

ARTIKEL

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DUSTIRA CIMAH

Charmita Firdasae Rahmawati Mulyana
NPM: 228020122



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan rumah sakit dan manajer keperawatan dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan. 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 *stratified random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2026. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja, dan kinerja perawat cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Nurses must demonstrate good and high-quality performance in providing nursing care to patients in hospitals. This is a consequence of public demand for high-quality healthcare services. This study aims to determine and analyze the influence of work motivation and individual characteristics on job satisfaction and its impact on nurse performance at Dustira Hospital, Cimahi. The results are expected to provide input for hospital leaders and nursing managers in improving nurse performance, which can impact the quality of nursing care. The research method used was descriptive analysis and verification. Data collection involved interviews using questionnaires, accompanied by observation and literature review. Sampling used stratified random sampling. Field data collection was conducted in 2026. Data analysis used path analysis. The results indicate that, in general, work motivation, individual characteristics, job satisfaction, and nurse performance tend to be less than optimal. Work motivation and individual characteristics influence job satisfaction, both partially and simultaneously, and job satisfaction influences nurse performance at Dustira Hospital, Cimahi City.

Keywords: Work Motivation, Individual Characteristics, Job Satisfaction, Nurse Performance

RINGKESAN

Perawat kedah nunjukkeun kinerja anu saé sareng kualitas luhur dina nyayogikeun perawatan ka pasien di rumah sakit. Ieu mangrupikeun akibat tina paménta masarakat pikeun layanan kasehatan anu kualitas luhur. Panilitian ieu bertujuan pikeun nangtukeun sareng nganalisis pangaruh motivasi damel sareng karakteristik individu kana kapuasan padamelan sareng dampakna kana kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira, Cimahi. Hasilna dipiharep tiasa masihan masukan pikeun pamimpin rumah sakit sareng manajer keperawatan dina ningkatkeun kinerja perawat, anu tiasa mangaruhan kualitas perawatan keperawatan. Méthode panalungtikan anu dianggo nyaéta analisis deskriptif sareng verifikasi. Pangumpulan data ngalibatkeun wawancara nganggo angkét, dibarengan ku observasi sareng tinjauan literatur. Sampling nganggo sampling acak bertingkat. Pangumpulan data lapangan dilaksanakeun dina taun 2026. Analisis data nganggo analisis jalur. Hasilna nunjukkeun yén, sacara umum, motivasi damel, karakteristik individu, kapuasan damel, sareng kinerja perawat condong kirang optimal. Motivasi damel sareng karakteristik individu mangaruhan kapuasan padamelan, boh sacara parsial sareng simultan, sareng kapuasan damel mangaruhan kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira, Kota Cimahi.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

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, 2020).

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 Nomor 59 Tahun 2024). 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.

Berdasarkan hasil pra survei dapat diketahui bahwa karakteristik individu perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi kurang baik terutama dalam hal adaptasi terhadap sistem kerja militer dan tanggung jawab terhadap tugas. Namun, beberapa aspek seperti stabilitas emosional dan empati terhadap pasien masih memerlukan perhatian khusus. Penelitian ini menjadi penting karena karakteristik individu berperan sebagai faktor internal yang memengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kualitas dan keselamatan pelayanan pasien. Dengan memahami aspek-aspek karakteristik ini secara lebih mendalam, pihak manajemen rumah sakit dapat merancang intervensi yang tepat, seperti pelatihan manajemen stres, penguatan soft skills, serta pengembangan kemampuan interpersonal perawat.

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 Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dustira 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, karakteristik individu, 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. Karakteristik Individu
 - a. Kurang memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap tugas keperawatan.
 - b. Kurang merasa mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja militer.
 - c. Kurang mudah bekerja sama dalam tim multidisiplin.
 - d. Kurang mampu bekerja di bawah tekanan dengan stabil secara emosional.
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
 - a. Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas serta bekerja kadang tidak sesuai dengan SOP.
 - b. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan melebihi target.
 - c. Kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas.
 - d. Kurang bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - e. Hasil kerja kadang kurang sesuai dengan standar mutu pelayanan

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 karakteristik individu 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 karakteristik individu terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
7. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan karakteristik individu 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. Karakteristik individu 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 karakteristik individu 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.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Pengaruh motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja telah menjadi topik penting dalam psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong utama dalam perilaku kerja, sedangkan karakteristik individu seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian memengaruhi bagaimana seseorang memersepsikan dan merespons lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa

ketika seseorang memiliki motivasi kerja tinggi dan karakteristik pribadi yang mendukung, maka mereka akan lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini mencakup rasa puas terhadap tugas, hubungan sosial, imbalan, dan pengakuan dari atasan.

