

## **ARTIKEL**

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BANDUNG**

---

**IQLIMA SEKAR PRAMESWARI**  
**NIM. 218.020.132**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS PASUNDAN**  
**BANDUNG**  
**2024**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung agar dapat memperhatikan kompetensi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat sehingga pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan secara baik dan maksimal. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu berjumlah 103 perawat. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2024. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

## **ABSTRACT**

*Nurses are human resources who contribute to health services in hospitals, because nurses are a profession that provides services at the forefront constantly and continuously for 24 hours to patients every day. This study aims to determine and analyze the effect of competence and work environment on job satisfaction and its impact on nurse performance at Bandung City Regional General Hospital. The results of the study are expected to be useful input for the Bandung City Regional General Hospital in order to pay attention to the competence and work environment felt by nurses so that the work provided can be carried out properly and optimally. The research method used is descriptive and verification analysis. Data collection used is an interview using a questionnaire accompanied by observation and literature techniques, sampling using saturated sampling, totaling 103 nurses. Data collection in the field was carried out in 2024. Data analysis techniques using Path Analysis. The results showed that in general competence, work environment, job satisfaction, and nurse performance tend to be poor. There is an effect of competence and work environment on job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction affects the performance of nurses in Bandung City Regional General Hospital.*

*Keywords: Competence, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

## **RINGKESAN**

Perawat mangrupa sumber daya manusa anu nyumbang kana palayanan kaséhatan di rumah sakit, sabab perawat mangrupa profesi anu méré palayanan di garda terdepan sacara terus-terusan salila 24 jam ka pasén saban poé. Ulikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh kompetensi jeung lingkungan gawé kana kasugemaan gawé sarta pangaruhna kana kinerja perawat di RSUD Kota Bandung. Hasil panalungtikan dipiharep bisa jadi asupan mangpaat pikeun RSUD Kota Bandung sangkan bisa merhatikeun kompetensi jeung lingkungan gawé anu dirasakeun ku perawat sangkan pagawéan anu dibikeun bisa dilaksanakeun kalawan hadé jeung optimal. Méthode panalungtikan anu digunakeun nya éta déskriptif analisis jeung verifikasi. Ngumpulkeun data anu digunakeun nya éta wawancara ngagunakeun angkét anu dibarengan ku téhnik observasi jeung pustaka ngagunakeun sampel jenuh, nya éta 103 perawat. Ngumpulkeun data di lapangan baris dilaksanakeun dina taun 2024. Téhnik analisis data ngagunakeun Analisis Jalur. Hasil panalungtikan némbongkeun yén sacara umum kompetensi, lingkungan gawé, kapuasan gawé jeung kinerja perawat condong goréng. Aya pangaruh kompetensi jeung lingkungan gawé kana kasugemaan gawé, boh sacara parsial boh sakaligus, sarta kasugemaan gawé mangaruhan kana kinerja perawat di RSUD Kota Bandung.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kapuasan Kerja, Kinerja Perawat

## PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya maka setiap orang dijamin haknya untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas oleh Undang – Undang Dasar 1945. Rumah sakit merupakan industri padat karya yang terdiri banyak profesional yang bekerja didalamnya antara lain dokter, perawat, apoteker, radiologis, ahli gizi, dan lainnya yang menuntut pengaturan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dalam penyelenggaraannya diatur oleh Undang – Undang, yang antara lain pasal 33 Ayat 1 dan 2 Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 disebut bahwa Rumah Sakit diharapkan memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel yang terdiri dari (paling sedikit) atas unsur pimpinan (kepala atau direktur, unsur pelayanan medis, unsur keperawatan, unsur penunjang medis, komite medis, satuan pemeriksaan internal, serta administrasi umum dan keuangan.

