

Analisis Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bahteramas

Analysis of Job Satisfaction of Health Workers at Bahteramas Hospital

Muharni¹, Sumarti¹, Syamsiah¹, Candra¹, Ramadhan Tosepu¹,
Devi Savitri Effendy¹, Sri Susanty²

¹Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia, ²Program Studi Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Haluoleo, Kendari, Indonesias

(sumarti.wafiq@gmail.com, 085255123396)

ABSTRAK

Kepuasan kerja pegawai ditandai dengan rendahnya proporsi yang keluar dari organisasi dan rendahnya absensi atau ketidakhadiran pegawai. Survei tentang kepuasan kerja tenaga kesehatan di BLUD Rumah Sakit Bahteramas menunjukkan 46% puas dalam bekerja seperti kondisi kerja yang kondusif, insentif yang diterima sesuai beban kerja sedangkan 54% tidak merasa puas karena tidak adanya kompensasi terkait waktu kehadiran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kondisi kerja, insentif, prestasi kerja dengan kepuasan tenaga kesehatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (observasional) desain *Cross- Sectional Study*. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 1 s.d 20 Februari 2023 di ruang rawat inap Rumah Sakit Bahteramas pada 139 orang dari populasi 213 tenaga kesehatan menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilakukan uji *Chi-Square* dan uji keeratan. Hasil penelitian menemukan bahwa responden dengan kondisi kerja menunjang lebih banyak yang puas ($p=0,006$, $\phi=0,233$). Responden dengan insentif sesuai lebih banyak yang kepuasan kerjanya puas ($p=0,000$, $\phi=0,302$). Selanjutnya responden dengan kebijakan organisasi sesuai lebih banyak yang kepuasan kerjanya puas, ($p=0,005$, $\phi=0,237$). Kesimpulan adalah ada hubungan sedang antara kondisi kerja, insentif dan prestasi dengan kepuasan tenaga kesehatan Ruang Rawat Inap BLUD Rumah Sakit Bahteramas.

Kata kunci: Kepuasan, kesehatan, insentif, kondisi, prestasi

ABSTRACT

Employee job satisfaction is characterized by a low proportion leaving the organization and low employee absenteeism. The survey on the job satisfaction of health workers at the Bahteramas Hospital BLUD showed 46% were satisfied at work such as conducive working conditions, an incentives received according to workload while 54% were dissatisfied because there was no compensation related to time of attendance. The purpose of this study was to determine the relationship between working conditions, incentives, work performance and satisfaction of health workers. This research is a quantitative (Observational) research design cross-sectional study. The research was conducted from 1 to 20 February 2023 in the inpatient rooms of Bahteramas Hospital with 139 from 213 health workers using the Cluster Random Sampling technique. Data collection used a questionnaire and carried out a chi-square test and a closeness test. The results of the study found that more respondents with supportive working conditions were satisfied ($p=0.006$, $\phi=0.233$). Respondents with appropriate incentives were more satisfied with their job satisfaction ($p=0.000$, $\phi=0.302$). Furthermore, respondents with appropriate organizational policies were more satisfied with their job satisfaction, ($p=0.005$, $\phi=0.237$). The conclusion is that there is a moderate relationship between working conditions, incentives and achievement with health worker satisfaction in the BLUD Inpatient Room of Bahteramas Hospital.

Keywords: Satisfaction, health, incentives, conditions, achievement

Article Info:

Received: 5 Juli 2023 | Revised form: 30 Oktober 2023 | Accepted: 1 Des' 2023 | Published Online: Desember 2023

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menunjukkan bahwa mekanisme pasar berpotensi didominasi oleh lembaga-lembaga yang memberikan layanan unggul atau menghasilkan produk. Pelayanan yang berkualitas merupakan hasil dari sumber daya manusia yang menciptakan kinerja dan prestasi yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja atau efektivitas kerja seorang perawat adalah rendahnya tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.¹

Kepuasan kerja pegawai diartikan sebagai tingkat keberhasilan atau hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama.² Kepuasan kerja pegawai ditandai dengan rendahnya proporsi yang keluar dari organisasi dan rendahnya absensi atau ketidakhadiran pegawai.³ Di sisi lain, ketidakpuasan kerja pegawai ditandai dengan rendahnya loyalitas karyawan dan tingginya proporsi pegawai yang keluar dari instansi.⁴

