

ARTIKEL

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DUSTIRA KOTA CIMAH

**THIARA HAIFA KUNTARA PUTRI
NPM : 228.020.159**



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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan serta implikasinya pada kinerja perawat 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 *propotional cluster random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2024. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi termasuk kategori kurang baik. Hasil analisis verifikatif dapat diketahui bahwa iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

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

ABSTRACT

Nurses are human resources that contribute to healthcare services in hospitals, as they are a profession that provides frontline services consistently and continuously for twenty-four hours a day to patients every day. This research aims to understand and analyze the influence of organizational climate and compensation on job satisfaction and its implications for the performance of nurses at Dustira Hospital in Cimahi City. The results of this study are expected to provide useful data and information for healthcare professionals, particularly nurses, regarding the factors that affect their performance. The research methods used are descriptive and verificative analysis. The data collection used was interviews with questionnaires accompanied by observation techniques and literature review, with the sampling technique employing proportional cluster random sampling. Data collection in the field will be conducted in 2024. The data analysis technique used will be Path Analysis. The results of the descriptive analysis indicate that, in general, the organizational climate, compensation, job satisfaction, and performance of nurses at Dustira Hospital in Cimahi City fall into the category of poor. The results of the verificative analysis show that both the organizational climate and compensation have an impact on job satisfaction, both partially and simultaneously, and that job satisfaction affects the performance of nurses.

Keywords: Organizational Climate, Compensation, Job Satisfaction, Nurse Performance

RINGKESAN

Perawat mangrupa sumber daya manusa anu nyumbang kana palayanan kaséhatan di rumah sakit, sabab perawat mangrupa profesi anu méré palayanan di garis hareup terus-terusan salila dua puluh opat jam ka pasén unggal poé. Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh iklim organisasi jeung kompensasi kana kasugemaan sarta implikasina pikeun kinerja perawat di RS Dustira Kota Cimahi. Hasil tina ieu panalungtikan dipiharep bisa méré data jeung informasi anu mangpaat pikeun patugas kaséhatan hususna perawat ngeunaan faktor-faktor anu mangaruhan kinerja perawat. Méthode panalungtikan anu digunakeun nyaéta analisis déskriptif jeung verifikasi. Ngumpulkeun data anu digunakeun nya éta wawancara ngagunakeun angkét anu dibarengan ku téhnik observasi jeung pustaka, téhnik sampling ngagunakeun proportional cluster random sampling. Ngumpulkeun data di lapangan baris dilaksanakeun dina taun 2024. Téhnik analisis data ngagunakeun Analisis Jalur. Hasil analisis déskriptif némbongkeun yén sacara umum iklim organisasi, kompensasi, kapuasan gawé jeung kinerja perawat di RS Dustira Kota Cimahi aya dina kategori goréng. Hasil analisis vérifikasi nunjukkeun yén iklim organisasi sareng kompensasi mangaruhan kapuasan padamelan sacara parsial sareng sakaligus sareng kapuasan padamelan mangaruhan kinerja perawat.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kompensasi, Kasugemaan Pakasaban, Kinerja Mantri

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Peran tersebut dewasa ini semakin menonjol dengan timbulnya perubahan epidemiologi penyakit, struktur demografis, sosioekonomi masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan teknologi (Iptek), dan pelayanan yang lebih bermutu, ramah serta sanggup memenuhi kebutuhan yang menuntut perubahan pola pelayanan kesehatan di Indonesia (Aditama, 2018). Peran strategis ini didapat karena rumah sakit adalah organisasi yang sangat dinamis dengan fasilitas pelayanan jasa, yang mempunyai sarana prasarana dan peralatan yang dipakai dengan padat ilmu pengetahuan, teknologi dan kespesifikan dalam Sumber Daya Manusia (SDM), yang terdiri dari berbagai macam profesi. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan.

Rumah sakit merupakan industri padat karya yang terdiri banyak professional 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.

Pada saat ini Rumah Sakit (RS) 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. Salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peranan penting dalam pelayanan di RS adalah perawat (Buheli, 2017:207). Hal ini sesuai dengan Nomor 44 Tahun 2009, bahwa 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. Akan tetapi, rumah sakit sering sekali menghadapi masalah kekurangan tenaga. Jumlah tenaga yang dibutuhkan di rumah sakit terus meningkat karena pelayanan yang diberikan juga semakin beragam serta semakin canggih (Aditama, 2018:43). 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.

Perawat merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ikut memberikan kontribusi pada pelayanan kesehatan di RS, karena perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan jasa di garis terdepan secara konstan dan terus

menerus (intens) selama 24 jam kepada pasien pada setiap harinya. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan keperawatan dapat memberikan kontribusi besar dalam menentukan baik buruknya citra atau kualitas pelayanan RS. Sehingga, setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan RS tersebut harus juga disertai adanya upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Wahyuni, 2016:94; Mulyono, 2017:69).

