretasikan berada pada kategori cukup baik.

* + 1. **Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan**

**Tabel 4.3**

**Rekapitulasi Data Tanggapan Kepemimpinan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi dan Indikator** | **Skor** **rata-rata** | **Kategori** |
|
|  | **BERSIKAP ADIL** |   |   |
|  11 | Tidak membedakan dalam hal memberikan reward dan punsihment | 3,65 | Lemah |
|  | **MEMBERIKAN SUGESTI** |   |   |
|  12 | Memecahkan masalah secara bersama  | 4,92 | Cukup |
|  13 | Mengajak bawahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik | 4,95 | Cukup |
|  | **MENDUKUNG TERCAPAINYA TUJUAN** |   |   |
|  14 | Mendorong bawahan untuk senantiasa bersemangat  | 4,56 | Lemah |
|  15 | Kemampuan interpersonal | 4,98 | Cukup |
|  16 | Kewibawaan | 4,79 | Cukup |
|  | **KATALISATOR** |   |   |
|  17 | Pemberdayaan staf | 5,38 | Cukup |
|  18 | Memberikan program pelatihan secara berkala kepada bawahan | 5,23 | Cukup |
|  19 | Memotivasi bawahan | 5,44 | Cukup |
|  20 | Optimis dalam mencapai tujuan | 5,32 | Cukup |
|  21 | Memberi informasi | 5,57 | Cukup |
|  | **MENCIPTAKAN RASA AMAN** |   |   |
|  22 | Memberikan rasa aman kepada bawahan | 4,77 | Cukup |
|  23 | Membela anak buah | 5,05 | Cukup |
|  | **REPRESENTING** |   |   |
|  24 | Bawahan merasa terwakili oleh direktur | 4,54 | Lemah |
|  25 | Merasa diikutsertakan dalam segala hal oleh Direktur | 4,70 | Cukup |
|  26 | Direktur dapat dijadikan teladan | 4,67 | Cukup |
| **Rata-rata** | **4,91** | **Cukup** |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016 dan Tabel 4.8

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi jawaban mengenai kepemimpinan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat yang diukur dengan dimensi bersikap adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, dan *representing* memperlihatkan rata-rata variabel sebesar 4,91 yang berarti bahwa kepemimpinan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat dapat diinterpretasikan berada pada kategori cukup baik.

* + 1. **Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja**

Secara keseluruhan, kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat yang diukur dengan dimensi insentif, penghargaan, dan hubungan interpersonal dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4.4**

**Rekapitulasi Data Tanggapan Kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat**

| **No** | **Dimensi dan Indikator** | **Skor Rata-rata** | **Kategori** |
| --- | --- | --- | --- |
|
|  | **INSENTIF**  |   |   |
| 27  | Kesesuaian insentif dengan pekerjaan | 3,72 | Lemah |
|  28 | Insentif sudah sesuai dengan yang diharapkan | 5,08 | Cukup |
|  29 | Rumah sakit sudah menetapkan standar dalam pemberian insentif | 5,15 | Cukup |
|  30 | Insentif yang diberikan dapat memenuhi keubutuhan sehari-hari | 4,63 | Cukup |
|  | **PENGHARGAAN** |   |   |
| 31  | Program pelatihan yang diadakan Rumah sakit untuk perawat | 5,11 | Cukup |
|  32 | Program pengembangan karier bagi perawat | 4,97 | Cukup |
| 33 | Reward yang diberikan untuk setiap pencapaian | 5,56 | Cukup |
| 34 | Hubungan antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku | 5,51 | Cukup |
|  | **HUBUNGAN INTERPERSONAL** |   |   |
|  35 | Direktur selalu mengkomunikasikan dengan bawahan dalam hal pencapaian tugas | 5,63 | Cukup |
|  36 | Menghargai perbedaan latar belakang antar pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja | 5,53 | Cukup |
|  37 | Kerjasama antar perawat | 5,81 | Cukup |
|  38 | Keakraban sesama pegawai sehingga membuat nyaman | 4,91 | Cukup |
|  39 | Membela bawahan  | 5,15 | Cukup |
|  40 | Bawahan merasa terwakili oleh direktur | 4,71 | Cukup |
|  41 | Bawahan merasa diikutsertakan dalam segala hal | 4,82 | Cukup |
|  42 | Direktur dapat dijadikan teladan | 4,85 | Cukup |
| **Rata-rata** | **5,07** | **Cukup** |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016 dan Tabel 4.8

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi jawaban mengenai kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat yang diukur dengan dimensi insentif, penghargaan, dan hubungan interpersonal memperlihatkan rata-rata variabel sebesar 5,07 yang berarti bahwa kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat dapat diinterpretasikan berada pada kategori cukup baik.

