

ARTIKEL

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT (Studi Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi)

ZACKY MUTTAQIEN PUTRA NANDITA
NPM : 218.020.157



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja perawat pada perawat rawat inap Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2025. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum motivasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi termasuk kategori kurang baik. Hasil analisis verifikatif dapat diketahui bahwa motivasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : Motivasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Nurses must be able to show good performance and quality in providing nursing services to patients in hospitals. This is a consequence of the demands of the community on the need for high quality health services. This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and organizational climate on job satisfaction and its implications on nurse performance in inpatient nurses at Dustira Hospital, Cimahi City. The results of this study are expected to provide useful data and information for health workers, especially nurses, regarding factors that affect nurse performance. The research method used is descriptive and verification analysis. The data collection used is an interview using a questionnaire accompanied by observation and literature techniques, the sampling technique uses simple random sampling. Data collection in the field was carried out in 2025. Data analysis techniques using Path Analysis. The results of descriptive analysis show that in general motivation, organizational climate, job satisfaction and nurse performance at Dustira Hospital Cimahi City are in the poor category. The results of verification analysis can be seen that motivation and organizational climate affect job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction affects nurse performance.

Keywords: *Motivation, Organizational Climate, Job Satisfaction, Nurse Performance*

ABSTRAK SUNDA

Perawat kedah tiasa nunjukkeun kinerja anu saé sareng kualitas dina nyayogikeun palayanan kaperawatan ka pasien di rumah sakit. Ieu mangrupikeun akibat tina tungtutan masarakat pikeun kabutuhan palayanan kaséhatan anu berkualitas. Ulikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh motivasi gawé jeung iklim organisasi kana kasugemaan gawé sarta implikasina kana kinerja perawat rawat inap di RS Dustira Kota Cimahi. Hasil tina ieu panalungtikan dipiharep bisa méré data jeung informasi anu mangpaat pikeun pagawé kaséhatan hususna perawat ngeunaan faktor-faktor anu mangaruhan kinerja perawat. 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, téhnik sampling ngagunakeun simple random sampling. Ngumpulkeun data di lapangan dilaksanakeun dina taun 2025. Téhnik analisis data ngagunakeun Path Analysis. Hasil analisis déskriptif némbongkeun yén sacara umum motivasi, iklim organisasi, kapuasan gawé jeung kinerja perawat di RS Dustira Kota Cimahi aya dina katégori kurang hadé. Hasil analisis vérifikasi némbongkeun yén motivasi jeung iklim organisasi mangaruhan kapuasan pagawéan boh sawaréh jeung sakaligus jeung kapuasan gawé mangaruhan kinerja perawat.

Kata Kunci: Motivasi, Iklim Organisasi, Kapuasan Kerja, Kinerja Mantri

PENDAHULUAN

Di era modern ini, salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia adalah kesehatan. Kesehatan merupakan suatu hal penting yang tidak terpisahkan dengan kehidupan masyarakat, sehingga secara tidak langsung hal ini memacu kepedulian pemerintah dan masyarakat akan pentingnya kesehatan, oleh karena itu hal-hal yang menyangkut pembangunan kesehatan perlu ditingkatkan diantaranya melalui sarana kesehatan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, serta dari segi keterjangkauan. Salah satu di antaranya yang dinilai mempunyai peranan yang cukup penting adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan seperti rumah sakit (Adisasmito, 2019).

Fasilitas Kesehatan adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan perorangan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat (Perpres No.71 Tahun 2022). Fasilitas kesehatan merupakan salah satu fasilitas publik dihadirkan oleh pemerintah yang berhubungan dengan kesehatan. Faskes terbagi menjadi faskes tingkat 1,2, dan 3 dengan fungsi dan kategori yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan masyarakat. Istilah fasilitas kesehatan atau faskes tingkat 1,2, dan 3 dapat diartikan sebagai jenis tingkatan pelayanan kesehatan yang dihadirkan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan bagi masyarakat.

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 Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi”.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

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

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. Motivasi Kerja
 - a. Motivasi kerja perawat belum sepenuhnya baik.
 - b. Kurangnya perawat terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.
 - c. Kurangnya motivasi perawat dalam bekerja.
 - d. Kurang terdorong bekerja dalam satu kelompok dengan perawat lain.
 - e. Kurang berkeinginan untuk berkeaktifitas dalam bekerja.
2. Iklim Organisasi
 - a. Iklim organisasi belum sepenuhnya baik.

