

ARTIKEL

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERAWAT (Studi Pada Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Waled Kabupaten Cirebon)

**Ardelia Rizq Melati
NPM 248020130**



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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon. Selanjutnya, menganalisis bagaimana pengaruh motivasi dan beban kerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon. Penelitian ini dilandasi oleh hasil observasi yang menunjukkan masih kurang baiknya kinerja, kepuasan dan motivasi serta tingginya beban kerja perawat RSUD Waled Kabupaten Cirebon. Sampel penelitian adalah perawat RSUD Waled Kabupaten Cirebon sejumlah 174 orang. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik analisis jalur dengan menggunakan SPSS. Berdasar hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu motivasi dan beban kerja perawat RSUD Waled Kabupaten Cirebon baik secara langsung dan tidak langsung. Pada aspek motivasi disarankan agar dilakukan pelatihan-pelatihan kepada perawat. Pada aspek beban kerja perlu diperhatikan kebijakan untuk mengurangi overload pekerjaan perawat. Pada aspek kepuasan kerja disarankan ada perhatian khusus pada sistem penggajian dan supervisi.

Kata Kunci: motivasi, beban kerja, kepuasan kerja, kinerja perawat.

ABSTRACT

This study aims to find out how motivation, workload, job satisfaction and performance of nurses in RSUD Waled district of Cirebon. Further, analyzes how the influence of motivation and workload of the nursing in the RSUD waled districts of Ciresbon. This study is supported by the results of observations that show still poor performance, satisfaction, and motivation as well as the high workload of the Nurses of RSUD WALED district. The sample of the research was nurses at RSUD Waled district of Cirebon a total of 174 people. The data collected through the questionnaire will be analyzed using path analysis techniques using SPSS. Based on the results of the analysis, it can be concluded that there is an influence of motivation and workload on job satisfaction. Besides, the motivation and the burden of work of RSUD nurses Waled district of Cirebon both directly and indirectly. On the motivational aspects it is recommended to do training-training to nurses. In terms of workload, the policy to reduce the workload of nurses should be taken into account, and in terms of job satisfaction, special attention should be paid to the system of pay and supervision.

Keywords: motivation, workload, job satisfaction, nurse performance.

RINGKESAN

Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun mikanyaho motivasi, beban gawé, kasugemaan gawé jeung kinerja perawat di RS Waled Kabupatén Cirebon. Satuluyna dianalisis pangaruh motivasi jeung beban gawé perawat di RS Waled Kabupatén Cirebon. Ieu panalungtikan dumasar kana hasil obsérvasi anu nuduhkeun yén kinerja, kapuasan jeung motivasi masih kénéh goréng, ogé luhurna beban gawé perawat di RS Waled Kabupatén Cirebon. Sampel panalungtikan nya éta 174 perawat di RS Waled Kabupatén Cirebon. Data anu dikumpulkeun ngaliwatan angkét tuluy dianalisis ngagunakeun téhnik analisis jalur ngagunakeun SPSS. Dumasar kana hasil analisis, bisa dicindekkeun yén aya pangaruh motivasi jeung beban gawé kana kapuasan gawé. Salian ti éta, motivasi jeung beban gawé para perawat di RS Waled Kabupatén Cirebon, boh sacara langsung boh henteu langsung. Dina aspék motivasi, disarankeun pikeun dilaksanakeun palatihan pikeun perawat. Dina aspék beban gawé, perlu merhatikeun kawijakan pikeun ngurangan overload karya perawat. Dina aspék kapuasan padamelan, disarankeun pikeun nengetan khusus kana sistem gaji sareng pangawasan.

Kata Kunci: motivasi, beban kerja, kapuasan padamelan, kinerja perawat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi dimana masing-masing anggota memiliki peran dan fungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, keahlian, dan keterampilan.

Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan organisasi (r). Pengorganisasian merupakan fungsi dari manajemen, yang merupakan proses dalam mengatur manusia, tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019). Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dari organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuan masing-masing berinteraksi satu sama lain, salah satunya adalah tenaga keperawatan. (UU, No 44. Tahun 2009).

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga kelompok, baik dalam keadaan sehat maupun sakit. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Standar kerja mencerminkan keluaran normal dari seseorang karyawan yang berprestasi rata-rata dan bekerja pada kecepatan atau kondisi normal dan kinerja karyawan juga merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan yang dihasilkan sejalan dengan tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017).

Garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2018), yaitu faktor kepuasan kerja, motivasi dalam bekerja dan beban kerja. Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau pendorong seseorang bertindak laku untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan, contohnya seperti kenaikan jabatan. Tingkah laku yang termotivasi dilatar belakangi oleh adanya kebutuhan yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Beban kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan untuk

memenuhi sarana pelayanan yang berkualitas (Kepmenkes No 81 tahun 2004). Beban kerja juga merupakan fungsi dan waktu yang mempengaruhi volume dari intervensi yang harus dilakukan dalam suatu periode tertentu.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Waled terletak di Kabupaten Cirebon yang merupakan rumah sakit kelas C sesuai Surat Keputusan (SK) Menteri Kesehatan (Menkes) nomor 1150/Menkes/SK/1993. RSUD Waled pertama kali didirikan dengan nama “Poliklinik Leuweung Gajah”. Poliklinik tersebut kemudian diserahkan oleh Pemerintah Belanda pada tahun 1931 ke Pemerintah Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945. Nama “Poliklinik Leuweung Gajah” kemudian diganti oleh Pemerintah Indonesia menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Waled kelas D di Kabupaten Cirebon.

Rumah sakit ini berperan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara kuratif dan rehabilitatif bagi pekerja di pabrik gula dan masyarakat sekitarnya. Rumah sakit ini terus berkembang hingga akhirnya naik tipe kelas menjadi kelas C yang dimana rumah sakit ini pula dipimpin oleh seorang Direktur yang bertanggung jawab kepada Bupati dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Daerah.

Hasil penelitian awal yang peneliti lakukan pada tanggal 12 Desember 2022 mendapatkan data profil pasien rawat inap dari tahun 2019-2022 di RSUD Waled Kabupaten Cirebon dicantumkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1
Data Pasien Rawat Inap

No.	Tahun	Rawat Inap	Rata-rata Rawat Inap
1.	2019	20.620	1.718
2.	2020	17.254	1.438
3.	2021	13.658	1.138
4.	2022	14.755	1.230

Sumber: RSUD Waled Kabupaten Cirebon 2019-2022

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa jumlah pasien rawat inap dalam 4 tahun terakhir yaitu dari tahun 2019-2022. Tahun 2019 terdapat jumlah pasien rawat inap sebanyak 20.620 dengan rata-rata pasien rawat inap per bulannya yaitu sebanyak 1.718 pasien. Tahun 2020 terdapat jumlah pasien rawat inap sebanyak 17.254 dengan rata-rata pasien rawat inap per bulannya yaitu sebanyak 1.438 pasien. Tahun 2021 terdapat jumlah pasien rawat inap sebanyak 13.658 dengan rata-rata pasien rawat inap per bulannya yaitu sebanyak 1.138 pasien. Tahun 2022 terdapat jumlah pasien rawat inap sebanyak 14.755 dengan rata-rata pasien rawat inap per bulannya yaitu sebanyak 1.230 pasien. Data tersebut menunjukkan bahwa RSUD Waled Kabupaten Cirebon dapat dipercaya dan dimanfaatkan dengan baik oleh masyarakat sekitar dalam hal pelayanan kesehatan.