* + 1. **Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perawat**

Secara keseluruhan, kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat yang diukur dengan dimensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan, dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**

**Rekapitulasi Data Tanggapan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi dan Indikator** | **Skor Rata-rata** | **Kategori** |
|
|  | **SIKAP** |   |   |
|  43 | Ramah kepada pasien dan keluarga pasien | 4,26 | Lemah |
|  44 | Bertanggung jawab dalam bekerja | 5,85 | Cukup |
|  45 | Berpenampilan rapih | 5,94 | Cukup |
|  46 | Loyalitas terhadap pekerjaan | 6,08 | Cukup |
|  47 | Responsif terhadap kebutuhan pasien | 6,56 | Kuat |
|  48 | Jujur  | 5,43 | Cukup |
|  49 | Mampu mengendalikan emosi | 6,39 | Cukup |
|  50 | Tanggap terhadap kebersihan alat dan lingkungan | 7,20 | Kuat |
|  | **PENGETAHUAN** |   |   |
|  51 | Displin (Kehadiran) | 5,69 | Cukup |
|  52 | Ketepatan cara pengkajian data | 6,92 | Kuat |
|  53 | Ketepatan analisa data keperawatan | 7,02 | Kuat |
|  | **KETERAMPILAN**  |   |   |
|  54 | Ketepatan dalam penentuan diagnosa keperawatan | 6,34 | Cukup |
|  55 | Rencana keperawatan berorientasi pada diagnosa keperawatan | 6,18 | Cukup |
|  56 | Penguasaan terhadap proses askep | 6,44 | Kuat |
|  57 | Melakukan tindakan sesuai SOP yang berlaku | 6,10 | Cukup |
|  58 | Keberhasilan dalam melakukan tindakan | 6,02 | Cukup |
|  59 | Kreatif dan inovatif dalam melakukan tindakan | 6,53 | Kuat |
|  60 | Tindakan dilakukan berdasarkan prioritas masalah | 6,08 | Cukup |
|  61 | Tindakan ditulis dalam dokumentasi keperawatan | 6,32 | Cukup |
|  62 | Setiap tindakan selalu dievaluasi | 6,81 | Kuat |
| **Rata-rata** | **6,21** | **Cukup** |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016 dan Tabel 4.8

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi jawaban mengenai kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat yang diukur dengan dimensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan memperlihatkan rata-rata variabel sebesar 6,21 yang berarti bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat dapat diinterpretasikan berada pada kategori cukup baik.

**B. Analisis Verifikatif**

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta implikasinya pada Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi akan dilakukan analisis jalur (*path analysis)* yang terdiri dari dua sub struktur. Pada sub struktur pertama akan dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat sedangkan pada sub struktur kedua akan dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat.

* + - 1. **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Y)**

**Tabel 4.6**

**Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

|  |
| --- |
| **Interpretasi Analisis Jalur** |
| **Ketarangan** | **Pengaruh** | **%** |
| X1 (Lingkungan Kerja) | Pengaruh langsung ke Y (Kepuasan Kerja) | 0,256 | 25,6% |
| Pengaruh tidak langsung melalui X2 (Kepemimpinan) ke Y (Kepuasan Kerja) | 0,086 | 8,6% |
| **Jumlah** | **0,342** | **34,2%** |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat adalah sebesar 34,2% terdiri dari pengaruh langsung sebesar 25,6% dan pengaruh tidak langsung melalui Kepempimpinan sebesar 8,6%. Dengan arah hubungan yang positif, artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Cibabat Kota Cimahi.

* + - 1. **Pengaruh Kepempimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Y)**

**Tabel 4.7**

**Kepempimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

|  |
| --- |
| **Interpretasi Analisis Jalur** |
| **Ketarangan** | **Pengaruh** | **%** |
| X2 (Kepemimpinanan) | Pengaruh langsung ke Y (Kepuasan Kerja) | 0,137 | 13,7% |
| Pengaruh tidak langsung melalui X1 (Lingkungan Kerja) ke Y (Kepuasan Kerja) | 0,086 | 8,6% |
| **Jumlah** | **0,223** | **22,3%** |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Dari tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh Kepempimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat adalah sebesar 22,3% terdiri dari pengaruh langsung sebesar 13,7% dan pengaruh tidak langsung melalui Lingkungan Kerja sebesar 8,6%. Dengan arah hubungan yang positif, artinya semakin baik Kepempimpinan maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Cibabat Kota Cimahi.