Menurut Hasibuan, kesenjangan antara harapan pasien dan kinerja pelayanan kesehatan mengakibatkan ketidakpuasan pasien.⁵ Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1165/Menkes/SK/X/2007 menyatakan bahwa biaya rumah sakit dihitung berdasarkan satuan biaya jenis layanan dan kelas atau tingkat perawatan, dengan mempertimbangkan kemampuan ekonomi masyarakat.⁶

Survei tentang kepuasan kerja tenaga kesehatan di BLUD Rumah Sakit Bahteramas telah dilakukan terhadap 20 responden. Hasil yang

didapatkan dari survei ini adalah 54% tidak merasa puas dalam bekerja seperti tidak adanya kompensasi terkait waktu kehadiran (tepat waktu), proses pelayanan rawat inap yang lama.

Terkait efektivitas dan mutu pelayanan rawat inap di RS Bahteramas terdapat beberapa indikator yang belum mencapai nilai para meteri deal, antara lain: realisasi capaian *Bed Occupation Rate (BOR)* pada tahun 2019 (58,5%), tahun 2020 (58,5%), tahun 2021 (38,1%) dengan target nasional 75%-85%, *Turn Over Interval (TOI)* tahun 2019 (0,26 hari), tahun 2020 (0,28 hari), tahun 2021 (0,30 hari) dengan target nasional (1s.d 3 hari), *Average Length of Stay (ALOS)* tahun 2019 (7,4 hari), tahun 2020 (7,6 hari), tahun 2021 (7,5 hari) dengan target nasional (3s.d 12hari).⁷

Pegawai seringkali mengeluh karena menerima insentif yang tidak sepadan dengan pekerjaan hingga beban kerja yang mereka hadapi.⁸ Prestasi kerja juga merupakan faktor penting yang perlu diteliti.⁹ Kurangnya pengawasan dari supervisi turut menjadi keluhan pegawai. Hal ini membuat pegawai merasa pekerjaannya tidak diawasi dan merasa tidak akan menerima penghargaan tidak peduli seberapa baik pekerjaan yang dilakukan.¹⁰

Berdasarkan survey di BLUD Rumah Sakit Bahteramas terhadap 20 sampel menunjukkan 6 orang (30%) menyatakan kebijakan organisasi yang kurang optimal, sebanyak 5 orang (25%) menyatakan kurangnya insentif sehingga mempengaruhi motivasi kerjanya, sebanyak 4 orang (20%) menyatakan bahwa lingkungan kerja kurang kondusif, sebanyak 3 orang (15%) menyatakan kurang dilakukan supervisi atau pengawasan terhadap kinerja yang dilakukan,

sebanyak 2 orang (10%) yang menyatakan prestasi kerjanya menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution menemukan bahwa sebanyak 45,5% perawat yang melakukan tindakan kurang baik saat merawat pasien pasca operasi.¹¹ Penelitian lain yang dilakukan oleh Suspahariati menemukan sebanyak 71,4% pegawai merasa tidak puas di instansi tempat kerjanya. Sedangkan, 28,6% pegawai lainnya merasa puas dengan instansi tempat mereka bekerja.¹²

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Tenaga Kesehatan di Ruang Rawat Inap BLUD Rumah Sakit Bahteramas.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (observasional) dengan pendekatan *Cross-Sectional Study* dan telah dilaksanakan pada tanggal 1 s.d 20 Februari 2023 di ruang rawat inap Rumah Sakit Bahteramas. Populasi adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerjadi ruang rawat inap BLUD Rumah Sakit Bahteramas yang berjumlah 213 orang dan sampel adalah sebagian tenaga kesehatan yang bekerja di ruang rawat inap sebanyak 139 orang yang diperoleh menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Analisis data dilakukan secara komputerisasi menggunakan program SPSS versi 25.0.¹³

