

TESIS  
ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA



JUMRANA  
R012201006

FAKULTAS KEPERAWATAN  
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022

TESIS  
ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA



JUMRANA  
R012201006

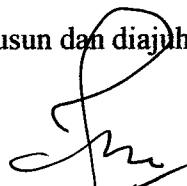
FAKULTAS KEPERAWATAN  
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022

HALAMAN PENGAJUAN TESIS

ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA

Tesis  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister Keperawatan

Disusun dan diajukan oleh



Jumrana  
R012201006

Kepada

FAKULTAS KEPERAWATAN  
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA

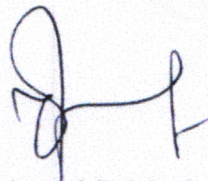
Disusun dan diajukan oleh:

JUMRANA  
R012201006

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian Tesis yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Magister, Program Studi Magister Ilmu Keperawatan  
Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 25 Agustus 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

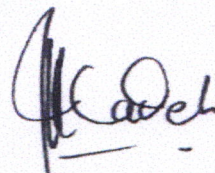
Menyetujui,

Pembimbing Utama



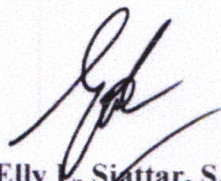
Dr. Arivanti Saleh, S.Kp., M.Si  
NIP. 19680421 200112 2 002

Pembimbing Pendamping



Dr. Kadek Ayu Erika S. Kep., Ns., M. Kes  
NIP. 19771020 200312 2 001

Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Keperawatan,



Prof. Dr. Elly L. Sjattar, S.Kp., M. Kes  
NIP. 19740422 199903 2 002

Dekan Fakultas Keperawatan  
Universitas Hasanuddin,



Dr. Arivanti Saleh, S. Kp., M. Si  
NIP. 19680421 200112 2 002

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Jumrana  
NIM : R012201006  
Program Studi : Magister Ilmu Keperawatan  
Fakultas : Keperawatan  
Judul : Analisis kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja

Menyatakan bahwa tesis saya ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lainnya. Dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di publikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ada pihak lain yang mengklaim maka akan menjadi tanggung jawab saya sendiri, bukan tanggung jawab dosen pembimbing atau pengelola program Studi Magister Ilmu Keperawatan Unhas dan saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk pencabutan gelar Magister yang telah saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Makassar, 16 Agustus 2022

Yang menyatakan



Jumrana

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun tesis ini dengan judul “Analisis kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja”. Dalam penyusunan ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi – tingginya kepada Ibu Dr.Hj.Ariyanti Saleh, S.Kp.,M.Si selaku Pembimbing I, Ibu Dr.Kadek Ayu Erika, S.Kep.,Ns.,M.Kes selaku Pembimbing II, yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan dan penyelesaian tesis ini. Ucapan terima kasih yang sebesar - besarnya penulis sampaikan kepada Ibu Prof Dr.Elly L.Sjattar, S.Kp.,M.Kes, Rini Rachmawaty, S.Kep.,Ns.,MN.,Ph.D, Dr. Takdir Tahir, S.Kep.,Ns.,M.Kes selaku dewan penguji atas segala masukan dan kritikan yang sangat bermanfaat bagi perbaikan tesis ini.

Terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada :

1. Prof Dr.Ir.Jamaluddin Jompa,M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar
2. Ibu Dr.Hj.Ariyanti Saleh, S.Kp.,M.Si selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar
3. Ibu Prof Dr.Elly L.Sjattar, S.Kp.,M.Kes selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar
4. Dr.David Hariadi Masjhoer,Sp.OT selaku Direktur RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda
5. Ns. Suwanto, S,Kep.,M.Adm.Kes, selaku kabid keperawatan Ns.Wahyu Oktoviyanti, S.Kep.,MM, Ns.Swanti Pandiangan, S.Kep selaku Kepala bidang keperawatan, kepala seksi keperawatan rawat jalan dan rawat inap RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda dan staf atas bantuan dan dukungan moril yang diberikan

6. Kepala Instalasi Rawat Inap dan Kepala Instalasi Perawatan Intensive RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda
7. Kepala ruangan dan staf ruang rawat inap dan intensive care RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda yang telah banyak mensupport dalam proses pengambilan data di ruangan
8. Orang tua, suami dan anak – anak atas segala doa, support , motivasi dan dukungan moril dan materil
9. Rekan – rekan Angkatan IX 2020 Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar dan rekan – rekan peminatan manajemen yang selalu memberikan support dan motivasi. Serta seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Akhir kata penulis memohon semoga apa yang penulis lakukan mendapat ridho dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala

Makassar, Agustus 2022

Penulis

JUMRANA

## ABSTRAK

JUMRANA *Analisis Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Terhadap Produktivitas Kerja* (dibimbing oleh Ariyanti Saleh, Kadek Ayu Erika)

**Latar belakang** : Kepuasan kerja menjadi masalah yang sering di hadapi oleh perawat yang bekerja di pelayanan kesehatan. Penyebab kepuasan kerja di antaranya *reward*, kompetensi, dan stres kerja yang akan berdampak pada produktivitas kerja

**Tujuan** : Penelitian ini menganalisa kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja.

**Metode** : Penelitian ini deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian adalah perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi Perawatan Intensive dengan jumlah responden 317 perawat pelaksana

**Hasil** : Terdapat hubungan kompetensi, stres kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja baik di ruangan Instalasi Rawat Inap maupun Instalasi Perawatan Intensive. Di ruang Instalasi Rawat Inap kompetensi ( $r=0,260$   $p=0,001$ ) stres kerja ( $r=0,394$   $p=0,001$ ) kepuasan kerja ( $r=0,322$   $p=0,001$ ). Di Instalasi Perawatan Intensive kompetensi ( $r=0,573$   $p=0,001$ ), stres kerja ( $r=0,522$   $p=0,00$ ) kepuasan kerja ( $r=0,242$   $p=0,010$ ), status perkawinan ( $r=-0,204$   $p=0,031$ ).

Tidak ada hubungan antara *reward*, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status kepegawaian terhadap produktivitas kerja ( $p>0,005$ ).

**Kesimpulan** : Terdapat hubungan antara kompetensi, stres kerja, kepuasan kerja dan status perkawinan terhadap produktivitas kerja. Tidak terdapat hubungan antara *reward*, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status kepegawaian terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : *Reward*, kompetensi, stres kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja





## ABSTRACT

JUMRANA *An Analysis of Nurse's Executive Job Satisfaction On Work Productivity* (Adviser by Ariyanti Saleh, Kadek Ayu Erika)

**Background:** Job satisfaction become a problem that often faced by nurses who work in health services. The causes of job satisfaction include reward, competency, and work stress, which will impact the work productivity of nurses.

**Objective:** This study aimed to analyze the nurse's executive job satisfaction on work productivity.

**Method:** This study employed a descriptive analytic with a cross-sectional approach. The sample of this study was 317 nurses in the Inpatient Installation and Intensive Care Installation.

**Result:** There was relationship between competency, work stress, job satisfaction with the work productivity at Inpatient Installation and at Intensive Care Installation . At the Inpatient Installation competency ( $r=0,260$   $p=0,001$ ) work stress ( $r=0,394$   $p=0,001$ ) job satisfaction ( $r=0,322$   $p=0,001$ ). In the Intensive Care Installation competency ( $r=0,573$   $p=0,001$ ), work stress ( $r=0,522$   $p=0,00$ ), job satisfaction ( $r=0,242$   $p=0,010$ ), marital status ( $r=-0,204$   $p = 0,031$ ). There was no relationship between reward, age, gender, level of education, work period, employment status with work productivity ( $p=>0,005$ ).