- b. Tanggungjawab yang diberikan kurang sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.
 - c. Penghargaan jarang diberikan kepada perawat yang berkinerja baik
 - d. Kurang diberikan kesempatan untuk mengembangkan inovasi dan kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan.
- a. Kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang di emban.
- 3. Kepuasan Kerja
 - a. Kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.
 - b. Kurang puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan.
 - c. Kurang puas terhadap penempatan.
 - d. Kurang puas dengan sarana dan prasarana kerja yang disediakan.
- 4. Kinerja Perawat
 - b. Terdapat beberapa perawat yang mendapat penilaian kinerja yang kurang.
 - c. Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas serta bekerja kadang tidak sesuai dengan SOP.

Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana motivasi kerja di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
2. Bagaimana iklim organisasi di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
4. Bagaimana kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
6. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
7. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi secara simultan.
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

Tujuan Penelitian

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

1. Motivasi kerja di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
2. Iklim organisasi di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi
3. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
4. Kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
5. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
6. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

7. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi secara simultan.
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

Manfaat Penelitian

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

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan teoritis terkait kinerja perawat dan menemukan bukti-bukti empiris tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja perawat, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terkait kinerja perawat.

Manfaat Praktis

1. Memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini merupakan salah satu yang harus diketahui dan diperhatikan oleh Manajer Keperawatan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan.
2. Pimpinan RS dan Manajer Keperawatan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan khususnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan stimulus bagi berbagai pihak yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut, sehingga akan mempercepat pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya kajian tentang kinerja perawat di rumah sakit.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi, karena motivasi ini berkaitan dengan karyawan dan kinerjanya. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Iklim organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan usaha. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus mempunyai program-program untuk meningkatkan motivasi karyawan, supaya organisasi atau perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya.

Iklim organisasi penting untuk menjelaskan motivasi kerja karena ia berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Seperti dikatakan dalam teori motivasi “Dua Faktor” dari Herzberg, bahwa iklim organisasi (kondisi/iklim kerja) merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan karyawan atau sebagai salah satu faktor yang membuat karyawan merasa puas atau merasa tidak

puas (Gibson dkk, 2018). Stoner dan Wankel (2016) mengatakan bahwa iklim organisasi terutama sikap dan tindakan rekan kerja dan atasan dan iklim yang mereka ciptakan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Demikian pula menurut Moekijat (2019) bahwa iklim organisasi berhubungan dengan kepuasan pegawai; sementara kepuasan pegawai berhubungan dengan motivasi kerja. Makin memberi kepuasan iklim organisasi terhadap pegawai, maka akan lebih mendorong motivasi kerja pegawai.

Menurut Baron & Byrne (2017), terdapat dua kelompok faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama adalah faktor organisasi yang terdiri dari kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. Sedangkan Faktor kedua adalah faktor individual atau karakteristik pegawai. Pada faktor individual terdapat dua penilaian penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak mendorong pegawai untuk mencari alternatif pekerjaan lain, yang berarti faktor tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan pegawai yang mempunyai ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya jika mereka dapat menyelesaikan dengan hasil yang maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja, motivasi kerja dan kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya.