HASIL

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 139 responden, ditinjau dari aspek umur,

terbanyak yaitu kelompok umur 29-38 tahun sebanyak 48,2% dan terkecil kelompok umur 19-28 tahun yaitu (2,2%). Kemudian, sebanyak 80,6% berjenis kelamin perempuan dan 19,4% lainnya berjenis kelamin laki-laki. Selanjutnya profesi terbanyak yaitu perawat sebanyak 65,5% dan terkecil yaitu bidan 35,5% dan masa kerja terbanyak yaitu > 5 tahun 53,2% dan terkecil yaitu ≤ 5 Tahun sebanyak 46,8%.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden di RS Bahteramas

Karakteristik Responden	n	%
Umur (Tahun)		
19 – 28	3	2,2
29 – 38	67	48,2
39 – 48	51	36,7
49 – 58	18	12,9
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	27	19,4
Perempuan	112	80,6
Profesi		
Perawat	91	65,5
Bidan	48	35,5
Masa Kerja		
> 5 Tahun	74	53,2
≤ 5 Tahun	65	46,8
Total	139	100,0

Sumber: Data Primer, 2023

Analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 139 sampel menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam kategori puas sebanyak 43,2% dan kurang puas sebanyak 64,7%, berdasarkan kondisi kerja, menunjang sebanyak 47,5% dan kurang menunjang sebanyak 52,5%. Kemudian berdasarkan insentif sesuai sebanyak 30,2% dan kurang sesuai sebanyak 69,8%. Kemudian prestasi kerja meningkat sebanyak 32,4% dan menurun sebanyak 67,6%.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian di RS Bahteramas

Variabel	n	%
Kepuasan Kerja		
Puas	49	35,3
Kurang Puas	90	64,7
Kondisi Kerja		
Menunjang	66	47,5
Kurang Menunjang	73	52,5
Insentif		
Sesuai	42	30,2
Kurang Sesuai	97	69,8
Prestasi Kerja		
Meningkat	45	32,4
Menurun	94	67,6
Total	139	100,0

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil analisis bivariat pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 66 responden yang memiliki kondisi kerja menunjang sebanyak (47%) kepuasan kerja dengan kategori puas. Sedangkan dari 73 responden yang memiliki kondisi kerja kurang menunjang terdapat (24,7%) kepuasan kerja dengan kategori puas. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kondisi kerja menunjang lebih banyak yang kepuasan kerjanya puas.

Berdasarkan uji *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) nilai $p=0,006$ sehingga adanya hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan tenaga kesehatan di Ruang Rawat Inap BLUD Rumah Sakit Bahteramas. Hasil uji keceratan hubungan diperoleh nilai $\phi=0,233$ sehingga kondisi kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kepuasan tenaga kesehatan.

Kemudian untuk insentif menunjukkan bahwa dari 42 responden yang memiliki insentif sesuai sebanyak (57,1%) kepuasan kerja dengan kategori puas. Sedangkan dari 97 responden yang memiliki insentif kurang sesuai terdapat (25,8%) kepuasan kerja masuk dalam kategori puas. Hal tersebut

menunjukkan responden dengan insentif sesuai lebih banyak merasa puas dengan kerjanya. Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p=0,000$, sehingga ada hubungan antara insentif dengan kepuasan tenaga kesehatan. Hasil uji menunjukkan keceratan nilai $\phi=0,302$, oleh karena itu insentif memiliki hubungan yang sedang dengan kepuasan petugas kesehatan di unit rawat inap BLUD RS Bahteramas.

Prestasi kerja menunjukkan bahwa dari 37 responden yang memiliki kebijakan organisasi sesuai sebanyak (53,1%) kepuasan kerja dengan kategori puas. Sedangkan dari 102 responden yang memiliki kebijakan organisasi kurang sesuai terdapat (28,4%) kepuasan kerja dengan kategori puas. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kebijakan organisasi sesuai lebih banyak yang kepuasan kerjanya puas. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p=0,005$, sehingga ada hubungan antara kebijakan organisasi dengan kepuasan tenaga kesehatan. Hasil uji keceratan $\phi=0,237$, oleh karena itu organisasi mempunyai hubungan yang sedang dengan kepuasan petugas kesehatan di unit rawat inap BLUD RS Bahteramas.