**Conclusion:** There is a relationship between competency, work stress, job satisfaction and marital status on work productivity. There is no relationship between reward, age, gender, level of education, work period, employment status with work productivity.

**Keywords:** Reward, competency, work stress, job satisfaction, work productivity



## DAFTAR ISI

	hal
Halaman Judul.....	i
Halaman pengajuan tesis.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Pernyataan Keaslian .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Abstrak.....	vii
Abstract.....	viii
Daftar isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lambang dan Singkatan.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
<b>BAB I     PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	7
1. Tujuan Umum.....	7
2. Tujuan Khusus .....	7
D. Pernyataan Originalitas.....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Produktivitas kerja.....	9
B. Kepuasan kerja .....	12
C. Karakteristik Perawat.....	15
D. Kerangka Teori .....	18
E. Gambaran Umum Rumah Sakit.....	19
<b>BAB III   KERANGKA KONSEP.....</b>	<b>23</b>

	A. Kerangka Konsep Penelitian .....	23
	B. Identifikasi Variabel .....	24
	C. Defenisi Operasional .....	25
	D. Hipotesis .....	29
BAB IV	Metode Peneitian.....	30
	A. Design Penelitian.....	30
	B. Populasi dan Sampel .....	30
	C. Variabel Penelitian .....	31
	D. Instrumen Penelitian .....	31
	E. Waktu dan Tempat Penelitian .....	33
	F. Prosedur Penelitian .....	34
	G. Pengolahan Data .....	35
	H. Analisa Data .....	36
	I. Etika Penelitian .....	37
BAB V	HASIL .....	38
BAB VI	DISKUSI .....	48
	A. Diskusi .....	47
	B. Implikasi Keperawatan .....	53
	C. Keterbatasan .....	54
BAB VII	A. Kesimpulan .....	55
	B. Saran .....	55
	Daftar Pustaka .....	
	Lampiran .....	

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Teks</b>	<b>Hal</b>
Tabel 3.1	Defenisi Operasional	25
Tabel 4.1	Time schedul	33
Tabel 5.1	Distribusi frekuensi karateristik perawat pelaksana	38
Tabel 5.2	Distribusi frekuensi reward,kompetensi, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja perawat pelaksana	39
Tabel 5.3	Hubungan karateristik perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja	40
Tabel 5.4	Hubungan reward ,kompetensi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana	41
Tabel 5.5	Hubungan Hubungan reward, kompetensi, stres kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja perawat pelaksana	42
Tabel 5.6	Pengaruh reward, kompetensi, stres kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja	44

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b>	<b>Teks</b>	<b>Hal</b>
Gambar 2.1	Kerangka teori	18
Gambar 2.2	Struktur organisasi	20
Gambar 3.1	Kerangka konsep	23
Gambar 4.1	Tahapan penelitian	34
Gambar 5.1	Bagan hubungan karakteristik perawat pelaksana, reward, kompetensi, stres kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja	43

## DAFTAR LAMBANG DAN SINGKATAN

SDM	Sumber Daya Manusia
AWS	Abdoel Wahab Sjahranie
IRNA	Instalasi Ruang Rawat Inap
IPI	Instalasi Perawatan Intensive
ICU	Intensive Care Unit
ICCU	Intensive Coronary Care Unit
PICU	Pediatric Intensive Care Unit
NICU	Neonatal Intensive Care Unit.
PK	Perawat Klinis
PNS	Pegawai Negeri Sipil
TKWT	Tenaga Kerja Waktu Tertentu
RKK	Rinciana Kewenangan Klinis

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran persetujuan komisi Etik
- Lampiran persetujuan izin penelitian
- Lampiran kuisisioner kepuasan kerja perawat pelaksana
- Lampiran master data
- Lampiran uji validitas & reliabilitas
- Lampiran data frekuensi karakteristik perawat pelaksana
- Lampiran data frekuensi reward, kompetensi, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja
- Lampiran data uji korelasi spearman karakteristik perawat pelaksana
- Lampiran data uji korelasi spearman reward, kompetensi, stres kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
- Lampiran data uji regresi berganda

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan perorangan dengan menyediakan layanan gawat darurat, rawat inap dan rawat jalan. Sumber Daya Manusia secara langsung memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. SDM merupakan aset penting sebagai penggerak organisasi yang layak mendapat prioritas yang lebih dari sumber daya organisasi lainnya (Mamik, 2016), (Kurniawati, 2021). Organisasi yang menyadari potensi tersebut akan mengelola sumber daya manusianya melalui praktek manajemen profesional yang sesuai dengan kebutuhan demi menjaga produktivitas kerja yang sesuai dengan harapan pelanggan.

Produktivitas kerja adalah suatu kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa yang bertambah setiap waktu dalam hal mutu dan jumlah (Mahawati, 2021). Untuk menjaga produktivitas kerja yang bermutu di perlukan SDM yang berkualitas. Salah satunya adalah perawat. Tenaga perawat sebesar 40,85 % dari jumlah tenaga kesehatan lainnya (Kemenkes RI, 2021). Produktivitas kerja di pengaruhi oleh berbagai faktor seperti, faktor *man, material, machine dan method* (Martono, 2019). Faktor motivasi dan stres kerja (Umboh et al., 2020). Komunikasi organisasi, kompetensi, komitmen kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja (Juliadi, et al, 2022). Faktor lingkungan, stres kerja dan budaya kerja (Simbolon, 2021). Pelatihan, disiplin ((Dalimunthe et al., 2020). Motivasi, beban kerja, kepemimpinan memberi pengaruh sebesar 80,63 % terhadap produktivitas kerja (Wahyudi & Gunarto, 2019). Disiplin kerja dan motivasi memberi pengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 56,2 %, (Sutrisno, et al 2019). Desain kerja dengan produktivitas perawat (Ali et al., 2019)

Produktivitas kerja yang tinggi akan memberi keuntungan bagi organisasi dalam kelangsungan organisasi tersebut. Karyawan yang produktif akan selalu berfikir positif demi kemajuan organisasi tempat



mereka bekerja. Produktivitas merupakan isu penting yang membantu pimpinan dalam merencanakan strategis jangka panjang demi kemajuan pelayanan kesehatan khususnya pelayanan keperawatan.

Berbagai data produktivitas kerja perawat di laporkan di Mesir dua pertiga perawat tingkat produktivitas rendah (Ali et al., 2019). RSUD Zainal Abidin Pagar Alam produktivitas kerja perawat kategori baik 56,7 %, kategori buruk 46,3 % (Riyanti & Yulianto, 2020).RSU GMIM Bethesda Tomohon produksi kerja kategori baik 43,4 %, kurang baik 56,6 % (Andini, 2019).RS Dr.M.Djamil Padang kategori baik 71 % (Arif et al., 2020).