Sesuai dengan Undang-Undang yang telah disebutkan diatas, dalam menyelenggarakan pelayanan, rumah sakit didukung oleh tenaga dari berbagai disiplin ilmu baik medis maupun non medis diantaranya adalah Dokter, Perawat, Apoteker, Radiografer, dan sebagainya. Salah satu penyelenggara pelayanan medis yang banyak dibutuhkan oleh rumah sakit adalah perawat. Menurut Kemenkes RI, (2019) sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan.

Salah satu faktor penentu maju tidaknya sebuah rumah sakit tergantung dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang menggerakkan roda perusahaan. Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. Demikian pula dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti rumah sakit. Sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam melayani pasiennya. Perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat bertugas selama 24 jam melayani pasien. Selain itu berperan penting dalam pengelola pelayanan keperawatan terhadap pasien sampai pasien sembuh (Budiono dan Pertami, 2019: 65).

Rumah Sakit (RS) pada saat ini telah mengalami perkembangan, sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi, serta berada dalam suasana global yang kompetitif. Pada situasi demikian mengharuskan setiap RS dapat memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna dan bermutu yang didasarkan atas penerapan konsep manajemen yang jelas untuk dapat memberikan kepuasan kepada pasien sebagai pelanggan. Keberhasilan pelayanan kesehatan di sebuah RS didukung oleh tenaga kesehatan yang berkualitas sesuai dengan keahlian, kewenangan, dan mempunyai kinerja prima dalam membangun tingkat penyembuhan pasien. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di RS memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter, P.A. Perry, 2019). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di

rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%, oleh karena itu, RS haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Suroso, 2018:201).

Kinerja perawat yang meningkat dapat berpengaruh pada proses perawatan pasien yang lebih singkat dan berdampak pada menurunnya besaran biaya yang dikeluarkan oleh pasien dan secara tidak langsung dapat mengurangi subsidi yang harus dibayarkan oleh pemerintah di bidang kesehatan, mengingat terus meningkatnya pemberian subsidi dari tahun ke tahun (Clark, 2017:204). Menurut Abdul Hameed & Aamer Waheed Hameed (2018) menyatakan populasi dengan rasio orang sakit yang tinggi dapat menurunkan tingkat kompetitif dan produktivitas daerah tersebut jika dibandingkan dengan daerah yang memiliki rasio orang sakitnya lebih rendah. Sehingga, upaya untuk mempertahankan keadaan sehat pada populasi sangat penting dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peran perawat di RS. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi.

Dalam menjalankan peran dan tugasnya, perawat harus dapat menunjukan kinerja yang baik dan berkualitas dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien di RS. Hal tersebut sebagai konsekuensi tuntutan dari masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi (pelayanan prima). Mutu pelayanan tidak dapat dipisahkan dari standar pelayanan yang telah ditetapkan, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja klinis, tenaga keperawatan diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang berpengaruh pada pelayanan kesehatan secara umum di institusi pelayanan kesehatan khususnya RS. Mutu pelayanan kesehatan yang meningkat juga dapat berdampak pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Suroso, 2018:204).

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung pada awalnya bernama Rumah Sakit Ujungberung adalah berawal dari Dengan Tempat Perawatan (DPT) sampai pada bulan April tahun 1993 berubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ujungberung Kelas D, berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Bandung Nomor. 928 Tahun 1992. Pada tahun 2000 tepatnya pada bulan Desember 2000 berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 10 tahun 2000, tentang status Kelembagaan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang tadinya kelembagaannya sebagai UPT DKK menjadi Lembaga Teknis Daerah yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tahun 2007 berdasarkan Surat Keputusan Menkes RI Nomor :YM.01.10/III/1148/2007 Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ujungberung mendapatkan Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit dengan Status Akreditasi Penuh untuk 5 (lima) Standar Pelayanan meliputi : Administrasi Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan dan Rekam medis.