Menurut teori Herzberg, motivasi dan kepuasan kerja dapat dibedakan namun saling memengaruhi: motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, sementara faktor higienis seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal harus dipenuhi untuk mencegah ketidakpuasan. Penelitian oleh Hezaveh dkk (2020) menyebutkan bahwa perawat yang memiliki karakteristik tangguh dan motivasi tinggi akan memiliki kepuasan kerja lebih besar karena mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan tekanan lingkungan kerja dan tetap menjaga komitmen profesionalnya (Hezaveh et al., 2020).

Dalam konteks keperawatan, kombinasi antara motivasi dan karakteristik individu sangat menentukan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan terhadap pasien. Wulandari (2025) mengkaji pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja dan menemukan bahwa ketika perawat merasa didengar, diberdayakan, dan dihargai, mereka cenderung menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi dapat diperkuat oleh lingkungan kerja yang responsif terhadap karakteristik individual perawat (Wulandari, 2025).

Selain itu, karakteristik individu seperti masa kerja dan tingkat pendidikan berperan dalam membentuk ekspektasi dan persepsi terhadap pekerjaan. Perawat dengan pengalaman lebih panjang biasanya menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka telah melewati proses adaptasi dan pembentukan identitas profesional yang kuat. Di sisi lain, perawat baru atau yang masih dalam tahap awal karier mungkin mengalami tingkat kepuasan kerja yang fluktuatif, tergantung pada seberapa baik motivasi mereka didukung oleh lingkungan kerja. Ini mengindikasikan bahwa pendekatan manajerial di rumah sakit, termasuk RS Dustira Cimahi, perlu bersifat individualistik dan fleksibel dalam memahami kebutuhan perawat berdasarkan karakteristik pribadinya.

Penelitian dalam skala internasional juga mendukung hubungan positif ini. Misalnya, studi di Taiwan oleh Lu et al. (2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik perawat, seperti rasa tanggung jawab terhadap pasien dan kebanggaan terhadap profesi, memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja—terutama ketika selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pencocokan nilai-nilai pribadi dan tuntutan profesional dalam dunia keperawatan modern (Lu & Zhao, 2019).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang paling signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan produktivitas yang lebih tinggi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kompensasi, serta kesempatan untuk berkembang. Teori dari Locke dan Luthans (2020) menekankan bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif dan sangat tergantung pada persepsi individu terhadap kondisi kerja mereka. Dalam lingkungan yang

mendukung, pekerja cenderung lebih termotivasi dan antusias dalam menjalankan tugasnya.

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja sering kali menjadi pemicu stres, konflik kerja, hingga tingkat turnover yang tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Prayitno (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dan signifikan dengan peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB), yang berujung pada peningkatan kinerja keseluruhan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif dan penghargaan terhadap prestasi kerja berperan penting dalam menciptakan perasaan puas, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja individu maupun tim.