Analisis hubungan antara variabel penelitian dengan menggunakan uji *Chi-Square* dan uji keceratan hubungan dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hubungan Antara Kondisi Kerja, Insentif dan Prestasi Kerja dengan Kepuasan Tenaga Kesehatan di RS Bahteramas

Variabel	Kepuasan Tenaga Kesehatan				Jumlah		Hasil Uji Statistik
	Puas		Kurang Puas		n	%	
	n	%	n	%			
Kondisi Kerja							
Menunjang	31	47,0	35	53,0	66	47,5	p = 0,006 $\phi=0,233$
Kurang Menunjang	18	24,7	55	75,3	73	52,5	
Total	49	35,3	90	64,7	139	100	
Insentif							
Sesuai	24	57,1	18	42,9	42	30,2	p = 0,000 $\phi=0,302$
Kurang Sesuai	25	25,8	72	74,2	97	69,8	
Total	49	35,3	90	64,7	139	100	
Prestasi Kerja							
Meningkat	25	55,6	20	44,4	45	32,4	p = 0,001 $\phi=0,294$
Menurun	24	25,5	70	74,5	94	67,6	
Total	49	35,3	90	64,7	139	100	

Sumber: Data Primer, 2023

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja mengacu pada seluruh aspek fisik kerja, psikologi dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan mencapai produktivitas.¹⁴ Hasil univariat menunjukkan bahwa dari 139 responden kondisi kerja menunjang sebanyak (47,5%).

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa semua pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu, karena di ruang perawatan didukung oleh fasilitas yang menunjang seperti ruang kerja yang nyaman. Kemudian kondisi kerja yang kurang menunjang sebanyak (52,5%). Berdasarkan hasil observasi di ruangan jaga menunjukkan kondisi ruangan yang kurang terjaga kerapian dan kebersihannya seperti terdapat baju *gown* yang tidak tergantung pada tempatnya, begitu juga masih terdapat sampah kertas yang berserakan di lantai. Secara empiris kondisi kerja yang kurang menunjang juga disebabkan karena ketidakcocokan atau ketidaksesuaian pendapat antara rekan kerja yang tidak dapat dipahami oleh tenaga kesehatan lainnya, dan bahkan adanya tekanan pekerjaan dan *deadline* pekerjaan

merupakan salah satu penyebab kondisi kerja kurang memadai.

Hasil analisis bivariat menunjukkan kondisi kerja menunjang sebanyak (47%) dengan kepuasan kerja puas. Berdasarkan pernyataan responden bahwa hubungan antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik, seperti sikap saling menghargai antar rekan kerja, baik itu sesama, atasan, maupun bawahan. Kondisi kerja kurang menunjang terdapat (75,3%) dengan kepuasan kerja kurang puas. Berdasarkan hasil wawancara, responden merasakan ketidakpuasan kerja dalam bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti ruang jaga yang kurang penerangan dan sirkulasi udara yang buruk karena ventilasi yang kurang. Hal ini dapat menyebabkan petugas mudah stres, kurang semangat dalam bekerja, dan terlambat datang ke tempat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Ruky bahwa lingkungan kerja dapat berupa kondisi kenyamanan yang dirasakan terhadap kondisi fisik lingkungan seperti sirkulasi udara, pencahayaan dan juga kebersihan tempat

kerja dari debu dan sampah.⁸

Kondisi kerja menunjang sebanyak (53%) yang kepuasan kerja tidak puas. Hal ini disebabkan oleh faktor individu yang tidak menghargai pekerjaan, selalu datang terlambat dan tidak pernah tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Semestinya jika pekerjaan di dukung oleh fasilitas, mestinya pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memudahkan kita untuk berinteraksi dengan rekan kerja. Kemudian kondisi kerja kurang menunjang terdapat (24,7%) yang kepuasan kerja puas. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyenangkan bagi responden melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang sedang antara kondisi kerja dengan kepuasan tenaga kesehatan. Hal ini karena kondisi kerja yang memadai dapat meningkatkan kepuasan tenaga kesehatan, sedangkan kondisi kerja yang tidak memadai, dapat menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan dalam pelayanan kesehatan. Pegawai yang peduli terhadap lingkungan tempat kerjanya, baik untuk kenyamanan personal sekaligus memudahkannya dalam melakukan pekerjaan dengan baik.¹⁵

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Diana yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kondisi kerja dengan kepuasan kerja pegawai.¹⁶ Penelitian lain yang dilakukan oleh Kurnia juga menemukan adanya

hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten X.¹⁷

Upaya untuk menangani permasalahan di atas yaitu pihak rumah sakit hendaknya berupaya menciptakan kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan fisik pegawai dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai dengan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, aman, dan tenang serta menyediakan fasilitas pendukung untuk membantu mereka dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, perlunya peralatan kebutuhan medis dan non medis pegawai yang memadai untuk membantu pelaksanaan tugas, mengganti peralatan yang sudah tidak digunakan lagi atau dianggap tidak layak pakai juga perlu dilakukan.