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap iklim organisasi, kompensasi, 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. Kinerja
 - a. Komplain pasien / keluarga pasien yang paling banyak adalah mengenai kualitas pelayan keperawatan yang diberikan.
 - b. Masih terdapat kinerja perawat yang mendapat penilaian kurang.
 - c. Hasil pra survei kinerja perawat belum sepenuhnya mempunyai kinerja yang tinggi.
 - d. Kemampuan/keterampilan belum sepenuhnya baik.
2. Kepuasan kerja
 - a. kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan
 - b. kurang puas terhadap kondisi kerja dan rekan kerja.
 - c. Kurang puas terhadap penempatan kerja yang kurang sesuai.
3. Kompensasi
 - a. Kompensasi yang diterima khususnya kompensasi finansial belum sepenuhnya memadai.
 - b. Sistem insentif yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan.
 - c. Tunjangan kesehatan yang diberikan belum sepenuhnya mencukupi,
 - d. Uang lembur yang diberikan belum sesuai dengan jam kerja lembur.
4. 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.

Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana iklim organisasi di Rumah Sakit X.
2. Bagaimana kompensasi yang diterima perawat di Rumah Sakit X.
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.
4. Bagaimana kinerja perawat di Rumah Sakit X.
5. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X asikmalaya.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.
7. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit X.

Tujuan Penelitian

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

1. Kondisi iklim organisasi di Rumah Sakit X.
2. Kondisi kompensasi yang diterima perawat di Rumah Sakit X.
3. Kondisi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.
4. Kondisi kinerja perawat di Rumah Sakit X.
5. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.
6. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X.
7. Besarnya pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X ikmalaya.
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit X.

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 iklim organisasi dan kompensasi 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 dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan.
2. Pimpinan RS dan Manajer Keperawatan Rumah Sakit X 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

Asa'd (2015:136) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cermin dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah, atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Sejalan dengan itu, Martoyo (2014:142) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

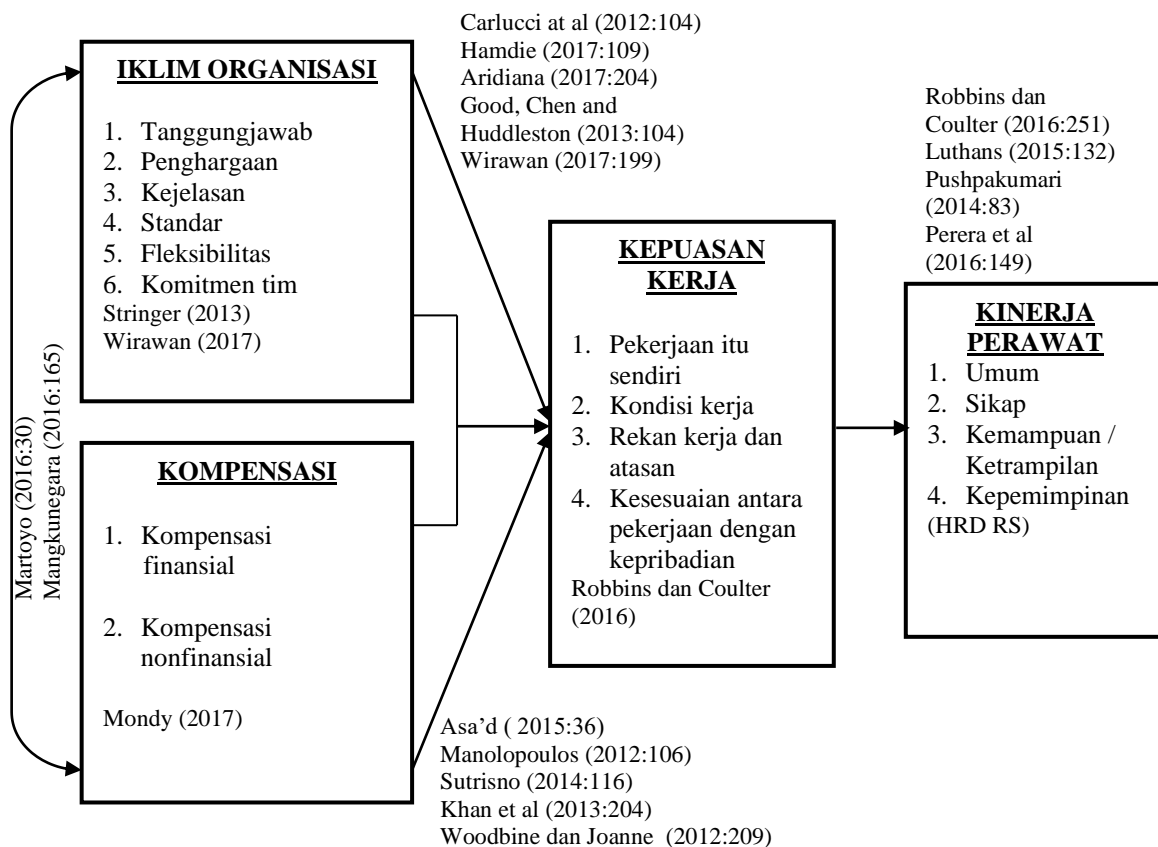
Hasil *Annual Job Satisfaction Survey* terhadap para staf perusahaan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa level tertinggi dari ketidakpuasan karyawan berkisar seputar gaji, bonus, dan hubungan antara pembayaran karyawan karyawan dan hasil kerjanya (Weldon, 2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, Alhabsji dan Al- Musadieg menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan nonfinansial) secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sugiarto, Alhabsji, dan Al-Musadieg, 2011), begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Panudju menemukan bahwa kompensasi baik *financial* dan *nonfinancial* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Panudju, 2014).