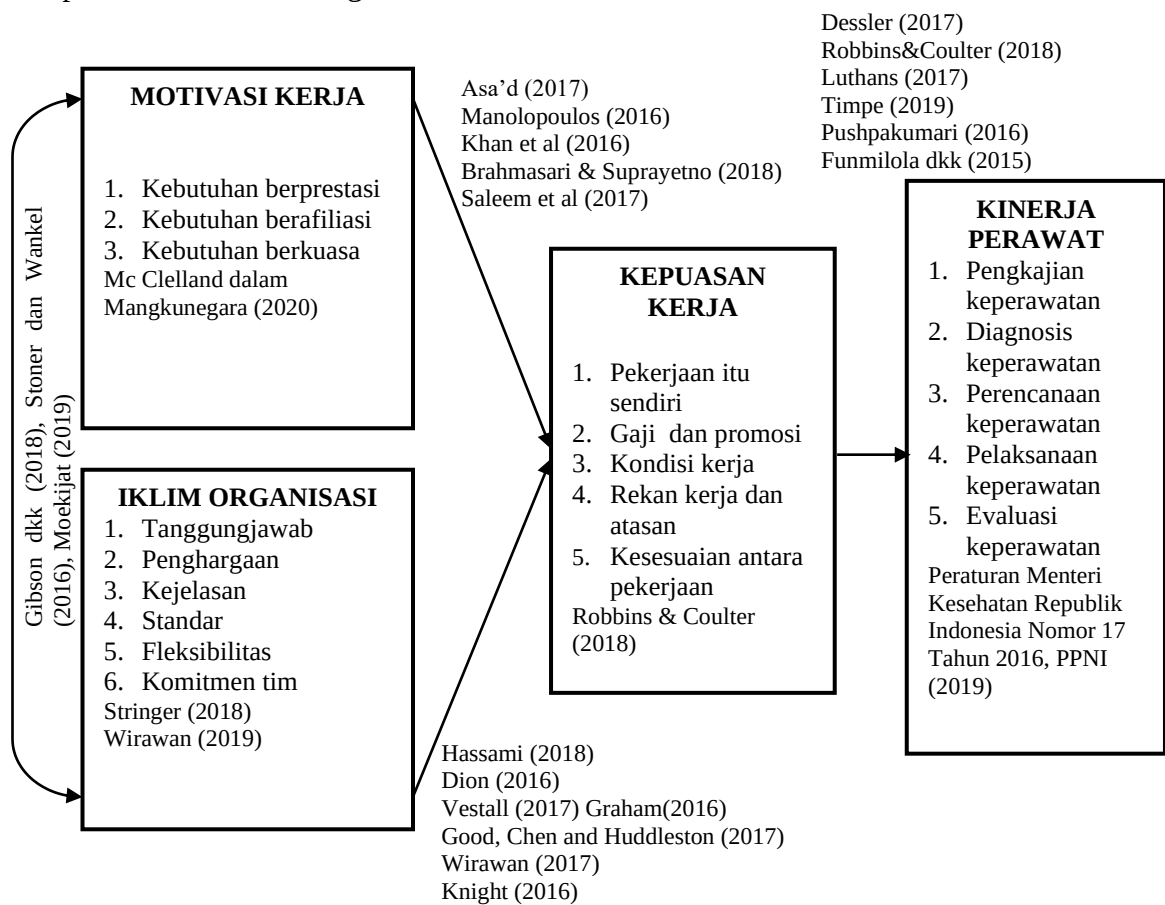
Rivai dan Sagala (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, b) Supervisi, c) Iklim organisasi dan manajemen, d) Motivasi kerja karyawan untuk maju, e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, f) Rekan kerja, g) Kondisi pekerjaan.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada perawat tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2017) 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 Coulter (2018:251) dan Luthans (2017:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Menurut Timpe (2019:9), 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 kepuasan kerja. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Pushpakumari (2016:83), Perera dkk (2017:149), 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 dkk (2015:96) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

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



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Motivasi kerja dan iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

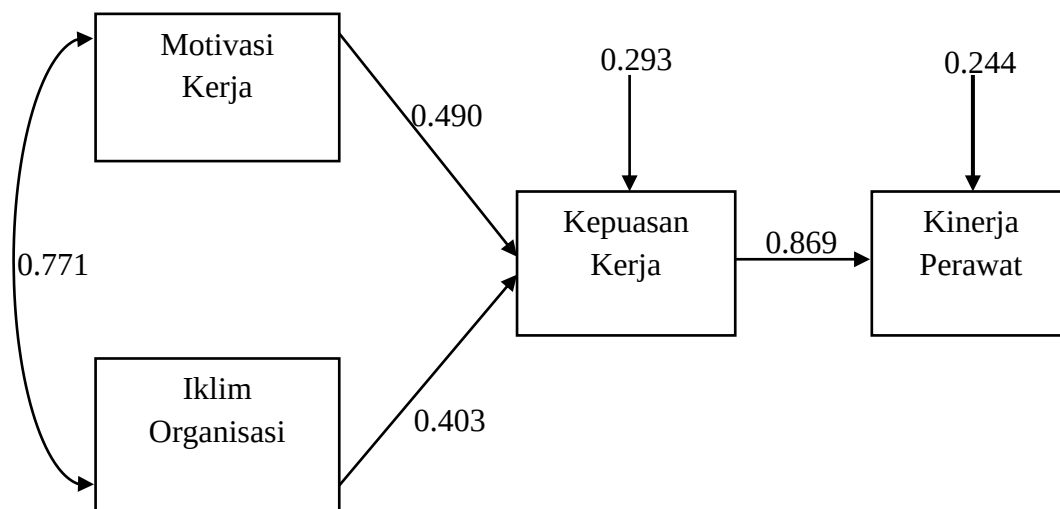
Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu motivasi kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan serta implikasinya terhadap kinerja perawat. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu iklim organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis dari masing-masing variabel motivasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini :



Gambar 2
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan Gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu motivasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan Efendi (2019), 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.

Hasil penelitian Andrias Horhoruw (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pengawasan (supervisor) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja perawat, kepuasan dengan rekan kerja juga memberi pengaruh yang signifikan dengan kinerja perawat sedangkan kepuasan dengan kondisi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja. Perawat yang merasa puas dengan imbalan jasa, maka kinerjanya akan lebih baik dari perawat yang tidak puas dengan imbalan jasa yang diterima.

Penelitian Syaiin (2020), tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik dengan jumlah sampel 34 orang, maka hasil penelitian ini terlihat bahwa kepuasan kerja perawat yang merasa cukup puas pada gaji yang diterima sebanyak 50% dan tidak puas sebanyak 50%. Kepuasan kerja terhadap gaji sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai klinik Bestari Medan yang ditunjukkan dari pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2019), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019). Hasil penelitian yang diperoleh adalah 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. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2019) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dalam kriteria cenderung kurang termotivasi atau kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kebutuhan berkuasa memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kebutuhan berprestasi memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang kurang berkeinginan untuk terus mendapatkan *reward* dari pimpinan, dan kurang berkeinginan membantu pekerjaan perawat lain.
2. Iklim organisasi di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi menurut perawat cenderung kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi fleksibilitas memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi standar memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang diberi kesempatan untuk menilai kinerja dan kinerja dinilai kurang berdasarkan uraian tugas.
3. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi cenderung kurang puas atau kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi gaji dan promosi memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang merasa puas dengan sistem penggajian dan promosi yang diberlakukan oleh rumah sakit.
4. Kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi diinterpretasikan dalam kriteria kurang tinggi atau kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi perencanaan keperawatan memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi pengkajian keperawatan memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengenai mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, sosial serta menggali data pasien meliputi aspek spiritual.
5. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39.23%.
6. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31.46%.
7. Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi sebesar 70.69, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.30%.
8. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Unit Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi sebesar 75.52% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perawat sebesar 24.48%.

Rekomendasi

1. 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.

2. Untuk mengoptimalkan iklim organisasi yang kondusif pihak manajemen perlu memperhatikan setiap dimensi dari iklim organisasi kemudian upaya aplikatif yang dilakukan antara lain memberikan tanggung jawab yang lebih kepada perawat yang memiliki kompetensi klinik dan manajerial yang baik. Memberikan penghargaan baik dalam bentuk materi dengan imbalan berdasarkan indikator poin remunerasi dan bagi perawat yang berprestasi dalam bentuk materi promosi atau pengembangan profesional melalui pelatihan, pendidikan formal berkelanjutan. Membuat kejelasan aturan mengenai peran dan fungsi serta batas tugas kewenangan dan otonomi masing-masing tenaga kesehatan dengan melibatkan semua elemen profesi. Membuat pernyataan visi dan misi sesuai karakteristik ruangan kemudian mengevaluasi pencapaian visi misi minimal 6 bulan sekali. Membangun komitmen tim dengan menumbuhkan sikap terbuka, positif, dan saling mendukung antar rekan kerja dan tim kesehatan.
3. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja perawat dapat dilakukan dengan melibatkan perawat dalam kepanitian atau kegiatan yang dapat memajukan organisasi, sehingga perawat merasa bangga bergabung dengan Rumah Sakit Dustira. Bila rasa bangga dan cinta pada rumah sakit sudah tumbuh dalam jiwa perawat, maka perawat akan dengan sukarela bekerja lebih untuk rumah sakit.
4. Melakukan perbaikan dalam hal sistem pembagian insentif terhadap karyawan yang bertugas di unit penghasil dan unit lainnya sehingga terdapat perbedaan yang signifikan.
5. Melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap poin-poin yang digunakan dalam melakukan perhitungan insentif sehingga terdapat perbedaan yang bermakna antara unit penghasil dengan unit lainnya.
Mengusulkan untuk menyediakan tempat-tempat istirahat untuk perawat yang bertugas di rumah sakit terutama perawat yang bertugas 24 jam saat proses pengembangan rumah sakit tersebut mulai dikerjakan sehingga tersedia tempat yang layak dan aman untuk menaruh barang-barang mereka saat bertugas.
6. Melakukan pelatihan tentang kepemimpinan terhadap kepala unit atau yang menjabat struktural sehingga dapat menerapkan dan mengambil sikap yang tepat sebagai seorang pemimpin dan mengemukakan pendapat yang dapat memberikan pengertian kepada pemilik tentang pengambilan keputusan terhadap suatu masalah dengan tepat.
7. Rumah sakit juga disarankan memberikan sarana berupa forum untuk perawat menyampaikan keluhan kesah selama bekerja, mengadakan *gathering* dan *outbond* juga dapat dilakukan agar kerja sama antar perawat dapat semakin kuat, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.

