



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT DI RSI SITI KHADIJAH  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar (S1)  
Sarjana Kesehatan Masyarakat Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya

NAMA : TRISTANIA MYRTA PUTRI  
NIM : 10011481619010

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2018**



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT DI RSI SITI KHADIJAH  
PALEMBANG**

SKRIPSI

OLEH

NAMA : TRISTANIA MYRTA PUTRI  
NIM : 10011481619010

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2018**

**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
Skripsi, JULI 2018**

**Tristania Myrta Putri**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSI  
SITI KHADIJAH PALEMBANG**

xvii + 70 Halaman, 21 Tabel, 4 Gambar, 6 Lampiran

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSI Siti Khadijah Palembang. Desain penelitian ini cross sectional yang melibatkan 70 responden perawat di RSI Siti Khadijah Palembang. Data dikumpulkan melalui survei kepuasan kerja dengan kuesioner yang diisi oleh responden dan juga dengan menggunakan data sekunder penilaian kinerja. Analisis data yang dipakai adalah analisis univariat dan analisis bivariat. Dari uji chi square, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara sikap atasan dengan kepuasan kerja, ada hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja, ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja, ada hubungan antar kesempatan promosi dengan kepuasan kerja, dan ada hubungan antara pekerjaan dengan kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja diketahui bahwa tidak ada hubungannya terhadap kinerja perawat di RSI Siti Khadijah Palembang dengan nilai diperoleh  $p\text{-value} = 0,414 > 0,05$ .

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja, Perawat, Rumah Sakit  
Kepustakaan : 27 (2008-2017)

**HEALTH POLICY ADMINISTRATION**  
**FACULTY OF PUBLIC HEALTH**  
**SRIWIJAYA UNIVERSITY**  
**Thesis, JULY 2018**

**Tristania Myrta Putri**

**RELATIONSHIP OF WORK SATISFACTION ON NURSE PERFORMANCE**  
**IN RSI SITI KHADIJAH PALEMBANG**

xvii + 70 Pages, 21 Tables, 4 Images, 6 Attachments

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between job satisfaction with the performance of nurses at RSI Siti Khadijah Palembang. The design of this study was cross sectional involving 70 nurse respondents at RSI Siti Khadijah Palembang. Data were collected through job satisfaction survey with questionnaires filled out by respondents and also using secondary data of performance appraisal. Data analysis used is univariate analysis and bivariate analysis. From chi square test, it can be concluded that there is correlation between employee attitude with job satisfaction, there is relation between co-worker with job satisfaction, there is relation between salary with job satisfaction, there is relationship between opportunity promotion with job satisfaction, and there relation between job with satisfaction work. As for the variable of job satisfaction is known that there is no relation to the performance of nurses in RSI Siti Khadijah Palembang with value obtained  $p\text{-value} = 0,414 > 0,05$ .

Keyword : Job Satisfaction, Performance of the Nurse, Hospital  
Library : 27 (2008-2017)

**SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tristania Myrta Putri  
NIM : 10011481619010  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di  
RSI Siti Khadijah Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti kaidah Etika Akademik FKM Unsri serta menjamin bebas Plagiarisme. Bila dikemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal/sanksi.

Mengetahui,  
a.n Dekan  
Wakil Dekan I,

Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes.  
NIP.197909152006042005

Indralaya, 10 Juli 2018  
Yang Membuat pernyataan,



## HALAMAN PERSETUJUAN

Proposal ini dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bidan dan Perawat RSIA Widyanti Palembang" telah disetujui untuk diseminarkan pada tanggal 19 Februari 2018.

Indralaya, 12 Februari 2018

### Pembimbing

1. Amariya Ainy, S.Si., M.Kes,  
NIP. 197909152006042005



(.....)

## HALAMAN PENGESAHAN

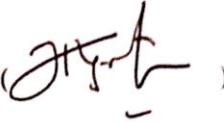
Skripsi ini dengan judul "Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Khadijah Palembang" telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 30 Juli 2018 dan telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui dengan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

Indralaya, Juli 2018

### Panitia Ujian Skripsi

**Ketua :**

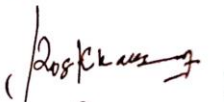
1. Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM  
NIP. 1976060920021220001

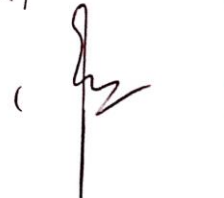
(  )

**Anggota :**

2. Iwan Stia Budi, S.KM., M.Kes  
NIP. 197712062003121003
3. Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes  
NIP. 197109271994032004
4. Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes  
NIP. 197909152006042005

(  )

(  )

(  )

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya

(  )

Iwan Stia Budi, S.KM., M.Kes  
NIP. 197712062003121003

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Tristania Myrta Putri

Tempat, tanggal lahir : Palembang, 18 Januari 1994

Kebangsaan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Perumahan Graha Taman Lestari Blok C No. 1 Kenten,  
Palembang, Sumatera Selatan

No. Hp : 085728869091

Email : tristaniamyрта@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

- |  |                     |
|--|---------------------|
| 1. TK Aisyiyah Kotabaru, Kalimantan Selatan    | Lulus Tahun 1999    |
| 2. SDN L.U.T 4 Banjarbaru, Kalimantan Selatan  | Lulus Tahun 2006    |
| 3. SMPN 10 Palembang, Sumatera Selatan         | Lulus Tahun 2009    |
| 4. SMA Methodist 1 Palembang, Sumatera Selatan | Lulus Tahun 2012    |
| 5. STIKes Mitra Husada, Jawa Tengah            | Lulus Tahun 2015    |
| 6. Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan     | Tahun 2016-sekarang |



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun Skripsi dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Khadijah Palembang”**.

Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk mendapat gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan (AKK) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Iwan Stia Budi, S.K.M., M.Kes selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya beserta penguji yang juga telah memberikan bimbingan, masukan dan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.
2. Ibu Elvi Sunarsih, S.KM, M.Kes, selaku Kepala Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Asmaripa Ainy, S.SI,M.Kes selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, masukan dan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.
4. Ibu Dr.Misnaniarti, S.K.M., M.Kes selaku penguji yang juga telah memberikan bimbingan, masukan dan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.

5. Ibu Dr.Rostika Flora, S.Kep., M.Kes selaku penguji yang juga telah memberikan bimbingan, masukan dan motivasi dalam pembuatan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staff Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
7. Papa, Mama dan adik-adikku tercinta yang telah tulus memberikan dukungan, doa dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman Alih Program angkatan tahun 2016 Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah bekerjasama saling mendukung dan mensupport dalam menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu saran, perbaikan serta kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan bagi penyempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Indralaya, Juli 2018

Tristania Myrta Putri

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRAC .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
HALAMAN PERSETUJUAN .....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
2.1 Rumah Sakit .....	6
2.1.1 Definisi Rumah Sakit .....	6
2.1.2 Klasifikasi Rumah Sakit .....	7
2.2 Kepuasan Kerja .....	8
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	8
2.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	9
2.2.4 Dampak atau Pengaruh Kepuasan Kerja .....	10
2.3 Kinerja Karyawan .....	11
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	11
2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	12