Keadaan tersebut diduga diakibatkan dengan sistem pemberdayaan manusia yang belum efektif dimana faktor manusia yaitu perawat yang menjadi titik ukurnya, faktor manusia yang dimaksud ialah pelatihan dan motivasi pada perawat yang melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab penuh, sehingga itulah yang membuat peneliti ingin meneliti lebih jauh lagi mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan usaha untuk meningkatkan kinerja perawat, selain itu yang membuat peneliti ingin meneliti

lebih dalam lagi adalah karena variabel tersebut belum pernah diteliti di RSUD Waled Kabupaten Cirebon yang merupakan rumah sakit tertua di Kota Cirebon, serta berdasarkan hasil penelitian pra survey yang sudah dilakukan sebelumnya ditemukan bahwa RSUD Waled Kabupaten Cirebon terdapat masalah yang harus segera diselesaikan dan variabel-variabel yang ada di RSUD Waled Kabupaten Cirebon sangat sesuai dengan kriteria penelitian, sehingga faktor-faktor tersebut mendukung sebagai bahan menyusun tesis saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perawat (Studi pada Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Waled Kabupaten Cirebon)”.

Identifikasi Masalah

1. Kinerja:
 - a. Kinerja perawat secara keseluruhan kurang baik.
 - b. Kinerja perawat dalam kualitas kerja serta sikap belum mencapai standar yang diharapkan.
2. Kepuasan Kerja:
 - a. Kepuasan kerja secara keseluruhan kurang baik.
 - b. Kepuasan kerja dalam masalah gaji yang diberikan serta supervisi yang dilakukan oleh atasan kepada perawat belum cukup baik.
3. Motivasi Kerja:
 - a. Motivasi kerja secara keseluruhan kurang baik.
 - b. Motivasi kerja dalam masalah need for achievement serta need for power kurang diberikan oleh rumah sakit kepada para perawat.
4. Beban Kerja:
 - a. Beban kerja yang diberikan tergolong ke dalam kategori tinggi.
 - b. Beban kerja dalam masalah aspek fisik serta aspek pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan asuhan keperawatan pasien kurang memadai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
2. Bagaimana beban kerja di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
4. Bagaimana kinerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon secara parsial maupun simultan.
6. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
2. Beban kerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
3. Kepuasan kerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

4. Kinerja Perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
5. Besar pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon secara parsial maupun simultan.
6. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan hasil yang sudah diperoleh nantinya dapat bermanfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dimaksud meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi:

1. Para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat.
2. Menghasilkan teori baru.
3. Meningkatkan kualitas kinerja perawat di rumah sakit.

Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagian manajemen RSUD Waled Kabupaten Cirebon sebagai bahan evaluasi untuk menemukan faktor-faktor dari motivasi dan beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat, sehingga mampu mengambil langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap, serta
2. Memotivasi perawat dalam meningkatkan kinerjanya di rumah sakit.

KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2018), baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (*Davis, 2000:62*), menyatakan adalah kemampuan (*ability*), seperti kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Sementara dari penelitian terdahulu kinerja pegawai dipengaruhi antara lain motivasi (Purba et al, 2022; Sunandar, 2018; Aluf et al, 2017; Prabowo et al, 2017; Prabowo, 2017), beban kerja (Sugiharjo dan Aldata, 2018; Astuti et al, 2018; Amelia, 2017; Otieno, 2019; Abdullah, 2017; Purba et al,

2022), kepuasan kerja (Purba et al, 2022; Kalalo, 2018; Prabowo, 2017; Novianto, 2018; Sunandar, 2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas dapat memberikan makna bahwa faktor-faktor yang akan dianalisis dalam kajian teori ini adalah motivasi, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Pada dasarnya, aktivitas manusia dalam suatu struktur sistem kerja dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Aktivitas fisik dan mental ini menimbulkan konsekuensi munculnya beban kerja. Beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktifitasnya dan ada satuan organisasi yang sedikit aktifitasnya (Sutarto, 2019). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Aamound (dalam Afrirahmiati, 2020:69) mengemukakan bahwa : jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan didalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi, hal ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja, seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi.