Hasil analisis univariat menunjukkan insentif sesuai sebanyak (30,2%). Berdasarkan wawancara dengan responden, insentif yang diterima hingga saat ini ditentukan oleh layanan yang diberikan selama bulan tersebut. Pemberian insentif yang sesuai akan membuat petugas bekerja lebih keras, dan jika atasan memberikan insentif kepada petugas yang berkinerja tinggi, maka petugas lainnya juga akan bersaing untuk mendapatkan kinerja yang baik. Kemudian insentif kurang sesuai sebesar (69,8%). Berdasarkan pernyataan responden, mereka berpendapat bahwa hal ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja para petugas kesehatan, karena insentif yang mereka terima masih relatif rendah dibandingkan dengan rumah sakit (swasta) lainnya.

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 42 responden yang memiliki insentif sesuai sebanyak (57,1%) dengan kepuasan kerja puas.

Sesuai pernyataan responden bahwa pemberian insentif yang tepat akan membuat petugas merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan semangat kerja petugas sehingga kinerja dapat tercapai dengan optimal. Kemudian insentif kurang sesuai terdapat (74,2%) yang kepuasan kerja kurang puas. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden bahwa selama ini insentif yang diterima dianggap kurang dan tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan (tanggung jawab atas pekerjaan). Hal ini akan mempengaruhi kinerja pelayanan tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan sedang antara insentif dengan kepuasan tenaga kesehatan. Selaras dengan penelitian Diana yang menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara untuk kinerja yang lebih baik.¹⁶ Dalam relasi antara pegawai dan organisasi, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi dalam bentuk keahlian dan keterampilan profesionalnya.¹⁸

Penelitian ini dipertegas oleh penelitian tahun 2021 yang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kesehatan petugas layanan kesehatan, pengelola harus menyeimbangkan upaya dan imbalan dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan. Selain itu, manajer kesehatan harus membantu petugas layanan kesehatan menyadari pentingnya dan nilai pekerjaan mereka dan menjaga mereka tetap aktif mengabdikan pada pekerjaan mereka melalui mekanisme insentif.¹⁹

Upaya pemecahan masalah diharapkan setiap

pemimpin harus menyadari dampak negatif dari pemberian insentif: Ketika karyawan diberi insentif, mereka cenderung berkinerja sangat baik. Selain itu, pimpinan juga memberikan insentif non-materi seperti ucapan terima kasih dan pujian sebagai salah satu bentuk perhatian dan dorongan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga pegawai merasa senang dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil analisis univariat menunjukkan prestasi kerja meningkat sebanyak (32,4%). Hal ini dipengaruhi oleh kinerja responden yang selalu mencapai target pada semua pekerjaan yang dilakukan, sehingga menumbulkan kepuasan tersendiri. Kemudian prestasi kerja menurun sebanyak (67,6%), hal ini karena sikap atasan yang memberikan intervensi atas pekerjaan yang dilakukan tanpa melihat capaian target pelayanan yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara prestasi kerja dengan kepuasan tenaga kesehatan Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Perusahaan Umum Pengelolaan Sumber Daya Air Kementerian BUMN.²⁰ Prestasi yang dicapai pegawai selama kerja dapat berperan dalam memotivasi pegawai untuk melakukan tugas berikutnya.