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Keadaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya apa yang dilakukan dengan apa yang diharapkan dalam pekerjaan (Kadir Rahman et al, 2017)

Berbagai studi menyebutkan kepuasan kerja perawat banyak di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya gaji, cuti, jam kerja, dan rekan kerja (Liton & Dawlat, 2020). Lingkungan kerja, pemberdayaan struktural, komitmen organisasi, profesional, stres kerja, kepuasan pasien, rasio antara pasien dan perawat, modal sosial, praktik berbasis bukti dan latar belakang etnis (Lu et al., 2019). Ketidak puasan kerja juga di pengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan, beban kerja, gaji, promosi, pengakuan dan kebijakan organisasi (Alrawahi et al., 2020)

Berdasarkan data awal penyebab ketidakpuasan kerja perawat di rumah sakit RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda antara lain : reward, kompetensi dan stres kerja.Reward merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan kinerja perawat di rumah sakit yang akan berdampak pada produktivitas karyawan. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah faktor penghargaan (Susanto et al., 2020). Terdapat hubungan insentif dengan kepuasan kerja perawat (Harmawati et al., 2021). Salah satu faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah penghargaan (Waltz et al., 2020). Ada pengaruh antara reward dengan kepuasan kerja (Isnainy & Nugraha, 2019)

Perawat dalam memberikan pelayanan sesuai dengan standar profesi. Untuk mencapai hal tersebut perawat harus memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Wamena (Siska & Hendri, 2018). Ada pengaruh kompetensi sosial terhadap kepuasan kerja perawat (Setyowati et al., 2020). Kompetensi perawat berhubungan positif dengan kepuasan kerja (Wu et al., 2018). Kompetensi merupakan dasar individu dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi juga berfungsi sebagai seleksi organisasi memilih karyawan yang kompeten sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Perawat paling rentan mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan staf lainnya di rumah sakit (Kuo et al., 2020). Stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat (Safitri & Astutik, 2019, Wu et al, 2018).

Sementara di Indonesia di laporkan kepuasan kerja di berbagai rumah sakit bervariasi seperti di RSD Idaman Kota Banjarbaru 61,97 % (Rahmaniah et al., 2020). RSBK Batam sebanyak 55,7 % (Yulia Revi , 2020). Rumah sakit tk III Dr.Reksodiwiryo Padang sebanyak 51,6 % (Harmawati et al., 2021). Namun penelitian lain menyebutkan di ruang di RSUD Wangaya Denpasar sebagian besar perawat merasa puas dengan pekerjaannya (Nopita Wati et al., 2020). Perawat di RSUD Tugurejo Semarang 53,8 % menyatakan kepuasan kerja dalam kategori baik (Putri Pratomo et al, 2018)

Berbagai masalah yang terkait dengan sumber daya manusia menjadi persoalan yang sangat penting yang memerlukan penanganan serius yang perlu di atasi. Karena hal ini akan berdampak pada kelangsungan organisasi, salah satunya adalah profesi perawat yang keberadaannya sangat diperlukan dalam suatu rumah sakit. Undang – undang keperawatan menyebutkan pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional yang berdasarkan ilmu dan kiat.

Ruang Rawat Inap tempat di mana proses pelayanan keperawatan dilaksanakan selama 24 jam oleh perawat. Perawat dalam memberikan

asuhan keperawatan mendampingi pasien, mendengarkan keluhan, dan mendampingi profesi lain selama 24 jam. Perawat berinteraksi dengan berbagai disiplin ilmu yang banyak menimbulkan masalah baik itu dengan kondisi kerja, lingkungan, rekan kerja, rasio antara perawat dengan pasien.

Populasi perawat yang terbanyak di ruang rawat inap dengan berbagai latar belakang pendidikan dan ketrampilan. Untuk itu perlu suatu upaya yang dilakukan organisasi untuk meminimalkan dampak masalah yang terjadi di ruang rawat inap di antaranya masalah kepuasan kerja yang akan berdampak kepada menurunkan produktivitas kerja perawat. Kepuasan kerja salah satu penentu produktivitas kerja (Radito & Germana, 2020) Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Istiqomah et al., 2021). Dengan produktivitas perawat yang tinggi pelayanan akan menjadi lebih baik

Reward, kompetensi dan stres kerja faktor penyebab kepuasan kerja pada perawat. Ketidakpuasan kerja berdampak terhadap produktivitas kerja perawat. Selain itu studi lain menyebutkan reward, kompetensi dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja .Reward berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Noviyani & Guspul, 2019). Ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja (Abubakar, 2018, Nuryanto et al., 2017, Juliadi, et al , 2022). Ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja perawat (Umboh et al., 2020, Andini, 2019, Radito & Germana, 2020). Kepuasan kerja sebagai mediasi antara stres kerja terhadap produktivitas kerja (Radito & Germana, 2020). Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Andika, 2019). Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja ( Muistika et al, 2020)

Rumah sakit menetapkan standar kepuasan karyawan pada angka 80%. Survei kepuasan karyawan di RSUD Abdoel Wahab Sjahranie tahun 2020 dimana didapatkan nilai indek kepuasan pegawai 68,85 dalam kategori kurang baik. Penilaian di dasarkan pada aspek kepuasan berdasarkan unsur kebijakan rumah sakit, hubungan dengan

atasan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan dan keselamatan kerja, kompensasi, kondisi kerja, tanggungjawab pekerjaan, prestasi yang di raih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain dan kerja itu sendiri. Sementara data turnover perawat dari Bidang Keperawatan RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda dalam 3 tahun terakhir sebanyak 69 orang. Berdasarkan data tersebut terlihat masalah kepuasan kerja karyawan masih rendah, termasuk profesi perawat yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat.

Karakteristik perawat perawat juga mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Ulfah et al., 2018). Usia mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hastuti, 2021). Tidak ada hubungan antara usia dengan kepuasan kerja perawat (Shafira, et al 2017, Setianingrum, et al, 2021). Tidak ada hubungan Jenis kelamin dengan kepuasan kerja (Setianingrum, et, al 2021, Hastuti, 2021). Masa kerja 21 – 30 tahun memiliki kepuasan kerja yang baik (Potra, et al 2019). Studi lain menyebutkan Pendidikan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja (Setianingrum, et al 2021). Perawat yang sudah menikah memiliki kepuasan kerja yang cukup baik (Nopita Wati et al., 2020).

Masa kerja perawat berhubungan dengan produktivitas kerja (Emulyani et al., 2021). Organisasi seharusnya menempatkan karyawan berdasarkan masa kerjanya. Masa kerja dan jenis kelamin memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat (Prasetya et al., 2020a). Namun penelitian lain menyebutkan tidak adanya hubungan masa kerja, tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja. (Riyani & Farikha, 2016).

#### B. Rumusan Masalah

Perawat merupakan salah satu penentu kualitas pelayanan kesehatan. Tuntutan masyarakat yang semakin besar membuat perawat mengalami banyak tekanan. Perawat harus mempunyai kemampuan untuk beradaptasi pada situasi dan kondisi yang berbeda setiap saat. Dalam situasi dan kondisi apapun perawat harus dapat membina hubungan yang baik antara perawat

dengan pasien, antar sesama petugas kesehatan. Perawat tidak hanya di bebani dengan pekerjaan yang sifatnya teknis tapi juga diuntut mampu mengatasi berbagai macam persoalan yang terkait hubungan perawat dan pasien, di mana hubungan tersebut melibatkan konflik emosional. Perawat klinis tidak hanya dibebani dengan pekerjaan keperawatan yang berat tetapi juga menanggung konflik emosional. (Zhu et al., 2016). Konflik yang berkepanjangan akan menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan yang berdampak pada produktivitas kerja.

RSUD Abdoel Wahab Sjahranie merupakan salah satu Rumah Sakit rujukan milik Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Saat ini permintaan akan pelayanan kesehatan semakin meningkat. Hal ini tidak terlepas dari semakin meningkatnya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya kesehatan. Data Juni 2021 jumlah perawat RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda adalah 914 orang, jumlah perawat wanita lebih banyak dari jumlah perawat laki – laki . Jumlah perawat wanita sebanyak 722 orang, perawat laki – laki berjumlah 290 orang. Berdasarkan hasil kuisioner kepada perawat pelaksana di dapatkan beberapa faktor penyebab ketidakpuasan kerja. Perawat mengatakan penghasilan, reward tidak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan kinerja, sistim distribusi di pelayanan yang belum sesuai dengan standar, kesempatan promosi belum sesuai, cuti, kompetensi, dan stres akibat pekerjaan. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk memperbaiki lingkungan kerja perawat, namun masih terdapat masalah yang perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius agar kepuasan kerja perawat meningkat yang berdampak pada produktivitas kerja

Perlu upaya untuk mengatasi masalah dampak produktivitas kerja melalui kepuasan kerja perawat secara bijak. Sehingga perawat dalam bekerja dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien, keluarga dan masyarakat. Adapun yang menjadi pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut : “Bagaimana analisis hubungan kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja ?