Peraturan Daerah (Perda) Kota Bandung Nomor 16 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung menjadikan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ujungberung menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung, dan satu satunya rumah sakit

umum milik Pemerintah Daerah Kota Bandung selain dua rumah sakit khusus yaitu Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) dan Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut (RSKGM). Tahun 2010 Terjadi perubahan Pengelolaan Keuangan rumah sakit menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan Keputusan Walikota Bandung Nomor : 445/Kep-868-RSUD/2010 Tentang Penetapan RSUD Kota Bandung untuk Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut, Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung terus menerus melakukan upaya perbaikan kinerja sebagai langkah awal dari proses *continuous quality improvement* dalam pelayanan kesehatan. Hal tersebut merupakan wujud dalam memberikan pelayanan yang terbaik dengan standar pelayanan yang berlaku, baik standar yang ditetapkan oleh pemerintah maupun organisasi profesi, yang mengedepankan pelayanan yang prima dalam menjamin mutu layanan keperawatan khususnya, maka perawat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Keperawatan menjadi salah satu profesi di bidang kesehatan yang mempunyai kontribusi terhadap kualitas pelayanan kesehatan, khususnya di rumah sakit. Keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan berperan penting dalam upaya pencapaian target pembangunan kesehatan di Indonesia seperti tertuang dalam Undang – Undang Kesehatan No. 3 Tahun 2009 Pasal 63 Ayat (2) bahwa pelaksanaan pengobatan dan/atau perawatan dilaksanakan berdasarkan ilmu kedokteran dan ilmu keperawatan atau cara lain yang dapat dipertanggungjawabkan dan ayat (4) bahwa pelaksanaan pengobatan dan/atau perawatan berdasarkan ilmu kedokteran dan/atau ilmu keperawatan hanya dapat dilakukan oleh tenaga kesehatan yang mempunyai keahlian atau kewenangan. Untuk dapat memiliki keahlian seorang perawat harus memiliki pengalaman kerja yang cukup agar kewenangan klinis yang dimilikinya juga semakin beragam.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat masih perlu ditingkatkan secara maksimal dalam memberikan pelayanan keperawatan, karena kinerja merupakan bagian penting yang mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan. Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Kompetensi perawat
  - a. Kompetensi perawat dalam kategori kurang
  - b. Keterampilan masih kurang terampil
  - c. Kurang bisa menguasai keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi
2. Lingkungan kerja
  - a. Lingkungan kerja kurang kondusif
  - b. Lingkungan kerja fisik kurang sesuai standar
3. Kepuasan kerja
  - a. Perawat masih kurang merasakan kurang puas
  - b. Gaji dan promosi kurang merefleksikan keadilan
  - c. Kurang puas atas keahlian dan penempatan kerja
4. Kinerja perawat
  - a. Kinerja perawat kurang optimal
  - b. Perencanaan keperawatan kurang direncanakan
  - c. Evaluasi keperawatan kurang

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana kompetensi dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung secara simultan.
7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompetensi dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
2. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
3. Kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

4. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
6. Besarnya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung secara simultan.
7. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dan keilmuan dalam bidang kajian manajemen khususnya pada bidang SDM.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian yang sejenis.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Menjadi bahan bacaan untuk semua instansi Rumah Sakit khususnya Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung agar dapat memperhatikan kompetensi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat sehingga pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan secara baik dan maksimal.
2. Memberi masukan kepada pihak Manajemen SDM dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja perawat khususnya serta dapat menjadi evaluasi diri untuk para perawat sehingga didapatkan pemecahan masalah yang terbaik antara perawat dengan rumah sakit dimana perawat tersebut bekerja.
3. Menjadi bahan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan/instansi khususnya Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung dalam hal pengelolaan sumber daya manusianya.