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 dan kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya.

Robbins dan Coulter (2016:251) dan Luthans (2012:132) 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 (2014:9), 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.

Pushpakumari (2014:83), Perera et al.(2016:149), 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 (2013:96) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan 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. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

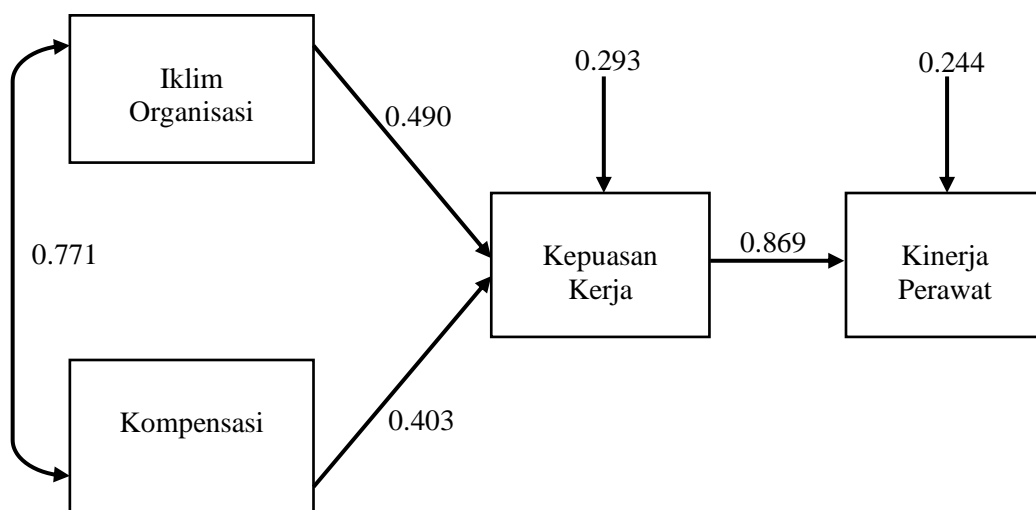
Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh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

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja

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 iklim organisasi, motivasi, 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 iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. iklim organisasi di Rumah Sakit yang terdiri dari tanggungjawab, penghargaan, kejelasan, standar, fleksibilitas dan komitmen tim cenderung cukup baik. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kinerja belum dinilai berdasarkan uraian tugas dan menggunakan kriteria penilaian yang baku serta prestasi kerja yang baik kurang bisa mempengaruhi pada intensif yang diterima.
2. Kompensasi yang diterima perawat di Rumah Sakit yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial cenderung cukup memadai. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu insentif yang diterima kurang sesuai dengan kinerja, uang lembur yang diterima kurang sesuai dengan harapan dan sistem gaji yang diterapkan kurang memenuhi rasa adil.
3. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan cenderung cukup puas. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu hubungan pimpinan dan bawahan selama ini kurang terjalin dengan baik, atasan jarang mengikutsertakan perawat dalam pengambilan keputusan, dan kurang puas dengan peralatan yang tersedia.
4. Kinerja perawat di Rumah Sakit yang terdiri dari dimensi umum, sikap, kemampuan/keterampilan, dan kepemimpinan cenderung cukup baik. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu keinginan untuk belajar dalam melakukan tindakan keperawatan rendah, kurang bisa adaptasi terhadap tugas baru dalam tindakan keperawatan dan kurang patuh pada peraturan rumah sakit.
5. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39.23%.
6. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31.46%.
7. Besar pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit sebesar 70.69, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.30%.
8. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit sebesar 75.52% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perawat sebesar 24.48%.

Rekomendasi

1. 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.

2. 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.
3. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja perawat dapat dilakukan dengan melibatkan perawat dalam kepanitiaan atau kegiatan yang dapat memajukan organisasi, sehingga perawat merasa bangga bergabung dengan RS. 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 (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.