### C. Tujuan penelitian

#### Tujuan Umum

Penelitian ini menganalisis kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi Perawatan Intensive

#### Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi hubungan karakteristik perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja
- b. Mengidentifikasi hubungan antara reward terhadap produktivitas kerja
- c. Mengidentifikasi hubungan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja
- d. Mengidentifikasi hubungan stres kerja terhadap produktivitas kerja
- e. Mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja
- f. Mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja

### D. Pernyataan Originalitas

Saat ini tantangan terbesar adalah bagaimana memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien, keluarga dan masyarakat dalam kondisi kerja yang penuh dengan tantangan (Austin et al., 2020). Beberapa studi tentang produktivitas kerja perawat sudah dilakukan di antaranya analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta (Radito & Germana, 2020). Factors Contributing to Nurse Productivity in Public Hospitals in Surabaya, Indonesia (Prasetya et al., 2020). Hubungan antar stres kerja motivasi dengan produktivitas kerja perawat (Umboh et al., 2020). Namun penelitian ini akan menganalisis variabel lain yaitu reward, kompetensi, stres kerja, kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja, dengan karakteristik perawat sebagai variabel moderate. Untuk itu originalitas penelitian ini “Analisis kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja.

## E. Manfaat penelitian

### 1. Manfaat keilmuan

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia keperawatan serta menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya untuk melihat variabel kepuasan kerja pada perawat yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja

### 2. Manfaat aplikasi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi perawat yang bekerja di pelayanan kesehatan, yang langsung memberi pelayanan kepada pasien, dan sebagai evaluasi bagi manajemen rumah sakit untuk meminimalkan dampak dari ketidakpuasan kerja serta berupaya meningkatkan kepuasan kerja perawat sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan khususnya pelayanan keperawatan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Produktivitas kerja

#### 1. Pengertian

Kegiatan yang menghasilkan produk, dapat berupa jasa maupun barang dalam hal kualitas dan kuantitas bertambah dari waktu ke waktu (Mahawati, 2021). Rasio antara volume output terhadap input (Martono, 2019). Dengan demikian produktivitas kerja dapat di artikan sebagai sikap atau perilaku yang menghasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas yang berguna untuk kelangsungan suatu organisasi.

Menjaga produktivitas kerja hal yang sangat penting. Kurangnya perhatian pimpinan akan produktivitas kerja akan berdampak pada maju tidaknya suatu organisasi. Karyawan atau pegawai yang tidak produktif akan menghambat kegiatan operasional yang akan menimbulkan ketidakpuasan bagi pelanggan.

#### 2. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas

Setiap organisasi menginginkan tenaga atau karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas yang tinggi di pengaruhi oleh berbagai faktor Internal organisasi yang terdiri dari *man, material, machine, method*. Keempat point tersebut merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja dan faktor Eksternal organisasi yang terdiri dari pelanggan, lingkungan, pemasok, pesaing (Martono, 2019). Stres kerja, lingkungan kerja, budaya kerja. Stres kerja memberikan dampak negatif dan positif terhadap individu. Dampak positif menghasilkan pengalaman baru, semangat kerja. Sementara dampak negatif tidak percaya akan kemampuan diri, depresi, sikap penolakan terhadap perubahan yang ada. Lingkungan kerja sosial menyangkut hubungan antara rekan kerja, atasan dan dengan



organisasi. Lingkungan fisik , lingkungan di mana tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam bekerja. Budaya kerja faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Budaya kerja yang kondusif dapat menciptakan kinerja yang baik dan begitupun sebaliknya, yang akan berdampak pada meningkat atau menurunnya produktivitas kerja karyawan ( Simbolon ,2021). Komunikasi organisasi, kompetensi, komitmen kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ((Juliadi, et al 2022).

Menurut (Sulistiyani, 2018) faktor penentu produktivitas kerja adalah :

a. *Knowledge*

Pendidikan menjadi suatu kebutuhan bagi organisasi untuk menerima seseorang untuk bekerja. Salah satu cara termudah untuk menilai apakah seseorang layak bekerja pada suatu posisi atau tidak. Bagi perawat pendidikan menjadi hal utama sebagai syarat yang harus di penuhi untuk bekerja di suatu pelayanan kesehatan.

b. *Skill*

Selain pengetahuan dalam menganalisa sesuatu masalah kita membutuhkan ketrampilan tertentu. Ketrampilan dapat di peroleh melalui pelatihan atau training

c. *Abilities*

Kemampuan seseorang dalam bekerja secara profesional sangat dibutuhkan dalam organisasi. Mampu mengambil tindakan, memberi solusi dalam situasi tertentu.

d. *Attitude*

Dalam bekerja memerlukan sikap tentang etika dalam melakukan hubungan kerja sesama rekan, bawahan dan atasan agar terbina hubungan yang baik.

e. *Behaviors*

Dalam satu organisasi membutuhkan sikap saling menghargai dan menghormati setiap perbedaan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif

3. Indikator produktivitas kerja

Berbagai permasalahan di organisasi sangat mempengaruhi kualitas pelayanan yang di hasilkan. Produktivitas hal yang sangat penting bagi organisasi. (Sutrisno, 2017) indikator produktivitas kerja yaitu :

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan atau pegawai tergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta sikap profesional dalam memberikan pelayanan.

b. Pelatihan

Memfasilitasi karyawan dengan mengikutkan pelatihan yang menunjang kinerja.

c. Semangat kerja

Dapat di capai dengan meningkatkan etos kerja, dengan melihat hasil hari ini dengan membandingkan hasil sebelumnya

d. Pengembangan diri

Setiap karyawan perlu untuk meningkatkan kesadaran dan identitas diri dengan melihat tantangan dan harapan

e. Mutu

Menunjukkan kualitas hasil kerja karyawan, dengan hasil yang terbaik, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas organisasi

f. Efisiensi

Memanfaatkan dan memaksimalkan semua sumber daya yang ada untuk menghasilkan produksi baik dalam bentuk jasa maupun barang

g. Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkakan hasil kerja yang dicapai, dengan melibatkan merbagi unsur yang terkait demi untuk tujuan organisasi

## B. Kepuasan kerja

### 1. Pengertian kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seorang individu merasakan positif atau negatif dari berbagai macam dimensi terkait tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan dapat juga di artikan hasil yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan (Sunarso, 2021). Kepuasan kerja juga dapat di artikan sebagai persepsi seorang karyawan akan tugas dan tanggungjawab berdasarkan harapan dan pengalaman (Surajiwo, 2020). Kepuasan kerja sesuatu yang kita rasakan dan pikirkan tentang pekerjaan terkait harapan yang akan kita capai.