2.3.3	Indikator Kinerja .....	14
2.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.3.5	Manfaat Penilaian Kinerja .....	18
2.3.6	Hambatan Dalam Penilaian Kinerja.....	20
2.3.7	Metode Penilaian .....	24
2.4	Kerangkai Teori.....	31
2.5	Penelitian Terdahulu .....	33
<b>BAB III KERANGKA KONSEP, DO, HIPOTESIS.....</b>		<b>39</b>
3.1	Kerangka Konsep .....	39
3.2	Definisi Operasional.....	40
3.3	Hipotesis.....	44
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>		<b>45</b>
4.1	Desain Penelitian.....	45
4.2	Populasi dan Sampel Penelitian .....	45
4.3	Jenis, Cara, Alat Pengumpulan Data .....	46
4.4	Pengolahan Data.....	47
4.5	Validitas Data .....	48
4.6	Analisis dan Penyajian Data.....	50
<b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>52</b>
5.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	52
5.2	Hasil Penelitian .....	56
<b>BAB VI PEMBAHASAN.....</b>		<b>69</b>
6.1	Keterbatasan Penelitian .....	69
6.2	Pembahasan .....	70
<b>BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>77</b>
7.1	Kesimpulan.....	77
7.2	Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Terkait dengan Penelitian .....	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	37
Tabel 4.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	45
Tabel 5.1 Jumlah SDM RSI Siti Khadijah Palembang .....	51
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Perawat.....	52
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	53
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan itu Sendiri .....	54
Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Gaji .....	54
Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Sikap Atasan.....	54
Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Rekan Kerja.....	55
Tabel 5.10 Distribusi Responden Berdasarkan Kesempatan Promosi.....	55
Tabel 5.11 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja .....	56
Tabel 5.12 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja di RSI Siti Khadijah Palembang .....	56
Tabel 5.13 Hubungan Sikap Atasan dengan Kinerja Perawat .....	58
Tabel 5.14 Hubungan Rekan Kerja dengan Kinerja .....	59
Tabel 5.15 Hubungan Gaji Karyawan dengan Kinerja .....	60
Tabel 5.16 Hubungan Kesempatan Promosi dengan Kinerja .....	60
Tabel 5.17 Hubungan Pekerjaan itu Sendiri dengan Kinerja.....	62

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Matriks Kinerja Karyawan.....	13
Gambar 2.2 Model Akurasi Persepsi Pribadi.....	28
Gambar 2.3 Kerangka Teori.....	31
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	36

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I	Surat Izin Penelitian Uji Validitas dari Fakultas Kesehatan Masyarakat
Lampiran II	Surat Izin Penelitian Uji Validitas dari RSUD Palembang BARI
Lampiran III	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Kesehatan Masyarakat
Lampiran IV	Surat Izin Penelitian dari RSI Siti Khadijah Palembang
Lampiran V	Sertifikat Persetujuan Etik
Lampiran VI	Undangan Seminar Proposal
Lampiran VII	Undangan Seminar Hasil
Lampiran VIII	Undangan Ujian Sidang Skripsi
Lampiran IX	Kuesioner Kepuasan Kerja
Lampiran X	Form Penilaian Kinerja
Lampiran XI	Hasil Uji Validitas
Lampiran XII	Hasil Uji Univariat
Lampiran XIII	Hasil Uji Bivariat
Lampiran XIV	Lembar Bimbingan

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan dengan memberdayakan berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik. (Hariana, dkk., 2013). Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. (Bangun, 2012).

Dengan kepuasan kerja, seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.



Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Berdasarkan data kesehatan kota Palembang tahun 2016 terdapat 31 rumah sakit dengan perincian 1 milik Kemenkes, 1 milik Pemerintah Kota Palembang, 2 milik TNI/Polri, 3 milik BUMN, 8 milik swasta, dan 12 Rumah Sakit Khusus milik Pemerintah Provinsi.

Rumah Sakit Islam Siti Khadijah merupakan rumah sakit tipe B milik swasta yang berada di provinsi Sumatera Selatan. Menurut data profil kesehatan kota Palembang tahun 2016 jumlah kunjungan ke RSI Siti Khadijah yaitu sebanyak 93.223 dengan perincian kunjungan rawat jalan 82.012 dan rawat inap 10.321. RSI Siti Khadijah dilaporkan menempati posisi kelima jumlah kunjungan rawat jalan dan rawat inap terbanyak. Semakin banyak pasien yang dilayani berarti semakin sibuk dan semakin berat pula beban kerja perawat di bangsal tersebut. Kemajuan rumah sakit ditentukan oleh kualitas perawatnya, apabila kinerja perawat baik, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh perawat RSI Siti Khadijah yang mana apakah perawat di rumah sakit ini merasa puas dengan penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama (tidak di *rolling*), karena karyawan rentan sekali mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalannya. Berdasarkan data kesehatan kota Palembang tahun 2016 jumlah perawat RSI Siti Khadijah yaitu sebanyak 203 dengan perincian 19 laki-laki dan 184 perempuan.

RSI Siti Khadijah merupakan rumah sakit milik swasta yang bernuansa islami/keagamaan yang harus memiliki keunggulan bersaing di antara beberapa rumah sakit yang bernuansa keagamaan seperti RSI Muhammadiyah dan RS RK Charitas. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja perawat yang baik agar dapat melaksanakan pelayanan paripurna serta mengutamakan keselamatan pasien sesuai dengan SPO keperawatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Juairiah, dkk (2016) permasalahan yang disinyalir menjadi faktor utama rendahnya etos kerja perawat di RSI Siti Khadijah Palembang adalah kurang disiplinnya perawat. Hal ini tercermin pada jam kedatangan (absensi) perawat. Pada jam kerja terkadang perawat masih santai duduk-duduk baca koran, bermain game, dan bermain hp. Serta pelayanan tindakan pada pasien yang lambat dan lama. Selain itu penerapan gaji belum berdasarkan pada beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing pegawai. Serta tidak adanya sanksi terhadap pegawai yang berkinerja rendah ataupun memiliki perilaku yang tidak baik, mereka memiliki hak yang sama, sehingga mengakibatkan belum profesionalnya kinerja karyawan di RSI Siti Khadijah Palembang. Penerapan sistem penggajian masih menjadi masalah yang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi karyawan dilihat dari beberapa kondisi seperti gaji tidak dikaitkan dengan kompetensi dan prestasi, namun didasarkan pada pangkat dan masa kerja; perbandingan antara gaji karyawan yang baru dengan karyawan yang telah lama mengabdikan terlalu sedikit, sehingga kenaikan pangkat hanya diikuti dengan kenaikan penghasilan dan jumlah yang tidak berarti; pemberian pesangon yang kurang menjamin kesejahteraan setelah memasuki masa pensiun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Chairizal, dkk (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di rumah sakit, maka akan dapat menjadi sebuah bumerang yang bisa merugikan rumah sakit itu sendiri. Sebab perawat adalah sebuah etalase rumah sakit di mata pasien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis kepuasan kerja dan kinerja karyawan di RSI Siti Khadijah dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSI Siti Khadijah Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk meningkatkan kinerja perawat, sebuah rumah sakit dituntut untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu seperti kepuasan kerja. Perawat yang memiliki kepuasan kerja kemungkinan besar akan lebih bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Perawat akan lebih memperhatikan dan merawat pasiennya dengan ramah. Penelitian ini berdasarkan teori serta hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yaitu “ Bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSI Siti Khadijah Palembang”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSI Siti Khadijah Palembang.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Menganalisis kepuasan kerja perawat.
3. Menganalisis kinerja perawat.
4. Menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan di RSI Siti Khadijah Palembang adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi RSI Siti Khadijah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia rumah sakit yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan kepuasan kerja.

### **2. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat UNSRI**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk perpustakaan di pendidikan, serta hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberi informasi dan masukan untuk penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di bangku perkuliahan secara langsung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu terapan bagi peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.5.1 Lingkup lokasi**

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil tempat penelitian di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun, Pakjo, Palembang, Sumatera Selatan.

### **1.5.2 Lingkup waktu**

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Maret 2018.

### **1.5.3 Lingkup Materi**

Ruang lingkup penelitian ini meliputi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSI Siti Khadijah Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariana, E., dkk., 2013. Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) di DIY. *Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia, 2-4 Desember 2013*.
- Haryani. 2001. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT Summarecon Agung Tbk Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Tesis Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Depok : UI.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huang, C., You, C., Tsai, M. 2012. A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Comitment, And Orgnizational Citizenship Behavior. *Journal Departement of International Busisness*. Vol. 19. No. 4 Hal. 519.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Teori, Penilaian dan Penelitian Kinerja*. Depok: Universitas Indonesia.
- Isjiyanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, Hohn H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Heldi. 2001. Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di RS Tebet Tahun 2001. Tesis Program Pasca Sarjana Fkultas Kesehatan Masyarakat. Depok: UI.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina M. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta. Media Kom.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Alih bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: C.V.Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih. 2011. *Metodologi Penelitian Kebidanan Kuantitatif-Kualitatif*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supangat. 2008. *Analisis Kinerja Perawat dan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Dr. H. Ibnu Sutowo dan Puskesmas Rawat Inap di Baituraa Kabupaten Oku*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.