## **II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

### **Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja.

Menurut Martoyo (2018:152), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, komitmen, sikap, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2020:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang

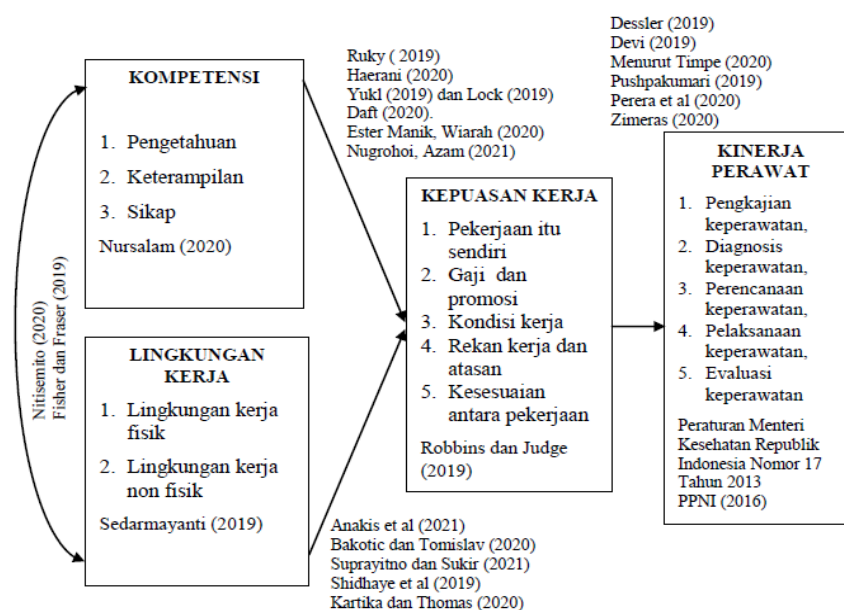


meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2019:87), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers dalam Mangkunegara (2021:271), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, lingkungan kerja, minat kerja dan kompetensi; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan di atas, maka faktor-faktor yang akan dianalisis dalam kajian teori ini adalah kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pushpakumari (2019), Perera et al., (2020), menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2019) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu menurut hasil penelitian Ch. Platis P. Reklitis S. Zimeras (2020), Sri Hartati, Lina Handayani, Solikhah (2019) dan Hanan Al-Ahmadi (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan dengan prestasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit.

Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya mengetahui kinerja Rumah Sakit terutama di bidang pekerjaanya, tetapi dapat juga menentukan strategi manajemen dimasa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kepuasan kerja perawat dalam memajukan Rumah Sakit kedepannya. (Natsir, 2020).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1  
Paradigma Penelitian

### Hipotesis Penelitian

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

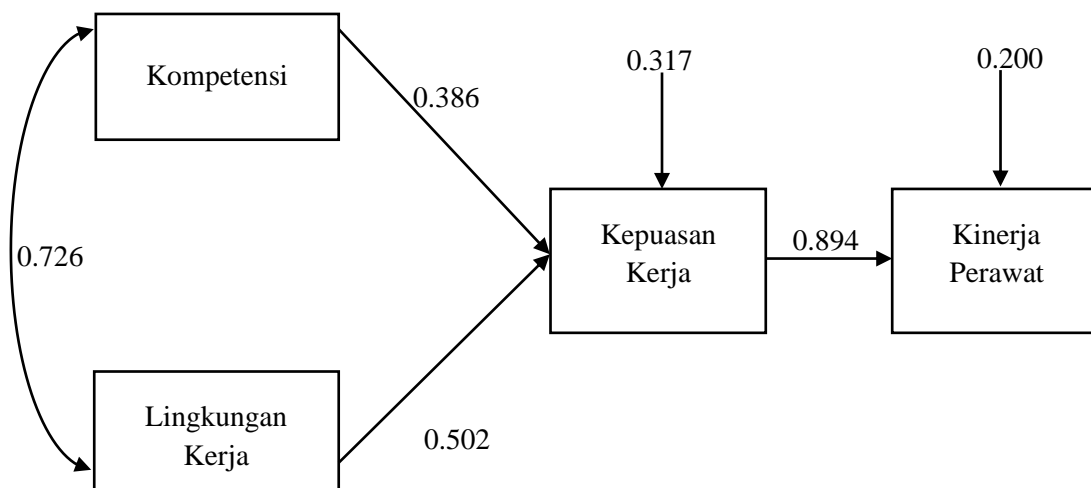
### III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan dan implikasinya terhadap kinerja perawat.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2

#### Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja ( $Y$ ) berpengaruh terhadap kinerja perawat ( $Z$ ). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 79.92% sedangkan sisanya sebesar 20.08% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eliyana

et al (2019) bawa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang sangat erat. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2019:98) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Robbins dan Judge (2019:251) dan Luthans (2020:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019:102) diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan Efendi (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual, artinya semakin seseorang merasa puas di dalam mengerjakan tugasnya, maka kinerja orang tersebut akan semakin tinggi.