### 2. Teori tentang kepuasan kerja

#### a. Teori hirarki Maslow

Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial ,penghargaan, dan aktualisasi diri. Konsep teori ini menekankan pada kecenderungan, manusia memuaskan pada kebutuhan dasar sebelum ke kebutuhan yang lebih tinggi

#### b. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung ada atau tidaknya keadilan dalam situasi tertentu seperti halnya situasi kerja

#### c. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengatakan jika individu mendapatkan sesuatu lebih besar dari yang diinginkan , maka individu tersebut akan menjadi lebih puas

#### d. Teori dua faktor (*Two Factors Theory*)

Di kembangkan oleh Herzberg , ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *intrinsic motivator* atau di sebut juga *job content*. Faktor pemuas meliputi prestasi, peluang untuk maju, kerja itu sendiri, pengakuan, dan tanggungjawab. Faktor yang kedua adalah

faktor pemeliharaan atau extrinsic /Hygiene. Faktor Pemeliharaan ini meliputi kompensasi, keamanan dan keselamatan, kondisi kerja, kebijakan, supervisi, hubungan interpersonal antar teman, sejawat, atasan dengan bawahan. Faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan seperti kesehatan dan keselamatan, beban kerja, gaji, promosi, pengakuan dan kebijakan organisasi (Alrawahi et al., 2020, Bahri, 2018). Faktor interpersonal, intrapersonal dan ekstrapersonaal mempengaruhi kepuasan kerja (Alzailai et al., 2021)

3. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja
  - a. berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Hairul Fauzi, 2021) adalah Faktor psikologis berhubungan dengan kejiwaan, seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan ketrampilan
  - b. faktor sosial berhubungan dengan hubungan dengan atasan, bawahan dan rekan kerja
  - c. faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja seperti jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, ruangan
  - d. faktor finansial berhubungan dengan jaminan kesejahteraan seperti gaji, tunjangan, fasilitas promosi.

Kepuasan kerja tidak hanya dari gaji dan tunjangan semata. Namun ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja perawat. Faktor kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh organisasi, iklim, gaji, kinerja, minat, kenyamanan kerja, interaksi waktu kerja, sarana prasarana, keadaan kerja, jaminan sosial, promosi, lingkungan, motivasi dan supervisi (Kadir Rahman, et al, 2017, Wahyuningsih & Astarini, 2020). Penelitian lain menyebutkan gaji, perilaku kelompok, supervisi, kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, promosi motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat (Nikat & Widjanarko, 2020).

#### 4. Pentingnya kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penentu kualitas pelayanan di rumah sakit, dalam hal ini pelayanan keperawatan. Perawat yang puas dengan pekerjaan akan bertahan di lingkungan tempat kerjanya dan akan berusaha memberikan yang terbaik buat organisasi, melakukan pekerjaan dengan persaaan ikhlas. Perawat yang memiliki keyakinan positif akan kemampuan kerjanya akan berdampak terhadap kepuasan kerja (De Simone et al., 2018). Beberapa studi menyebutkan perawat di rumah sakit triage Covid-19, 51,0 % melaporkan tingkat kepuasan rendah di dibandingkan perawat ruang non covid sebanyak 41,9%, (Said & El-Shafei, 2021). Perawat yang bekerja di masyarakat memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada mereka yang bekerja di rumah sakit (Savitsky et al., 2021). Ketidakpuasan kerja juga berdampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, dan terhadap kesehatan (Bahri, 2018)

#### 5. Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja

Beberapa variabel k/epuasan kerja reward, ,kompetensi dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Reward merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat (Susanto et al., 2020, Waltz et al., 2020) Ada pengaruh antara reward dan kepuasan kerja perawat (Isnainy & Nugraha, 2019, Jimmy Fitria,2017). Reward yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat sehingga produktivitas kerja perawat akan meningkat. Reward berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Noviyani & Guspul, 2019). Ada hubungan signifikan antara kepuasn kerja dengan produktivitas kerja (Istiqomah et al., 2021).

Kompetensi merupakan kemampuan yang di miliki perawat terkait pengetahuan ketrampilan dan sikap dalam memberikan pelayanan kepada pasien, keluarga dan masyarakat. Perawat dalam memberikan pelayanan sesuai dengan standar profesi yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kompetensi merupakan sesuatu yang di miliki oleh seseorang yang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja (Siska & Hendri, 2018). Ada pengaruh kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan ( Nuryanto et al., 2017, Iswadi, 2020). Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Abubakar, 2018). Kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja (Prasetya et al., 2020). Dengan demikian perawat dengan kompetensi yang tinggi baik dari segi pengetahuan, ketrampilan dan sikap profesional dalam melaksanakan tugas akan berdampak terhadap produktivitas kerja.

Perawat yang bekerja di rumah sakit mengalami berbagai masalah. Salah satunya adalah masalah stres kerja. Perawat memiliki stres kerja yang lebih tinggi di dibandingkan dengan profesi lain di rumah sakit (Kuo et al., 2020). Petugas kesehatan memiliki resiko paling tinggi mengalami gangguan mental di dibandingkan dengan profesi lain (Huang & Zhao, 2020). Sumber stres antara lain 1). lingkungan fisik , ini berasal dari luar individu, seperti suhu, rangsang nyeri, lelah fisik, polusi, zat kimia. 2). Lingkungan sosial , ini berasal dari lingkungan sosial individu yang bersangkutan : masalah rumah tangga, berpisah, perceraian, masalah sosial. 3). Lingkungan organisasi, ini dapat menimbulkan stress yang berasal dari organisasi atau lingkungan pekerjaan : tuntutan pekerjaan, beban kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) suasana kerja, tantangan kerja. 4). Berasal dari diri sendiri ,ini menyebabkan stres bagi diri sendiri , seperti kegagalan, konflik, krisis (Permana, 2021). Hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja...Stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja (Umboh et al., 2020, Andini et al, 2019, Radito & Germana, 2020).

### C. Karakteristik perawat

#### 1. Hubungan Karakteristik perawat dengan kepuasan kerja

Karakteristik perawat mencakup usia, jenis, kelamin, pendidikan, masa kerja,ruangan tempat bekerja, jenjang karier,status perkawinan dan status

kepegawaian Ada hubungan karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap (Hendrawati, 2017). Karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan (Ulfah et al., 2018). Faktor karakteristik individu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat (Sule Kurt, 2018 ).Usia mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi usia kecenderungan individu merasa lebih puas daripada individu yang lebih muda ( Hastuti, 2021). Usia 35- 44 tahun memiliki kepuasan yang lebih baik (Potra,et al 2019). Penelitian di suatu rumah sakit menyebutkan tidak ada hubungan antara usia dengan kepuasan kerja perawat (Shafira,et al 2017, Setianingrum, at al, 2021). Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja ( Setianingrum, et,al 2021, Hastuti, 2021)

Penelitian di RSUD Wangaya Denpasar menyebutkan perawat dengan pendidikan D III Kep memiliki kepasan kerja kategori cukup (58,4 %), masa kerja 1 – 5 tahun kepuasan kerja kategori cukup (58,4 %), Status perkawinan karakteristik kawin memiliki kepuasan kerja cukup (69,2 %) (Nopita Wati et al., 2020). Studi lain menyebutkan ada perbedaan kepuasan berdasarkan masa kerja (Shafira, et al 2017). Masa kerja 21 – 30 tahun memiliki kepuasan kerja yang baik (Potra, et al 2019). Studi lain menyebutkan Pendidikan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja (Setianingrum,et al 2021).Perawat yang sudah menikah memiliki kepuasan kerja yang cukup baik di banding kan yang belum menikah (Nopita Wati et al., 2020).