Windarti, dkk., tahun 2022 menyarankan bahwa pihak rumah sakit seharusnya mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan yang bersifat tidak menekan perawat sehingga menciptakan kenyamanan dalam

bekerja. Perawat diharapkan dapat mempertahankan sikap disiplin dalam bekerja, serta mampu membedakan waktu bekerja dan waktu istirahat agar sistem pelayanan dapat berjalan sebagaimana semestinya.²¹ Parante, dkk., tahun 2022 mengemukakan bahwa pihak rumah sakit perlu memperbaiki kualitas pelayanan yang cepat, penerapan komunikasi tenaga kesehatan yang ramah dan baik sehingga pasien rawat jalan bisa merasa senang, puas dan memilih melakukan pengobatan ulang di rumah sakit.²²

Upaya pemecahan masalah diharapkan pihak manajemen rumah sakit agar berlaku adil dan transparan kepada seluruh petugas yang secara konsisten mempunyai catatan kerja yang baik harus diimbangi dengan penghargaan dari manajemen rumah sakit. Dimana, penghargaan dapat berupa adanya peningkatan jenjang karir pada pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan sedang antara kondisi kerja, insentif dan prestasi kerja dengan kepuasan tenaga kesehatan Ruang Rawat Inap BLUD Rumah Sakit Bahteramas.

Saran bagi rumah sakit, agar mengembangkan sistem penghargaan yang ada baik dalam bentuk materi maupun non-materi dan menyesuaikan jenis pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, serta memastikan bahwa tunjangan diberikan selain gaji pokok. Bagi petugas kesehatan, komitmen dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan lebih mencintai pekerjaannya, menjalin hubungan baik dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, smeningkatkan hubungan dengan pasien dan

pengunjung BLUD RS Bahteramas serta masyarakat/pasien. Kemudian, perlunya meningkatkan pelayanan fasilitas dan infrastruktur rumah sakit agar lebih dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pasien sesuai dengan brand rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu semua proses dalam penelitian hingga penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Suprpto. Penilaian Kualitas Layanan E-Government Dengan Pendekatan Dimensi EGovqual dan Importance Performance Analysis (IPA) (Studi Kasus Pada Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *J. Pengemb. Teknol. Inf. Dan Ilmu Komput.* 2019; 2(5): 56-63
2. Siagian. Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam, *JIM UPB. J. Ilm. Manaj. Univ. Puter. Batam.* 2018; 6(2): 34-41.
3. D. dan Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga; 2018.
4. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE; 2018.
5. Hasibuan R. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *J. Unrica.* 2017 6 (2):323–340.

6. Kemenkes RI. Pola Tarif Rumah Sakit Badan Layanan Umum. Jakarta: Kemenkes; 2007.
7. RSUD. Bahteramas. Data Rekam Medik RS Bahteramas. Kendari: Rumah Sakit Bahteramas; 2021.
8. Ruky. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2020.
9. Laksono. Pengaruh Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan (Studi Empiris Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas). Universitas Islam Indonesia; 2017.
10. Sastrohadiwiryono, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Brawijaya; 2018.
11. Akbar MI. Analysis Of The Needs Of General Practitioners In Public Health Centers Using Health Workload Method. *Public Health of Indonesia*. 2020 May 20;6(2):63-9.
12. Suspaharianti. Penerapan Sistem WFH (Work From Home) dan Dampaknya terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang selama Pandemi Covid-19. *J. Manaj. dan Pendidik. Islam*. 2019; 6(2):229–240.
13. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method). Bandung: Alfabeta; 2018.
14. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya Bandung; 2019.
15. Robbins dan Stephen, Perilaku Organisasi, Edisi kedepalan, Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo; 2001.
16. Diana. Pengaruh Komitmen organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT, Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *J. Manaj. dan Kewirausahaan, Jember Fak. Ekon*. 2019; 2(1):17-26.
17. Kurnia. Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19. *J. Kesehat*. 2020; 11(3):32-41.
18. Djati. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *J. Manaj. Kewirausahaan*. 2019; 5(1):25–41.
19. GE, Jingjing, et al. Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, 2021; 21:1-10.
20. Rahmatina. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak. *J. Tepak Manaj. Bisnis*. 2018; 6(2):45-62.
21. Parante, Serti, et al. Hubungan Kualitas Pelayanan dan Pendapatan Keluarga dengan Loyalitas Pasien di Wilayah Kerja Puskesmas Mokoau Kota Kendari. *Jurnal Healthy Mandala Waluya*, 2022; 1(1): 53-60.