Menurut Timpe (2018:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja. Pushpakumari (2017:83), Perera et al (2018:149) menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2019:96) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat diperkuat oleh sebuah studi yang dilakukan pada 366 perawat. Studi tersebut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pada perawat ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja (Seema et al., 2021). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Gimon, Fatoni, & Minarsih, 2018) bahwa kepuasan kerja tidak hanya dapat dilihat dari cerminan lingkungan dan perasaan karyawan tapi juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyikapi atau bersikap selama bekerja. Kepuasan kerja para karyawan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di tempat kerja atau

didalam organisasi. Menurut (Anoraga, Panji, & Widiyanti, 2019) disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang baik mengenai bagaimana sumber daya manusia menyesuaikan diri dan dalam kondisi kesehatan yang baik, situasi kerja yang baik, kondisi situasi yang baik, dan kondisi psikologis yang stabil.

## **V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Simpulan**

1. Kompetensi dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung, yaitu sebagai berikut:
  - a. Kompetensi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung diinterpretasikan dalam kriteria kurang kompeten yang terlihat dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki perawat. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu jarang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi untuk menambah pengetahuan keperawatan yang baru dan jarang ikut pelatihan agar menambah ketrampilan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.
  - b. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik yang terlihat dari kurang sesuainya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan perawat. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu keselamatan sudah terjamin dalam menjalankan aktivitas kerja dari berbagai kondisi yang membahayakan dan sirkulasi udara yang ada di ruangan sudah memadai, sehingga aliran udara dapat masuk dengan baik dan tidak menimbulkan kepengapan.
2. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung cenderung kurang puas yang terlihat dari pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang diberikan kebebasan dalam bekerja dan kurang mampu meningkatkan kualitas pekerjaan, kurang merasa puas dengan sistem penggajian yang diberlakukan dan promosi yang dilaksanakan kurang berdasarkan penilaian yang objektif.
3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung yang terdiri dari dimensi pekerjaan, pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi cenderung kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang bisa memberikan pelayanan terbaik, kurang disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas dan kurang bekerja dengan teliti.
4. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
5. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

6. Terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kompetensi dan lingkungan kerja yang dimiliki perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung
7. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin puas kepuasan kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

### **Rekomendasi**

1. Kompetensi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung termasuk kategori kurang baik, perlu perbaikan dalam hal proses penyelesaian masalah dan kemampuan dalam menetapkan rencana kerja. Faktor-faktor kompetensi yang perlu dijadikan standar kinerja khususnya bagi pegawai adalah dimensi pengetahuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan kompetensi individu di bidang kognitif serta dimensi motif, sifat, dan konsep diri yang akan melengkapi kompetensi individu tersebut, untuk meningkatkan keterampilan pihak Puskesmas bisa mengadakan Pelatihan / Diklat yang diselenggarakan Puskesmas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas kesehatan agar lebih berkompeten dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.
2. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek-aspek : penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bebauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Karena dengan ketidaksesuaian lingkungan kerja yang dirasakan pegawai akan berakibat kepada prestasi kerja pegawai yang menurun.
3. Mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak rumah sakit dengan perawat agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik dan kalau memungkinkan dilakukan kompromi ulang mengenai aspek-aspek kontrak psikologis yang dianggap kurang seperti aspek pengembangan karir, kesempatan promosi, tunjangan dan bonus.
4. Pimpinan harus lebih memperhatikan hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja terutama menyangkut hubungan antara atasan dan bawahan, pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan, penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian yang tulus atas prestasi kerja. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.
5. Pemberian sanksi yang diberikan harus memenuhi rasa keadilan bagi semua pegawai dengan berpedoman kepada peraturan atau hukum yang berlaku,

dimana penegakan disiplin kerja harus memenuhi unsur menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

6. Lingkungan kerja berpengaruh besar yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dengan demikian pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung harus lebih seksama memperhatikan aspek sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.
7. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja) masih cukup besar, diantaranya beban kerja. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama T.Y. 2018. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi Kedua. Jakarta : UI-Pfress.
- Adhikary, M., Tiwari, P, Singh, S., Karoo, C, 2016. Study of Self-medication Practices and Its Determinant Among College Students of Delhi University North Campus, New Delhi, India. *Internasional Journal of Medical Science and Public Health*, 3(4).
- Arikunto, Suharsimi, 2015. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani. 2016. Pengaruh penerapan model praktek keperawatan profesional (MPKP) terhadap standar asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat si ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayabgkara Makassar, Jurnal Mirai Management, 1 (2), 1– 14.
- As'ad M. 2017. Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Buheli, K. 2016, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango.5(03), 1-5.
- Catania, G., and Raymond, R. 2016. The Relationship Between Age and Intrinsic and Extrinsic Motivation In Wokers In A Maltese Culture Context. *International Journal of Arts & Science*, 6(2): 31- 45.
- Cherry, Barbara and Jacob.S.R, 2015. *Contemporary Nursing: Issues, Trends and Management 6th ed.*, St Louis: elseveir.Mosby.

- Cherrington, David J, 2013, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Clark, A. E. 2014. Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Davis, Keith & Newstrom W John. 2014. *Human Behavior at Work : Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.
- Desima, R. 2018. Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4 (1), 43–55.
- Flippo, Edwin. 2018, *Manajemen Personalia*, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- Funmilola, Oyebamiji Florence, Kareem Thompson Sola, Ayeni Gabriel Olusola. 2013. Impact of Job Satisfaction dimensions on Job Performance in a small and medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 4, No 11. pp. 509-521.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2015. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Guo, Yuanyuan., Chaoyou. W., and Yuqiang. F. 2014. The Moderating Effect of Organizational Learning Culture on Individual Motivation and ERP System Assimilation at Individual Level. *Journal of Software*, 9(2): 365-373.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2014. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.
- Khan et. al.2016. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 6 (7), 2697-2705.
- Kim, Hsiu Fen. 2016, Effects Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Knowledge Sharing Intentions, *Journal of information science*, Vol. 33 (2). Pp. 135 - 149
- Koesmono, Teman. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar, Ramesh, Charles Ramendran & Peter Yacob. 2018. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit the Organizational

- Culture and The Important of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 5, May 2018, pp.9-42.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPFE
- Marwansyah dan Mukaram, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2018. *Human Resource Management 10<sup>th</sup> Edition*, Penerjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyono, M.H., Hamzah, A & Abdullah, A.Z. 2014. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit dirumah sakit tingkat III 16.16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, Vol. 2 No. 1. Dipublikasikan. FKM, Unhas, Makassar.
- Muzakir, Amir. 2019. Pengaruh Penerapan Merit System Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Banda Aceh: <https://id.123dok.com>.
- Ndraha, Taliziduhu. 2017. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Nursalam. 2017. *Proses dan dokumentasi keperawatan, konsep dan praktek*. Jakarta : Salemba Medika.
- Oluseyi, A. Shadare & Ayo, T. Hammed. 2018. Influence of Work Motivation , Leadership Effectiveness and Time Management on Employee's Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 16, 8-14.
- Patnaik, B. Ali, A. 2015. Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness: An Inquisitive Study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, Vol. 1, No. 2, June 2014,, pp. 1-20.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Perawat.