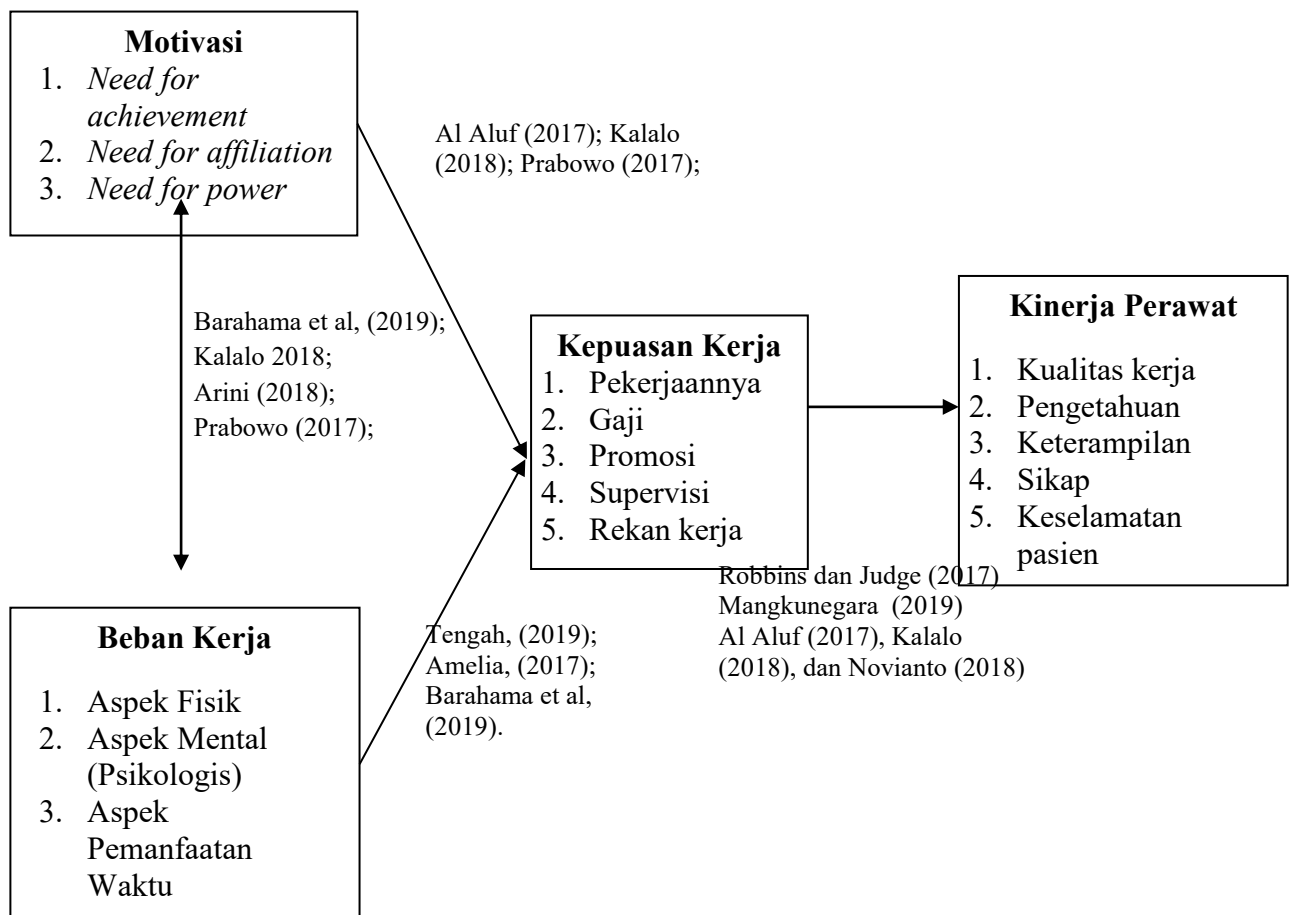
Menurut Haryono, Suryani, dan Wulandari (2019) beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Akan tetapi berbeda dengan pendapat Dewi (2020) bahwa persepsi terhadap beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya. Berdasarkan hal ini beban kerja bersumber pada pribadi setiap individu itu sendiri, terkadang terdapat individu yang mempunyai tantangan yang besar apabila beban kerjanya tinggi.

Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja dari seorang yang artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Hasibuan, 2019). Hubungan tersebut akan memberikan dampak yang kuat apabila seorang perawat 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. Penelitian (Aluf dkk., 2017), (Kalalo, 2018; Novianto, 2018), menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi. Kinerja seseorang menurut (Mangkunegar, 2019), dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari 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 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. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Luthans (2018:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Pushpakumari (2020:83), Perera et al (2019:149) menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.

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 berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

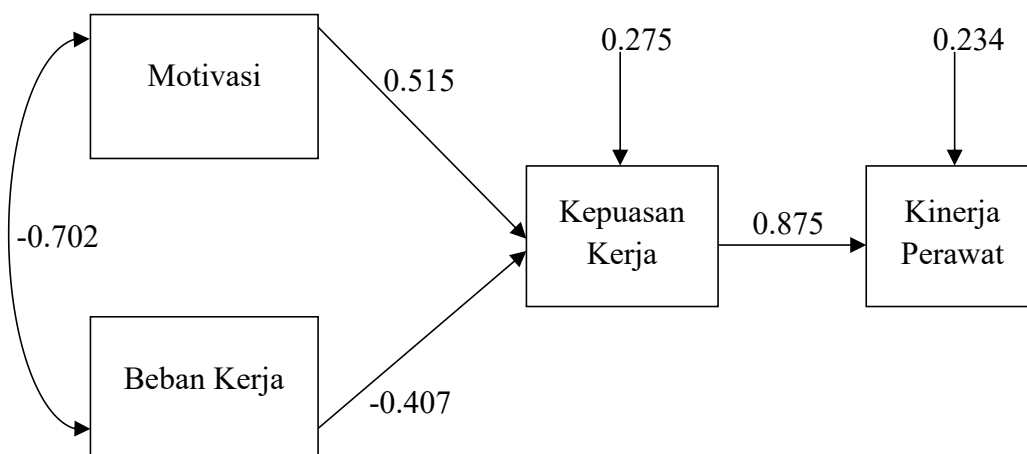
3. Motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini di tunjukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat. Metode penelitian ini menggunakan survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologi maupun psikologis (Sugiyono, 2019). Survei yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif, metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Baik Secara Parsial maupun Simultan



Gambar 2
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan Gambar 4.4 model analisis jalur secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun

simultan (bersama-sama) serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Motivasi kerja di RSUD Waled Kabuptaten Cirebon, yang, terdiri dari dimensi *need for need for affiliation, need for achievement dan need for power*, diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu rumah sakit yang jarang sekali mengadakan pelatihan-pelatihan baik diadakan di rumah di rumah sakit dan atasan jarang sekali memberikan penghargaan kepada tenaga rumah sakit.
2. Beban kerja di RSUD Waled Kabuptaten Cirebon yang terdiri dari dimensi *aspek* fisik, mental dan pemanfaatan waktu diintepreasikan dalam kiriteria cenderung tinggi. Terdapat beberapa indikator yang menjadi fokus perbaikan yaitu mengenai overload pekerjaan dan aspek pemanfaatan waktu.
3. Kepuasan kerja di RSUD Waled Kabuptaten Cirebon yang terdiri dari dimensi pekerjaan, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja diintepreasikan dalam kiriteria kurang puas. Terdapat beberapa indikator yang menjadi fokus perbaikan yaitu sistem penggajian dan supervisi.
4. Kinerja perawat di RSUD Waled Kabuptaten Cirebon yang terdiri dari dimensi kualitas kerja, pengetahuan, keterampilan, sikap dan keselamatan pasien diintepreasikan dalam kiriteria kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang menjadi fokus perbaikan yaitu kualitas kerja dan sikap ramah.
5. Terdapat pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon secara parsial maupun simultan, dimana secara parsial beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat.
6. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diterima perawat sesuai atau baik dapat mendorong terhadap peningkatan kinerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