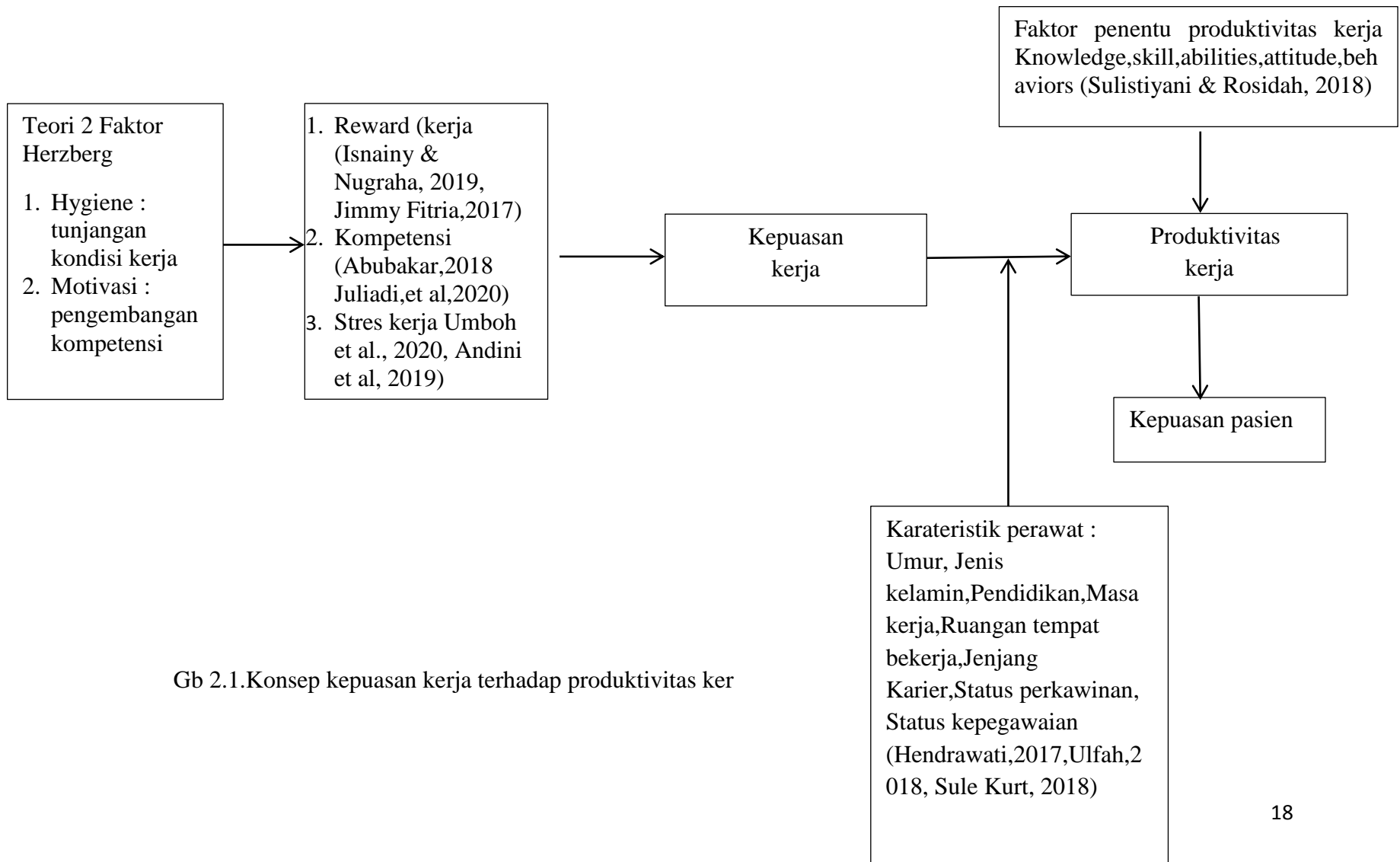
## 2. Hubungan karakteristik dengan produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan hasil akhir dari suatu organisasi yang sangat berdampak terhadap pelanggan. Karakteristik perawat juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja individu seperti usia, jenis, kelamin, pendidikan, masa kerja,ruangan tempat bekerja, jenjang karier,status perkawinan dan status kepegawaian. Ada hubungan antara usia produktif dengan produktivitas kerja (Riyani & Farikha, 2016). Penelitian lain

menyebutkan ada hubungan jenis kelamin dan masa kerja dengan produktivitas kerja (Prasetya et al., 2020). Terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja dengan produktivitas kerja dengan *p value* sebesar 0,035 (Emulyani et al., 2021). Tingkat pendidikan salah satu faktor penentu produktivitas kerja (Sulistiyani & Rosidah, 2018) Jenjang karier sebagai sistem dalam peningkatan kinerja dan profesionalisme perawat sesuai dengan level kompetensi yang di miliki. Kompetensi merupakan sesuatu yang di miliki oleh seseorang yang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja (Siska & Hendri, 2018).



#### D. Kerangka Teori



Gb 2.1. Konsep kepuasan kerja terhadap produktivitas ker

## E. Gambaran Umum RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda

### 1. Sejarah

RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda ini dibangun tahun 1933, kepunyaan kerajaan Kutai (Landschap=Kerajaan, sehingga diberi nama *Landschap Hospital*) terletak di Juliana atau Emma Straat (sekarang jalan Gurami). Sesuai dengan tuntutan perkembangan pelayanan kesehatan & kebutuhan masyarakat, RSUD Abdoel Wahab Sjahranie dipindahkan dari wilayah jalan Selili ke wilayah jalan Dr.Soetomo (Lokasi Dekong) pada 12 November 1977, yang tahap pertama dimulai dengan pemindahan poliklinik (rawat jalan). Setelah 7 tahun kemudian, tepatnya 21 Juli 1984, keseluruhan pelayanan rumah sakit ini, dipindahkan ke wilayah jalan Dr.Soetomo, dan tanggal 22 Februari 1986 diresmikan sebagai Rumah Sakit Umum Daerah A. Wahab Sjahranie Samarinda

### 2. Visi Misi

Visi Rumah Sakit AWS berdaulat dalam pelayanan yang berstandar internasional”

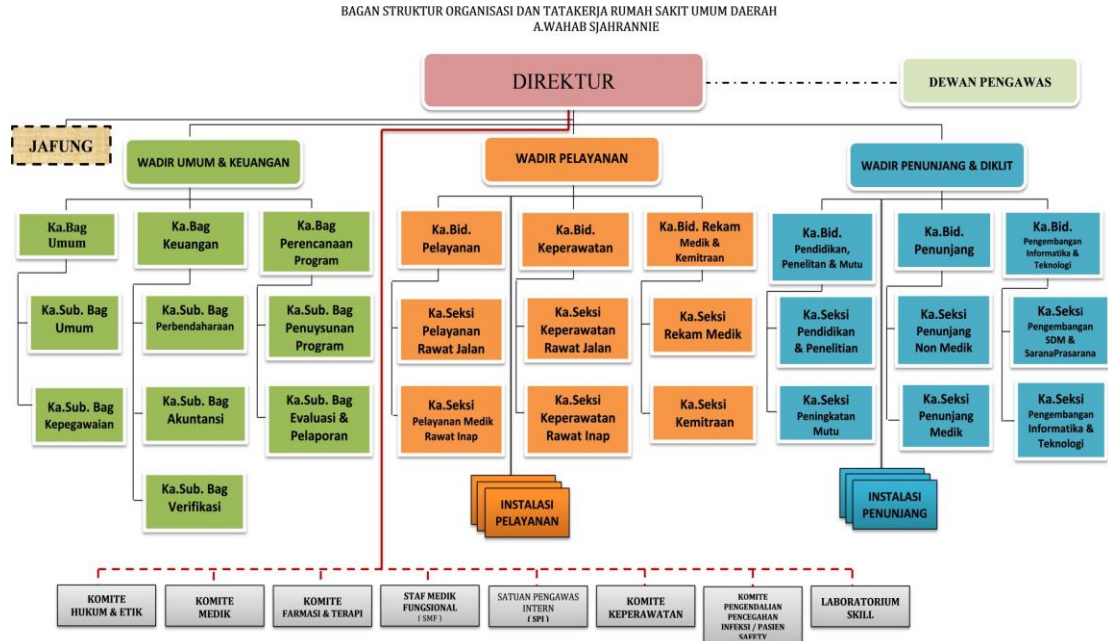
Misi :