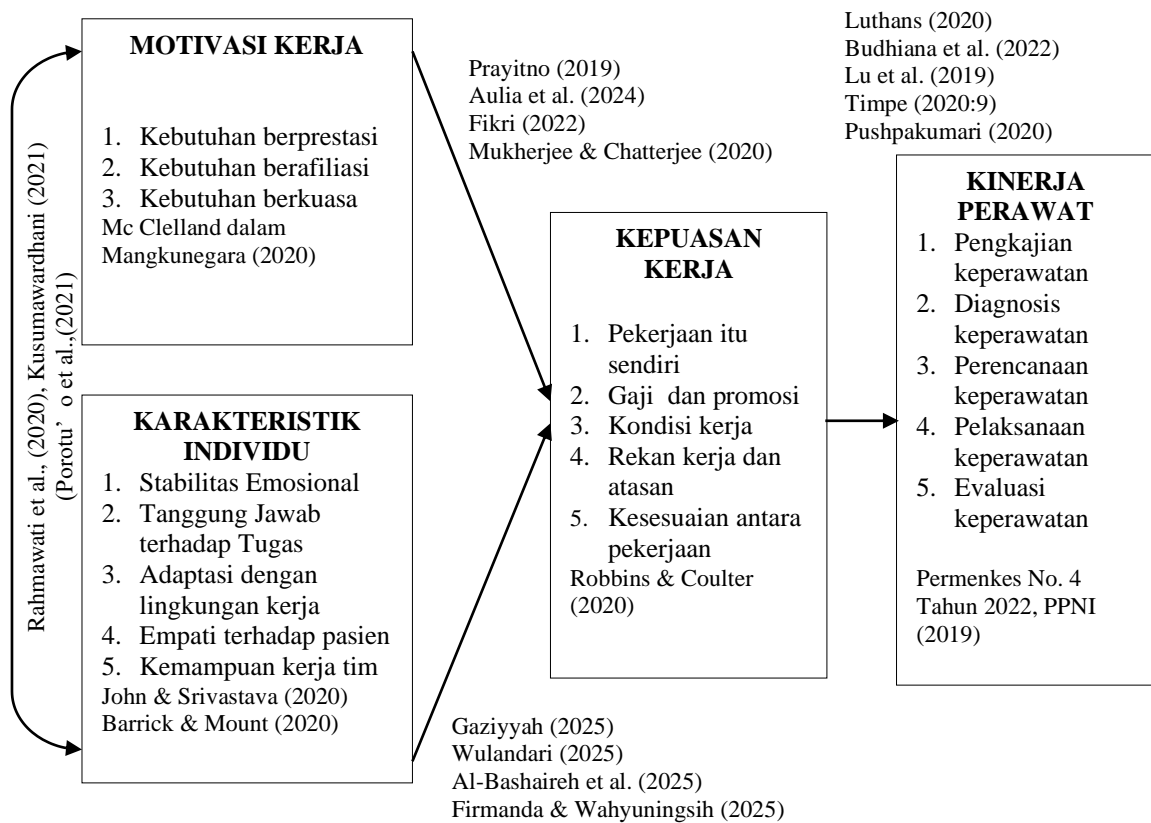
Dalam dunia keperawatan, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja menjadi sangat penting karena kinerja perawat berdampak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian oleh Budhiana et al. (2022) menunjukkan bahwa perawat yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan tingkat ketelitian, empati, dan komunikasi yang lebih baik dalam menangani pasien. Kepuasan kerja menciptakan suasana psikologis positif yang memungkinkan perawat bekerja lebih optimal, dengan risiko kelelahan dan burnout yang lebih rendah. Faktor-faktor seperti pengakuan dari atasan, ketersediaan sarana kerja, dan dukungan tim sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan dan pada akhirnya performa perawat.

Studi global juga menguatkan pentingnya kepuasan kerja dalam konteks kinerja keperawatan. Lu et al. (2019) dalam penelitiannya di rumah sakit di Taiwan menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi dan kinerja perawat, terutama dalam aspek pelayanan pasien. Ketika perawat merasa dihargai, mendapatkan insentif yang layak, dan memiliki hubungan kerja yang sehat, maka mereka akan cenderung lebih teliti, berorientasi pada pasien, dan memiliki semangat kerja tinggi. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa manajemen rumah sakit perlu memperhatikan aspek psikologis dan kesejahteraan kerja perawat dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Lu et al., 2019).