8. 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 dan gaya kepemimpinan. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. 2010. *Industrial or Organizational Psychology, An Applied Approach*. 5th Edition. United States: Thomson Wadsworth.
- Agus Dharma, 2014. *Manajemen Perilaku*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Akhmadi Prabowo, Arief Alamsyah, dan Noermijati. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol 14 No 1, 2016.
- Andrew F. Sikula, 2001. *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York. 4 Wiley Trans Edition, By John Wiley & Sons, Inc
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rieneka Cipta
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rieneka Cipta.
- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Amoston. Sihotang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Pradnya Paramita.
- Abelson, M.A. 2007. "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover." *Journal of Applied Psychology*. Vol 72, 382-386.
- Bass, B.M. & B.J. Avolio., 1994., *"Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership"*. Thousand Oaks: SAGE Publication, Inc.
- Burns, J.M. 1998. *Empowerment for Change, Working Papers : Rethinking Leadership*, Academy of Leadership Press, January, 2004.
- Cherrington, David J, 2010, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Davis, Keith and John W. Stroom, 2002, *Organizational behavior, Human Behavior at Work*, 10th Edition, International Edition, McGraw-Hill, New York.
- Destria Efliani, Amin Mustofa dan Ahmad Mardalis. 2015. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 17, No. 1, Juni 2015
- Dessler, Garry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta.

- Erta Rahmawati. 2016. Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Prikasih Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit* Volume 2 Nomor 3.
- Flippo., 2010, *Manajemen Personalia*, Edisi. 6, Terjemahan Moh. Masud, Erlangga, Jakarta.
- George, Jennifer M. dan Jones, Gareth R. 2003. *Organizational Behaviour*. New Jersey. Prentice Hall.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organization*. New Jersey. Prentice-Hall, Inc.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hamdia Mudor dan Phadett Tooksoon. 2011. Conceptual Framework on the Relationship Between HRM Practices, Job Satisfaction and Turnover. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, Thailand. University of Technology Lanna Tak. Vol. 45, No. 2, pp 196 – 205.
- Harnoto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Prehallindo.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L. 2002. Well-Being In The Workplace And Its Relationship To Business Outcomes: A Review Of The Gallup Studies, Washington DC. American Psychological Association. *Journal of American Science*, 6(12), 839-846.
- Hersey, Paul and Blanchard K.H. 2006. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*, New Jersey, Prentice Hall.
- Ing San Hwang dan Jyh Huei Kuo. 2006. Effects of Job Satisfaction and Perceive Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organizations. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge: Vol. 42, No. 7, 1989, pp. 625 – 638.
- Khin, Edward Wong Sek. Poorangi, Mehdi Zahiruddin and Ahmad. 2011. "EHRM and E-Recruitment for SMES Malaysian Perspective Actual Problems of Economics Issue." *Journal of Human Resources Management*. Kuala Lumpur. Malaysia University Press. Vol. 17, No 9, 1997, pp. 912-930.
- Kartini Kartono, 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kreitner, Robert and Kinichi, Angelo. 2004. *Organizational Behaviour*. New York. McGraw Hill.
- Kuncoro, Mudrajad. 2002. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi; Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta. Erlangga. Jakarta.
- Luthfah Nurfaizah Darajat, Rosyidah. 2012. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Bagian Rawat Inap Kelas II Dan III Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta. *Jurnal KES MAS* Vol. 6, No. 2, Juni 2012 : 162-232.
- Luthans, Fred. 2010. *Organizational Behavior*, McGraw Hill International, New York.

- Locke. E. A, Saari. L. M, Shaw. E.N and Nathan. G.P. 2010. "Goal Setting and Task Performance: 2000-2001." *Psychological Bulletin*. Vol. 90. No. 1
- Maertz, C.P., & Campion, M.A. 1998. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. London, John Wiley and Sons, Ltd. Vol. 35, 2011, pp. 7-14.
- Marwansyah dan Mukaram, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Meilinda Sari, Noor Bahry Noor, Syahrir A. Pasinringi. 2014. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Perawat Pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene. *Journals Management*. Vol. 04-01-0-3.
- Nazim Ali. 2010. "Job Satisfaction and Employees Turnover Intention. Interdisciplinary." New York. *Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 132(4): 779-788.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Pawar, B.S., and Eastman, K.K., 2011., "The Nature and Implications of Contextual and Influences on Transformational Leadership : A Conceptual Examination. *Academy of Management Review*, Vol. 30, No. 10, 2007, pp 708 – 723.
- Pidekso, YS dan Th. Agung M. Harsiwi. 2001. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin. *Jurnal Kinerja*, Vol.5, No.1 hal. 70-81.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan – Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Samad, Sarminah. 2006. "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors." Cambridge. *Journal of American Academy of Business*. Vol. 59, 603±609.