- a. Mewujudkan pelayanan paripurna, bermutu, mudah diakses, dan berorientasi pada budaya keselamatan pasien.
- b. Mengembangkan layanan unggulan dengan teknologi terkini.
- c. Terwujudnya Rumah Sakit Pendidikan yang terintegrasi antara proses pendidikan dan pelayanan.
- d. Mewujudkan tatakelola rumah sakit yang profesional, akuntabel, dan transparan.
- e. Tersedianya sumber daya dan lingkungan yang berkualitas serta berdaya saing

### 3. Nilai – nilai budaya kerja

- a. Ramah Melayani dengan senyuman, memberikan rasa, aman dan nyaman
- b. Cekatan Terampil, cepat, tepat, dan akurat
- c. Santun Menghormati yang tua, menghargai yang sebaya, mengayomi yang lebih muda
- d. Profesional Bekerja sesuai tugas, fungsi, dan kompetensi yang dimiliki untuk menghasilkan karya terbaik dan beretika

### 4. Struktur organisasi



Gb. 2.2 Struktur Organisasi

### 5. Fasilitas layanan

Jenis-jenis pelayanan yang disediakan Rumah Sakit AWS Samarinda meliputi:

- a. Pelayanan Medik
  - 1) Pelayanan Gawat Darurat

- 2) Pelayanan Medik Spesialis Dasar : penyakit dalam ,kesehatan anak spesialis bedah ,spesialis obstetric dan ginekologi
- 3) Pelayanan medik spesialis lain : spesialis mata , bedah plastik kedokteran forensik, bedah anak , bedah thoraks kardiovaskuler (BTKV) , telinga hidung tenggorokan ,syaraf , antung dan pembuluh darah ,kulit dan kelamin ,paru , orthopedi , urologi, bedah syaraf , kedokteran okupasi
- 4) Medik subspecialis :
  - Subspecialis bedah : digestif , onkologi
  - Subspecialis penyakit dalam : penyakit tropik infeksi Gastroenterologi – hepatologi (KGEH), ginjal, hipertensi
  - subspecialis obsgyn :fertilitas dan endokrinologi reproduksi onkologi ginekologi ,obstetri ginekologi social
  - Subspecialis mata : vitreo retina
  - Spesialisasi Jantung dan Pembuluh Darah : intervensi
  - Spesialisasi Orthopedi :spine ,hip kneed adult reconstruction ,hand and microsurgery ,ortho – pediatric ,sport injury
  - Spesialisasi bedah syaraf : spine
  - Spesialisasi Anestesi : anestesi kardio vaskular , anestesi – obsgyn
  - Spesialisasi Anak :tumbuh – kembang , jantung anak
  - Spesialisasi Urologi : trauma & rekonstruksi urologi
  - Spesialis BTKV : vaskular
- 5) Pelayanan Medik Spesialis gigi dan mulut : bedah mulut konservasi/endodonsi , periodonti, orthodonti ,prosthodonti pedodonsi

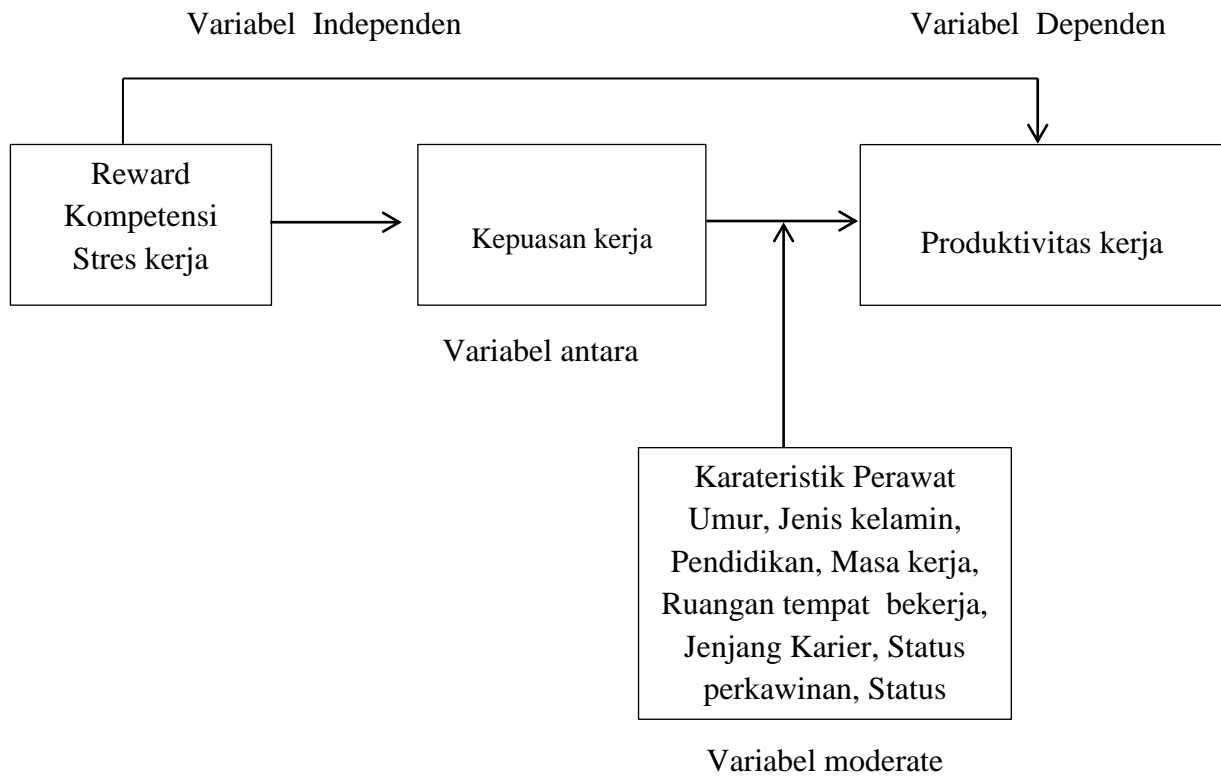
b. Pelayanan keperawatan dan kebidanan

- 1) Asuhan keperawatan generalis dan/atau asuhan keperawatan spesialis
- 2) Asuhan kebidanan

- c. Pelayanan rawat inap  
Instalasi Rawat Inap Publik mampu memenuhi kebutuhan seluruh lapisan masyarakat dengan mengupayakan pelayanan yang seragam dengan fasilitas yang nyaman. Seluruh ruangan rawat inap dilengkapi dengan pendingin ruangan, serta dilayani oleh dokter spesialis dan perawat di bawah koordinasi Case Manager di masing-masing ruangan dapat memberikan asuhan yang mengutamakan keselamatan pasien
- d. Pelayanan rawat jalan
- e. Pelayanan Unggulan  
Pelayanan jantung terpadu : pelayanan kardiovaskuler, pelayanan bedah jantung  
Operasi Minimal Invasif / Sayatan : EVAR (Endovascular aneurysm repair), Endovenous Ablation Therapy , Endovaskular Arteri Perifer
- f. Stroke Center
- g. Pelayanan Kanker Terpadu : kemoterapi , pelayanan radioterapi pelayanan kedokteran nuklir
- h. Pelayanan Fertilitas
- i. Pelayanan Geriatri
- j. Pelayanan penunjang Medis Penunjang medis spesialis ‘Anestesi dan terapi intensif , Rehabilitasi Medik , Radiologi ,Laboratorium
- k. Penunjang medis Spesialis lainnya : Radioterapi ,Kedokteran Nuklir , Gizi Klinik
- l. Penunjang medis Subspesialis : anestesi terapi intensif , dialisi
- m. Penunjang Medis lain : CSSD, Gizi , Rekam Medis , Farmasi , Pelayanan Darah
- n. Pelayanan Penunjang Non Medis