* + - 1. **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepempimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Y)**

**Tabel 4.8**

**Lingkungan Kerja dan Kepempimpinan Terhadap**

**Kepuasan Kerja Perawat**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh Langsung**  | **Pengaruh tidak langsung (melalui)** | **Pengaruh Tidak Langsung**  | **Total**  |
| **X1** | **X2** |
| X1 | 0,506 | 25,6 | - | 8,6 | 8,6 | 34,2 |
| X2 | 0,370 | 13,7 | 8,6 | - | 8,6 | 22,3 |
| **Total Pengaruh** | **56,5** |

 Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepempimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat adalah sebesar 56,5%, artinya 56,5% Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Cibabat Kota Cimahi dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat**

Pada bagian ini akan dilakukan analisis pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja Perawat (Y) terhadap Kinerja Perawat (Z). Untuk melakukan analisis ini digunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan hasil yang telah diperoleh dari pengolahan SPSS dengan hasil seperti di bawah ini:

**Tabel 4.9**

**Koefisien Jalur (Korelasi)**

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | Kepuasan Kerja (Y) | Kinerja Perawat (Z) |
| Kepuasan Kerja (Y) | Pearson Correlation | 1 | ,764\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 |
| N | 133 | 133 |
| Kinerja Perawat (Z) | Pearson Correlation | ,764\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  |
| N | 133 | 133 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien jalur Pzy= 0,764. Untuk analisis jalur dengan satu variabel bebas, maka koefisien jalur nilainya sama dengan koefisien korelasi.

**Tabel 4.10**

**Uji Hipotesis Y Terhadap Z**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Koefisien Jalur** | **Koefisien Jalur** | **t-hitung** | **t-tabel** | **Kesimpulan** |
| Kepuasan kerja perawat berpengaruh terhadap kinerja perawat | 0,764 | 13,568 | 1,978 | Ho Ditolak |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Dari pengujian di atas secara lengkap diagram jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2**

**Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Perawat (Y)**

 Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen (Kepuasan Kerja Perawat) terhadap variabel endogen (Kinerja Perawat) maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi yakni nilai korelasi (koefisien jalur) yang dikuadratkan dan dikalikan 100.

 KD = (r2) x 100

 KD = 0,764 x 100

 = 58,4%

Variabel Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Cibabat Kota Cimahi sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. **PEMBAHASAN**

Hasil analisis deskriptf menunjukan bahwa secara umum lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja masuk dalam kategori cukup baik, begitu juga kinerja perawat di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi secara umum seudah baik. Pada dasarnya jawaban responden terhadap seluruh item pertanyaan yang ada sebagian besar menjawab dengan nilai diantara 5 sampai dengan 7. Hal ini menandakan bahwa responden menjawab dengan kriteria cukup dan baik, dengan demikian respon dari responden cukup positif atau responsif. Dengan demikian bahwa rata-rata penilaian dari seluruh responden terhadap seluruh item pertanyaan memberikan penilaian yang cukup baik. Namun demikian respon ini masih ada yang menjawab nilai diantara 3 sampai dengan 4. Hal ini menandakan respon terhadap berbegai item pertanyaan belum optimal.

Setiap karyawan harus memiliki integritas yang baik. Karena intergritas adalah kualitas yang paling dibutuhkan bagi keberhasilan suatu bisnis (Lupiyoadi, 2007). Integritas akan membantu karyawan untuk tetap konsisten dimanapun berada. Karyawan yang memiliki integritas akan berbuat untuk kepentingan orang banyak, bukan untuk kepentingan pribadi, dimana karyawan dipercaya karena karakter yang mampu mengubah lingkungan sekitarnya dengan memberdayakan keunggulan, prestasi, dan potensi yang dimiliki lingkungan tempat bekerja. Kepercayaan merupakan faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan yang akan membuatnya berpengaruh serta merupakan perekat dalam hubungan kebersamaan, berkaitan dengan kepribadian dan sikap karyawan

Dari hasil analisis verifikatif mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diketahui nilai sebesar 56,5% ini berarti lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya lingkungan kerja dan kepemimpinan yang dirasakan perawat akan menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. Sementara itu pengaruh secara parsial dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dengan nilai 34,2% lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi daripada variabel kepemimpinan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi sebesar 58,4%.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Herzberg yang menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kepemimpinan dan kemajuan (Armstrong, 2004). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (As’ad, 2005). Sejalan dengan itu Martoyo (2000) kepuasan kerja *(Job Satisfaction)* adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antar nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun nonfinansial.

Kepemimpinan merupakan sebuah kunci kelangsungan hidup sebuah perusahaan itu sendiri karena pimpinan merupakan penggerak, pencetus tujuan, merencanakan dan menggerakan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan sehingga tercapai tujuan dari perusahaan yang diinginkan. Rise dkk. (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Zahari dan Shurbagi (2012), hasil dari penelitiannya menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja fisik menjadi faktor pendukung dan kontributor penting tercapainya kepuasan kerja (Fathona*,* 2010). Keseluruhan dari faktor intern dan ekstern dan ekstern yang ada di sekitar tempat kerja setiap karyawan, dalam hal ini adalah berupa tempat fisik seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari disebut dengan lingkungan kerja fisik (Mayasari, 2009). Lingkungan kerja fisik yang bagus akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja ataupun hasil dari kinerja karyawan (Bakotic dan Tomislav, 2013). Untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan lingkungan kerja dalam pengaturan penerangan tempat kerja, suara-suara gaduh, udara, kebersiha tempat kerja dan keamanan tempat kerja. Apabila lingkungan kerja menyenangkan, maka karyawan akan bekerja dengan gairah dan lebih serius (Suprayitno dan Sukir, 2007). Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan efek yang baik pula pada pekerjaan karyawan

1. **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**
2. **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi diukur dengan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memperlihatkan indeks rata-rata variabel sebesar 6,22 yang berarti bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat kota cimahi diinterpretasikan berada kategori cukup baik.
2. Kondisi Kepemipinan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi diukur dengan dimensi kepemimpinan memperlihatkan indeks rata-rata variabel sebesar 4,91 yang berarti bahwa kepemimpinan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi tergolong cukup baik.
3. Kondisi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat kota Cimahi diukur dengan dimensi kepuasan kerja perawat memperlihatkan indeks rata-rata variabel sebesar 5,07 yang berarti bahwa kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi tergolong cukup baik.
4. Kondisi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat kota Cimahi diukur dengan dimensi kinerja perawat memperlihatkan indeks rata-rata variabel sebesar 6,21 yang berarti bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi tergolong cukup baik.
5. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat sebesar 3,42.
6. Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat sebesar 2,23.
7. Lingkungan kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat baik secara simultan sebesar 5,65.
8. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat sebesar 5,84.
9. **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, penulis bermaksud memberikan saran sebagai suatu pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yaitu sebagai berikut:

1. **Saran Praktis**
2. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi khususnya pimpinan (Direktur Utama) harus lebih memperhatikan hal yang berhubungan dengan pemeberian *reward* dan *punishment* terhadap bawahan.
3. Rumah sakit harus lebih memperhatikan perihal insentif yang diberikan kepada perawat, karena hal ini akan berdampak baik dan buruknya kinerja perawat selama bekerja.
4. Rumah sakit harus menerapkan standar perihal pelayanan yang diberikan oleh perawat terhadap pasien, agar perawat senantiasa ramah ketika melakukan asuhan keperawatan.
5. **Saran Bagi Peneliti Lain**
6. Selain lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja masih ada variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat berdasarkan pada pengaruh epsilon yaitu sebesar 41,6%. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja perawat seperti kompetensi dan budaya organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Anoraga, P. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.

As’ad, M. 2005. *Psikologi* *Islam Seri Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Liberty

Ating & Sambas, 2006. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung

Bakotic & Tomislav, 2013. *Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company*. *International Journal of Business and Social Science.* 4 (2), pp:206-212.

Brahmasari, I.A & Suprayetno, A. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 12.

Curtis, W. 2007. *Management and Organizational Behaviour*, 3rd edition. McDraw Hill. New York.

Depkes RI. 2006. *Pedoman Sasaran Keselamatan Pasien*. Jakarta.

Gilles. 2006. *Nursing Mangement.* Philadelpia: W.B. Saunders Company.

Hakim et al, 2014. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan UGD RSUD Salewangang Maros*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Handoko. T, Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Edisi Kesembilan, Yogyakarta: BPPE

2007. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPPE

Herzberg, Fredrick. 2008. *One More Time: How do You Motivate Employees?*.

Boston : Harvard Bussiness Press.

Heymen and Martin E. 1989. *A study of The Relationship of Job Satisfaction,*

*Motivation, and Participation in Continuing Education in Nursing*. Columbia: University of Cincinnati

Lupiyoadi, Rambat. 2007. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi.

Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi,* Edisi Ketujuh, Penerbit ANDI, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM,* Cetakan Keempat, Penerbit Refika Aditama, Jakarta

Mayasari, Agustina. 2009. *Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang.* Pascasarjana IKM-Undip.

Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional.* Edisi kedua. Salemba Medika, Jakarta

Patricia, A. 2002. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: konsep, proses, dan praktik* (Yasmi Asih, Devi yulianti, Monica ester, Terjemahan), (Ed4) vol. 1 Jakarta: EGC

Pramudyo, Anung. 2008. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada kopertis wilatah V Yogyakarta,* (Online), jurnal.umy.ac.id/index.php/jbti/article/view/.../198 diakses pada 6 Maret 2016

Prawirosentono, Suyadi. 2009. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan.* BPFE Yogyakarta: Yoyakarta

Rise, dkk. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.* *Wacana,* 13 (4). ISSN. 1411-0199. Diakses pada tanggal 23 April 2016.

Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Stoner, James, A.F. 2008. *Management.* Englewood cliffs, N.J: prentice hall, inc.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Alfabeta, Jakarta.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, Kencana.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja.* PT. Raja Grafindo: Jakarta.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi,* Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.