Rekomendasi

1. Motivasi kerja di RSUD Waled Kabuptaten Cirebon diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik, perlu perbaikan dalam hal:
 - a. Meningkatkan program pelatihan-pelatihan, seminar dan penataran dibidang ilmu kesehatan dan keperawatan sehingga perawat dapat meningkatkan keprofesionalitasan dan kehandalan
 - b. Pimpinan sebaiknya memperhatikan kegiatan supervisi dan pemberian penghargaan kepada perawat yang telah bekerja maksimal bagi RSUD Waled Kabuptaten Cirebon.
2. Beban kerja di RSUD Waled Kabuptaten Cirebon diintepreasikan dalam kiriteria cenderung tinggi, perlu perbaikan dalam hal:

- a. Rumah sakit sebaiknya mengurangi beban kerja dalam bidang pekerjaan pelayanan perawat. Maka dari itu, rumah sakit sebaiknya memperhatikan aspek beban kerja waktu yang merupakan jumlah pekerjaan yang berlebihan diiringi dengan waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, hal tersebut dirasakan oleh perawat. Dengan memberikan jumlah pekerjaan yang selayaknya atau pembagian pekerjaan dengan jelas dengan perawat secara merata dan dengan disediakan waktu yang cukup takkan membuat perawat merasakan beban kerja berlebihan kuantitatif lagi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari
 - b. RSUD Waled Kabupaten Cirebon perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja dan pemanfaatan waktu bagi perawat agar tidak terjadi overload dan jam kerja berlebihan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon
3. Kepuasan kerja di RSUD Waled Kabupaten Cirebon diinterpretasikan dalam kriteria kurang puas, perlu perbaikan dalam hal:
 - a. RSUD Waled Kabupaten Cirebon perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan penggantian dan pemberian insentif kepada perawat, disesuaikan dengan kondisi keuangan rumah sakit.
 - b. Mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak Rumah Sakit dengan perawat agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik dan kalau memungkinkan dilakukan kompromi ulang mengenai aspek-aspek kontrak psikologis yang dianggap kurang seperti aspek pengembangan karir, kesempatan promosi, tunjangan dan bonus.
4. Kinerja perawat di RSUD Waled Kabupaten Cirebon diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik, perlu perbaikan dalam hal:
 - a. Untuk meningkatkan kinerja perawat pihak Rumah Sakit 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. Serta Diharapkan bagi perawat untuk meningkatkan pendidikan keperawatan sehingga dalam pelaksanaan praktek keperawatan lebih memperhatikan proses keperawatan dengan menjalankan standar asuhan keperawatan yang ada
 - b. Untuk pelayanan perawat di rumah sakit agar dapat ditingkatkan melalui kegiatan *training/seminar* seperti pelayanan prima (*service excellent*), *communication skill* yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan untuk dapat memberikan pelayanan prima di rumah sakit.
5. Motivasi berpengaruh besar yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dengan demikian pihak RSUD Waled Kabupaten Cirebon harus lebih seksama memperhatikan aspek *need for need for affiliation, need for achievement dan need for power*.

5. 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 lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. 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.
- Fecikova, I. 2010, "An Index Method for Measurement of Customer Satisfaction", *The TQM Magazine*, Vol.16, No.1, pp. 57-66.
- Gould and Williams. 2009, "The Impact of Employee Performance Cues on Guest Loyalty, Perceived Value and Service Quality", *The Service Industries journal*, 19,3:ABI/INFORM Global P.97
- 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>.
- 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.