BAB III  
KERANGKA KONSEP

A. Kerangka Konsep Penelitian



Gb.3.1 Kerangka Konsep Analisis kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap produktivitas kerja

## **B. Identifikasi variabel**

1. Reward adalah jasa yang diberikan kepada perawat di luar dari gaji yang diberikan setiap bulan atas kinerja perawat, yang dapat memotivasi dan meningkatkan semangat perawat dalam bekerja. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan 5 item pertanyaan yang mencakup kesesuaian jasa dengan prestasi kerja, kualitas dan kuantitas jasa yang diberikan, peningkatan motivasi kerja.
2. Kompetensi adalah ketrampilan yang dimiliki oleh perawat berdasarkan pengetahuan keperawatan yang menjadi salah satu dasar bagi perawat untuk melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan kewenangan klinis yang dimiliki oleh perawat. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan 5 item pertanyaan yang mencakup kesesuaian kompetensi dengan tempat kerja, kesempatan peningkatan kompetensi, kesesuaian tindakan dengan level kompetensi, peningkatan kewenangan.
3. Stres Kerja adalah suatu kondisi yang dialami oleh perawat yang dapat memberikan tekanan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan 7 item pertanyaan yang mencakup tipe pekerjaan, dukungan rekan kerja dan profesi lain, otonomi, beban kerja, pengaturan jadwal dinas.
4. Kepuasan kerja adalah sikap emosional perawat yang menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan 20 item pertanyaan yang mencakup aspek finansial, lingkungan kerja, tanggungjawab, promosi, kesejahteraan perawat dan dukungan.
5. Produktivitas kerja adalah sikap atau perilaku perawat yang menghasilkan jasa baik secara kualitas maupun kuantitas yang berguna untuk kelangsungan suatu organisasi. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert

dengan 14 item pertanyaan yang mencakup aspek persepsi tingkat kemampuan, semangat kerja, peningkatan mutu dan pengembangan diri

C. Definisi operasional

1. Variabel independen ,variabel antara dan variabel dependen

No	Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Kriteria Objektif	Skala Ukur
1.	Reward	Skor yang diperoleh terhadap Persepsi responden terkait penghargaan berupa jasa di luar gaji yang diberikan oleh rumah sakit atas prestasi dan kinerja yang dilakukan	Instrumen Kepuasan kerja Reward (Jimmy Fitria, 2017), (Setyowati et al., 2020), (Syafitri & Keliat, 2020).	- Skor tertinggi 20 - Skor terendah 7 - Range skor 7 – 20	- Reward Baik jika skor yang di peroleh 15 – 20 - Reward Kurang jika skor yang di peroleh 7 - 14	Ordinal
2.	Kompetensi	Skor yang di peroleh atas persepsi responden akan kemampuan skill yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kewenangan klinis yang di miliki	Instrumen Kepuasan kerja Kompetensi (Abubakar, 2018) (Juliadi, et al, 2020)	- Skor tertinggi 20 - Skor terendah 9 - Range skor 9 – 20	- Kompetensi baik jika skor yang di peroleh 16 – 20 - Kompetensi kurang jika skor yang di peroleh 9 - 15	Ordinal



3.	Stres Kerja	Skor yang di peroleh atas persepsi responden akan pengalaman tidak menyenangkan dan menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaan yang di lakukan	Instrumen stres kerja Andini et al,2019, Radito & Germana , 2020)	- Skor tertinggi 28 - Skor terendah 14 - Range skor 14 – 28	Stres kerja tinggi jika skor yang diperoleh 22 – 28 Stres kerja rendah jika skor yang diperoleh 14 - 21	Ordinal
4.	Kepuasan kerja	Skor yang diperoleh atas persepsi responden akan perasaan yang menyenangkan terhadap hasil dari pekerjaan yang dilakukan	Instrumen Teori kebutuhan Maslow (Nursalam,2002, Nasriati, 2020)	- Skor tertinggi 79 - Skor terendah 38 - Range skor 38 – 79	Kepuasan kerja baik jika skor yang diperoleh 57 – 79 Kepuasan kerja kurang jika skor yang diperoleh 38 – 56	Ordinal
5.	Produktivitas kerja	Skor yang diperoleh atas persepsi tingkat kemampuan ,semangat kerja,peningkatan mutu dan	Intrumen produktivitas kerja (Dalimunte 2019)	- Skor tertinggi 70 - Skor terendah 39 - Range skor 39 – 70	Produktivitas baik jika skor yang diperoleh 55 - 70 Produktivitas kurang jika skor yang diperoleh 39 - 54	Ordinal

		pengembangan diri responden dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien				
--	--	--	--	--	--	--

## 2. Variabel Moderat Karakteristik Responden

1.	Umur	Usia responden pada saat penelitian	Ceklist	Masa remaja (17 – 25 Tahun) Dewasa awal (26 – 35 tahun) Dewasa akhir 36 – 45 tahun ) Lansia awal (46 – 55 tahun)	Ordinal
2.	Jenis kelamin	Penggolongan responden secara biologis	ceklist	1. Laki – laki 2. Perempuan	Ordinal
3.	Pendidikan Akhir	Pendidikan formal responden yang telah di tempuh saat penelitian	ceklist	1. D III Kep 2. Ners 3. S2/Spesialis	Ordinal
4.	Masa bekerja	Lamanya waktu bekerja responden Mulai saat awal bekerja di Rs yang di teliti sampai penelitian berlangsung	ceklist	Masa kerja baru < 6 tahun Masa kerja sedang 6 – 10 tahun Masa kerja lama > 10 tahun	Ordinal
5.	Ruangan tempat kerja	Tempat responden bertugas terhitung saat	ceklist	1. Instalasi Ruang Rawat Inap (IRNA ) : Melati,Cempaka,Aster, Anggrek,Lily,Edelw	Nominal

		di lakukan penelitian		eis,Bogenvile Flamboyan,Seroja, Kasturi 2. Instalasi Perawatan Intensive (IPI) : ICU,ICCU,PICU, NICU Seruni,Tulip	
6.	Jenjang karier	Jenjang perawat klinis responden dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan berdasarkan level PK yang di miliki saat penelitian berlangsung	ceklist	1. Pra PK 2. PK 1 3. PK 2 4. PK 3 5. PK 4	Ordinal
7..	Status perkawinan	Status pernikahan responden saat penelitian dilakukan	ceklist	1. Belum menikah 2. Menikah 3. Cerai hidup 4. Cerai mati	Ordinal
8..	Status Kepegawaian	Status pegawai dalam struktur organisasi terhitung saat di lakukan penelitian	ceklist	1. PNS 2. Honor (TKWT)	Nominal

#### D. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat hubungan karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jenjang karier, status perkawinan, status kepegawaian) dengan produktivitas kerja
2. Terdapat hubungan antara reward dengan dengan produktivitas kerja
3. Terdapat hubungan antara kompetensi dengan produktivitas kerja
4. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja
5. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja