

manusia dalam menjalankan kinerjanya. Baik itu faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun yang berasal dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Gibson (dalam Hendi dan Sahya, 2010) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: (1) faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (2) faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (3) faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Jadi, berdasarkan teori tersebut apabila kepuasan kerja yang merupakan faktor psikologi dapat tercapai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam Lumbanraja & Nizma (2010) Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, menurut mangkunegara (2000) faktor-faktor tersebut antara lain: (a) Faktor kemampuan dan (b) Faktor motivasi. Sementara menurut Ranupandoyo dan Husnan (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: (a) Kuantitas kerja, (b) Kualitas kerja, (c) Keandalan, (d) Inisiatif, (e) Kerajinan, (f) Sikap, (g) Kehadiran. Sedangkan menurut Suprihanto (2000), ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu:

(a) Upah/Gaji, (b) Lembur/Premi, (c) Penghargaan- penghargaan, (d) Hadiah, (e) Tunjangan Kesehatan dan (f) Santunan Hari Tua.

Kinerja dari perawat pelaksana dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Simamora, 1995 dalam Mangkunegara 2012). Faktor individu meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Sedangkan demografi meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, spesialisasi dan status kepegawaian (Reid, 2012). Selain faktor diatas kinerja dapat dipengaruhi juga oleh Caringefficacy. Dalam penelitian Atik dkk. (2009) menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja perawat. Motivasi yang rendah cenderung akan mengakibatkan penurunan hasil kerja atau prestasi kerja, sehingga kinerja pun akan menurun.

Menurut Windu dkk. (2014) dalam penelitiannya diketahui bahwa ditemukan hubungan yang bermakna secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005), karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga. Apabila karyawan puas, mereka akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Harapan dari organisasi adalah kinerja karyawannya dalam kategori baik, dimana apabila kinerja karyawan baik akan meningkatkan produktivitas organisasi tersebut.

Kristianto (dalam Windu dkk. 2014) dalam penelitiannya juga mengatakan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja perawat, semakin tinggi kinerja perawat. Sedangkan menurut Rivai (dalam Wally, 2011) Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dimana dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi.

Notoadmodjo (dalam Kurniawati, 2010) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu pekerja, faktor organisasi, faktor psikologis. Salah satu yang sering dapat sebagai sebab menurunnya kinerja adalah keterampilan atau kemampuan seorang pekerja dalam bekerja. Kemampuan seorang pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah tingkat pendidikan dan lama kerja mereka.

Peningkatan dan pematapan peran bagi perawat akhir-akhir ini menjadi tuntutan masyarakat, baik dalam layanan kesehatan pada umumnya maupun keperawatan pada khususnya. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar diri perawat yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi yang sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat (Nursalam, 2007).

Selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja ada juga yaitu kelelahan kerja. Beban kerja yang terus meningkat harus didukung oleh keadaan fisik seorang pekerja, dimana umur merupakan salah satu faktor yang

menentukan keadaan fisik pekerja tersebut mendukung. Umur harus mendapat perhatian karena akan dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang (Hasibuan, 2010). Kelelahan kerja merupakan salah satu faktor penurunan kinerja yang dapat menambah tingkat kesalahan dalam bekerja (Nurmianto, 1996). Kelelahan kerja yang tidak diatasi dapat menimbulkan berbagai permasalahan kerja yang fatal dan mengakibatkan kecelakaan dalam bekerja.

Menurut Chavalitsakulchai dan Shahvanaz (1991) dalam Setyawati (2010), kelelahan kerja merupakan fenomena yang kompleks yang disebabkan oleh faktor biologi pada proses kerja serta dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal pengaruh terjadinya kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja yang tidak memadai, dan eksternal pengaruh kelelahan kerja yaitu masalah psikososial (Setyawati, 2010).

Rumah Sakit Swasta Babat Lamongan merupakan salah satu bagian dari lembaga swasta dibawah naungan organisasi yang bergerak dalam bidang kesehatan. Awal mula rumah sakit ini adalah balai pengobatan yang diprakarsai oleh Pimpinan Ranting Babat pada tahun 1968, bertempat di rumah bpk H. Abdur Rosyid di Jalan Pendidikan Babat.

Berdasarkan keadaan sekarang ini rumah sakit ini mulai berkembang dengan baik mulai dari fasilitas dan pelayanan. Berbicara tentang pelayanan yang di berikan rumah sakit ini sangat erat kaitannya dengan perawat. Untuk perawat yang bekerja di rumah sakit ini berjumlah 40 perawat. Perawat di haruskan ada

setiap waktu, baik itu siang maupun malam untuk memberikan pelayanan bagi pasien.

Mengingat pentingnya posisi perawat, setiap rumah sakit mengharapkan kinerja yang dihasilkan oleh perawat itu mampu memenuhi sesuai tujuan dari rumah sakit. Untuk memenuhi tercapainya kinerja yang baik diperlukan banyak faktor untuk mendukungnya. Tetapi pada hasil yang di peroleh dari observasi juga wawancara menyatakan masih banyak permasalahan yang dialami oleh perawat dalam kinerjanya. Banyak diantara perawat mengalami kelelahan ketika menjalankan tugas atau ketika saat bekerja. Waktu yang dirasa perawat terlalu lama dengan pasien yang harus melayani lebih dari satu. Selain faktor kelelahan banyak sekali faktor yang lain seperti gaji yang tidak sesuai ataupun kondisi dan keadaan tempat bekerja.

Dari uraian diatas banyaknya perawat yang mengeluhkan terhadap pekerjaannya menjadikan beban bagi mereka. Sedangkan jika permasalahan ini tidak segera diselesaikan dikhawatirkan akan berdampak bagi kelangsungan rumah sakit tersebut. Kinerja perawat merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di organisasi perusahaan. Jika perawat diperhatikan dan diberi penghargaan yang tinggi, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan

E. Keaslian Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu mengenai variabel kepuasan kerja, kelelahan kerja dan kinerja yang dijadikan fokus utama dalam penelitian ini. Berikut akan dijelaskan kajian riset terdahulu dan perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini:

Beberapa penelitian yang melakukan penelitian terhadap kepuasan dengan kinerja itu adalah oleh Suyanto dkk (2011) dengan melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dan persepsi perawat dengan kinerja yang diketahui hasilnya variabel kepuasan kerja dan persepsi sama-sama mempengaruhi kinerja perawat. Metode penelitian survei jenis kuantitatif yang bersifat penjelasan (explanatory) dengan pendekatan cross-sectional. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linea, dan subjeknya berjumlah 95 orang. Tidak jauh beda dengan Nurhayni dkk (2012) yang juga melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dengan kinerja perawat rawat inap yang juga menyebutkan dari beberapa faktor, faktor kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Sampel penelitian diambil dengan teknik total sampling dengan jumlah 61 orang dari perawat status kepegawaian sebagai PNS dan tenaga kontrak. Analisis data yang dilakukan adalah univariat dan bivariat dengan uji statistik chi square dan fisher exact test. Hilda dkk (2012) juga meneliti tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja yang diketahui adanya hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan menerapkan gaya kepemimpinan untuk menciptakan budaya organisasi yang

efektif. analisis Model persamaan Struktural – Structural Equation Modeling (SEM) dengan software AMOS dengan 110 subjek.

Widodo dkk (2009) melakukan penelitian terhadap beban kerja, stres kerja, tingkat konflik dan kelelahan perawat rumah sakit, dengan jumlah subjek sebanyak 52 perawat dan menggunakan analisis chi-square equation dengan hasilnya diketahui dari beberapa variabel terdapat hubungan yang lebih memfokuskan pada kelelahan kerja. Dian & Solikhah (2012) melakukan penelitian terhadap kelelahan kerja dengan kinerja perawat, dari penelitiannya diketahui adanya hubungan antara keduanya tetapi didalamnya terdapat ketidak seimbangan, subjek pada penelitian ini adalah perawat dalam bangsal rawat inap dan analisisnya menggunakan analisis chi-square. Menurut Triyanta (2013) dari penelitian terhadap keergonomian ruang kerja dengan kelelahan kerja serta motivasi diketahui bahwa tidak adanya hubungann antara keergonomian ruang kerja terhadap kelelahan kerja dengan motivasi, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik melalui pendekatan cross sectional dengan subjek petugas rekam medis. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji Wilcoxon.

Penelitian yang dilakukan oleh Meta (2012) terhadap kecerdasan emosional dengan kinerja perawat, yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keduanya. Dengan subjek sebanyak 85 sampel, adapun pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling dan analisisnya menggunakan korelasi pearson. Yang sama dengan meta adalah Hafizurrahman

(2009) dengan status kesehatan, kemampuan, motivasi, dan kinerja setelah dilakukan penelitian dari ketiga variabel tersebut diketahui telah mempengaruhi kinerja. Tidak jauh berbeda dengan Hafizurrahman (2009), dengan subjek 125 orang dan menggunakan analisis linier berganda. Atik dkk (2009) juga melakukan penelitian terhadap motivasi dan kinerja sehingga diketahui dari hasil penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara keduanya, analisis hasil dengan menggunakan korelasi product moment dengan subjek dari perawat rawat inap dari rumah sakit. Sedangkan menurut Ahmad (2012) dengan penelitiannya terhadap beban kerja dengan kinerja pada karyawan rumah sakit dikemukakannya bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja.

Dari penelitian-penelitian terdahulu maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Jika penelitian sebelumnya pernah melakukan penelitian kepuasan dan kinerja perawat dalam satu bagian saja, tetapi pada penelitian ini melakukan penelitian terhadap semua perawat dari berbagai posisi atau bagian. Pada penelitian ini akan dilakukan kepada semua perawat dalam sebuah rumah sakit yang berjumlah sebanyak 28 perawat dengan menggunakan analisis korelasi. Selain itu pada penelitian ini ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kelelahan kerja dengan kinerja perawat pada Rumah Sakit Swasta. Penelitian ini untuk menguji hipotesisi menggunakan analisis regresi linier ganda.