Timpe (2020:9), 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. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019) diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Pushpakumari (2020), Perera et al., (2019), 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 (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan 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. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Motivasi kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

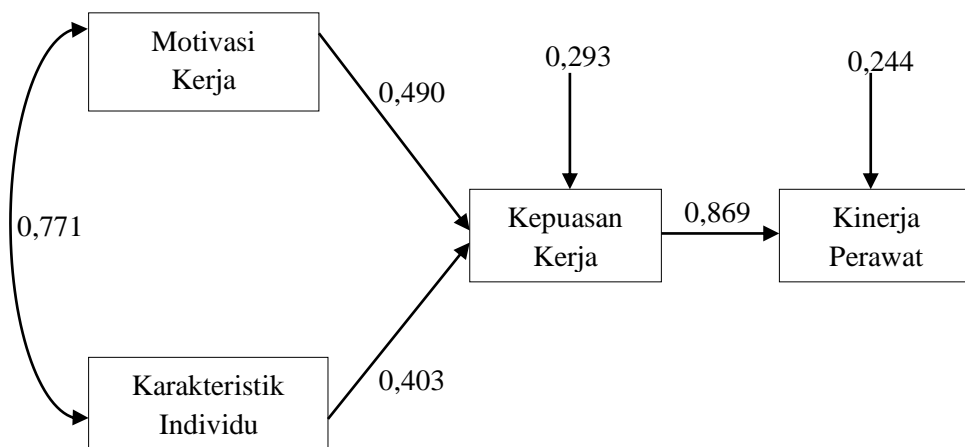
III. METODOLOGI PENELITIAN

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, karakteristik individu, kepuasan kerja dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap

kepuasan serta implikasinya terhadap kinerja perawat. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu motivasi kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis dari masing-masing variabel motivasi kerja, karakteristik individu, 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 kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Devi (2019) 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. Luthans (2019) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Timpe (2020), 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. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Pushpakumari (2019), Perera et al (2019) 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 (2020) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Robbins dan Judge (2019) dan Luthans (2019) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas.

Menurut Timpe (2019), 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. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2020) 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.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi yang diukur dengan dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa diinterpretasikan kurang termotivasi. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang berkeinginan ingin terus membantu pekerjaan perawat lain dan kurang merasa senang dan semangat bila pekerjaan tidak apresiasi oleh atasan.
2. Karakteristik individu perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi yang diukur dengan dimensi stabilitas emosional, tanggung jawab terhadap tugas, adaptasi dengan lingkungan kerja, empati terhadap pasien dan kemampuan kerja tim diinterpretasikan kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mudah panik ketika terjadi perubahan jadwal atau tugas mendadak dan kurang bisa mematuhi aturan kedisiplinan yang berlaku di lingkungan kerja militer.

3. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi yang diukur dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian diinterpretasikan kurang puas. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang diberikan kebebasan dalam bekerja, kurang merasa puas dengan sistem penggajian yang diberlakukan dan promosi yang dilaksanakan kurang berdasarkan penilaian yang objektif.
4. Kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi yang diukur dengan dimensi pekerjaan, pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi diinterpretasikan cukup tinggi. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, sosial, menggali informasi tentang riwayat keperawatan pasien.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja baik secara langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
6. Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja baik secara langsung dan tidak langsung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
7. Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat serta semakin baik karakteristik individu yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja perawat. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dan karakteristik individu dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.
8. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin baik pula kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Rekomendasi

1. Untuk mengatasi rendahnya keinginan perawat dalam membantu rekan kerja serta kurangnya semangat kerja akibat minimnya apresiasi dari atasan, diperlukan upaya peningkatan sistem penghargaan, penguatan budaya kerja tim, serta perbaikan gaya kepemimpinan yang lebih suportif. Selain itu, peningkatan motivasi internal dan kepuasan kerja perawat juga perlu diperhatikan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Dengan demikian, perawat diharapkan dapat bekerja lebih optimal, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

2. Untuk mengatasi kecenderungan perawat yang mudah panik ketika terjadi perubahan jadwal atau tugas mendadak serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan kedisiplinan di lingkungan kerja militer, diperlukan upaya peningkatan stabilitas emosional melalui pelatihan manajemen stres dan kesiapsiagaan kerja. Selain itu, penguatan pemahaman terhadap aturan dan budaya disiplin militer perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pembinaan dan penegakan aturan yang konsisten. Peran kepemimpinan yang tegas namun suportif juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku disiplin dan kesiapan kerja perawat. Dengan demikian, diharapkan perawat mampu beradaptasi dengan cepat, bekerja secara profesional, serta mematuhi aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja militer.
3. 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 perawat tentang pengambilan keputusan terhadap suatu masalah dengan tepat.
4. Pertumbuhan diri merupakan salah satu faktor esensial untuk meningkatkan kinerja perawat. Pemberian kesempatan yang tinggi bagi individu untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pertumbuhan diri baik melalui fasilitas formal maupun non formal akan mendorong individu meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi. Institusi juga perlu untuk mengembangkan lebih banyak lagi kesempatan untuk mengembangkan jenjang karir, memberikan kesempatan mengikuti pelatihan, memberikan bantuan dana pendidikan, mendukung perawat dalam kegiatan organisasi keperawatan agar kinerja karyawan lebih termotivasi dan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerja. Tetapi manakala dukungan untuk pengembangan diri karyawan tidak terpenuhi maka akan berdampak terhadap penurunan motivasi, ketidakpuasan dalam bekerja dan cenderung akan menurunkan komitmen mereka terhadap pelayanan yang dilakukan.
5. Batasan dan bentuk pengakuan terhadap pencapaian prestasi kerja perawat juga hendaknya dibuat terstruktur di Rumah Sakit Umum Daerah Oto Iskandar Dinata Kabupaten Bandung, sehingga motivasi pencapaian berprestasi akan memacu individu untuk meningkatkan pelayanan yang baik yang berorientasi kepada kepuasan pasien. Untuk menciptakan motivasi pencapaian prestasi ini maka organisasi perlu menata batasan desain kerja dan manajemen kinerja melalui pengaturan kompetensi dan mekanisme penghargaan yang lebih tertata, menyentuh aspek profesionalisme, dan membuat desain pekerjaan yang baik.
6. Untuk meningkatkan kinerja perawat pihak Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dapat memberikan pelatihan kepada perawat yaitu pelatihan keperawatan dasar bagi perawat baru. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja perawat, sehingga perawat akan lebih cakap dalam menangani masalah-masalah perawatan untuk pasien. Dan juga diharapkan pihak manajemen dapat memberikan ruang kepada perawat untuk dapat berpendapat mengenai tuntutan kerja mereka, sehingga terjadi arus komunikasi dua arah yaitu dari atas kebawah dan dari bawah keatas. Hal ini

juga dapat diwujudkan dengan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Sehingga keputusan- keputusan yang diambil lebih humanis dan sesuai dengan kebutuhan kerja dan kompetensi perawat.

7. Disiplin kerja berpengaruh besar yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dengan demikian pihak Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi harus lebih seksama memperhatikan aspek disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap pekerjaan dan disiplin terhadap prosedur kerja.
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. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T.Y. 2010. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi kedua. Jakarta: UI Press.
- Andhansari, P., Nawazirul Lubis, dan Andi Wijayanto. 2012. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Nilai Pelanggan. *Jurnal Manajemen*. Vol 10. No. 9 hal 3-8.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barnes, James G. 2010. *Secrets of Customer Relationship Management: it's All About How You Make Them Feel*. McGraw-Hill: New York.
- Cole, M. A. 2010. *Sustainable Development and Environmental Kuznets Curves: An Examination of The Environmental Impact of Economic Development*. *Sust. Dev.* 7, 87-97.
- Cooper, P.D. 2011. *Health Care Marketing : a Foundation for Managed Quality*. Gaithersburg, Maryland : Aspen Publisher. Inc : 1-331.
- Dube et. al. 2010, *Adapting the QFD Approach to Extended Service Transactions*, *Production and Operations Management*, 8, 301-317.
- Gronroos, Christian, 2010, *The Perceived Service Quality Concept a Mistake ?* *Journal of Managing Service Quality*, Vol. 11. No. 3, pp 150-152, MCB University Press, London.
- Hardiman, A. 2013. Rumah Sakit Indonesia Belum Siap Bersaing. Melalui <http://www.kompas.com/kompas-cetakr/0412/22/humaniora1455html-4k.4/21/04>.
- Hermawan, Kertajaya 2012. *MarkPlus on Strategy*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kandampully, J., dan Dwi Suhartanto, 2010. Customer Loyalty in the Hotel Industri : the role of customer satisfaction and image. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 346-351.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. 2016. *Marketing Management*. 15th edition. England : Pearson Education.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong., 2010, *Principles Of Marketing*, 14th Edition, PrenticeHall Pearson, USA.