

PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN NAHDLATUL ULAMA TUBAN

(The Effect of Job Satisfaction on Performance in Institute Of Health Science Nahdlatul Ulama Tuban)

Mokhamad Nurhadi, Tiara Putri Ryandini
Prodi S1 Keperawatan STIKES Nahdlatul Ulama Tuban

ABSTRAK

Masalah sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian adalah masalah kinerja. Kinerja merupakan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *job satisfaction* yang merupakan persepsi pekerja terhadap *reward* yang diterima. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kinerja dengan *job satisfaction* pada karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban.

Desain penelitian analitik korelasi dengan pendekatan waktu *cross sectional*. Populasi berjumlah 29 karyawan sesuai kriteria inklusi, sampel diambil menggunakan *simple random sampling* berjumlah 27 responden. Variabel independen adalah *job satisfaction*, sedangkan variabel dependen adalah kinerja. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisa data menggunakan uji *spearman rank* dengan nilai $\alpha=0,05$.

Hampir seluruhnya karyawan memiliki kinerja baik dan sebagian besar memiliki *job satisfaction* puas. Karyawan yang memiliki kinerja baik banyak terdapat pada *job satisfaction* puas. Hasil uji *spearman rank* didapatkan variabel *job satisfaction* ($p<0,05$) mempunyai hubungan terhadap kinerja, dengan korelasi kuat ($r=0,674$) dan arah korelasi positif yang berarti semakin puas *job satisfaction* karyawan maka kinerja semakin meningkat.

Disimpulkan bahwa *job satisfaction* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan, evaluasi kerja perlu ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kerja yang adil, menilai proses rekrutmen dengan tepat, penyesuaian kompensasi serta memberikan pelatihan dan pengembangan.

Kata kunci : *Job satisfaction*, Kinerja

ABSTRACT

Problems human resources should get attention was matter of performance. Performance is work performance to reach organizational goals. One factor that can influences the performance was job satisfaction that was perception workers to rewards received .The purpose of this research to know relations performance to the job satisfaction on employees in Nahdlatul Ulama Institute of health science Tuban.

The research design used analytic correlation with cross sectional time approach. The population in the study were 29 employees according to the inclusion criteria, the sample was taken using simple random sampling amounted to 27 respondents. The independent variable is job satisfaction, while the dependent variable is performance. Data collection using questionnaires. Data analysis using spearman rank test with value $\alpha = 0,05$.

The almost entirely of employees have good performance and the most of the employees who have satisfied job satisfaction. Employees who have good performance there are many in satisfied job satisfaction. Spearman rank test results got job satisfaction variable ($p<0,05$) have relation to performance, with strong correlation ($r=0,674$) and direction of positive correlation which means more satisfied job satisfaction employee hence, its performance increases.

Concluded that job satisfaction can affect employee performance. So the evaluation of work needs to be improved with several ways to improve performance by providing fair job opportunities, assessing the recruitment process appropriately, adjusting compensation and providing training and development.

Keywords : *Job satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama instansi yang harus dikelola dan dikembangkan dengan sebaik mungkin. Instansi menuntut kepada seluruh karyawan agar mampu menjalankan tugas dengan produktif guna mencapai target organisasi (Nurhasanah, 2013). Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang kurang produktif dalam kinerjanya, seperti kurang disiplin dalam bekerja, tingkat kehadiran menurun dan prestasi kerja menurun (Newstroom, 2011).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pridarsanti dan Yuyetta (2013), menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang buruk sebesar 40%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sanda, Engkeng, dan Rumayar (2016), menunjukkan pegawai yang merasa kurang puas sebanyak 40,4%. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2013), menunjukkan karyawan yang mengalami kepuasan kerja tinggi sebesar 5 orang (22%), kategori sedang 12 orang (52%), dan kategori rendah 18 orang (26%).

Tujuan suatu organisasi di dalam pencapaiannya sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan. STIKES NU Tuban merupakan salah satu instansi pendidikan kesehatan yang merupakan ujung tombak dalam mencetak perawat profesional. Sekalipun telah banyak keberhasilan yang dicapai oleh STIKES NU Tuban dalam meningkatkan mutu kualitas pelayanan pendidikan, yang salah satu prestasi terakhir yang didapat baru-baru ini adalah mendapatkan akreditasi B dari Lembaga Akreditasi Mandiri Pendidikan Tinggi Kesehatan Indonesia tahun 2017, namun dalam pelaksanaannya masih terjadi masalah yang dapat menghambat instansi untuk

berfungsi secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari laporan badan kepegawaian karyawan STIKES NU Tuban pada tahun 2016 secara online yang tidak berjalan dengan lancar, sehingga pada tahun 2017 dilakukan laporan kinerja karyawan secara manual.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 21 Februari 2017, bahwa STIKES NU Tuban mempunyai 3 program studi dengan jumlah mahasiswa 769 dengan 25 tenaga pendidik dan 22 tenaga kependidikan. Sehingga rasio mahasiswa dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah 769:25:22. Berdasarkan jumlah tersebut tentunya masih kurang jika dibanding dengan jumlah mahasiswa STIKES NU Tuban. Padahal berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional standar rasio dosen dan mahasiswa adalah 1: 20. Oleh karena itu kinerja karyawan yang tinggi dituntut guna memenuhi pelayanan pendidikan di instansi tersebut. Dilihat dari perbandingan kapasitas jumlah mahasiswa dan karyawan tersebut bisa dipastikan kinerja karyawan akan mengalami kewalahan dan kurang optimal.

Menurut Gibson (1997) dalam Nursalam (2013) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Faktor psikologi terdiri dari variabel sikap, persepsi, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel persepsi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila terdapat persepsi yang positif pada karyawan atas pekerjaan itu sendiri, pembayaran, supervisi, promosi, rekan kerja dan fasilitas yang diberikan, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2001), adalah gaji atau imbalan, kondisi kerja yang menunjang dan hubungan kerja (rekan kerja dan atasan). Ketika kepuasan kerja didapatkan oleh karyawan maka akan meningkatkan produktifitas kinerja. Sehingga adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja (Gibson, 2000 dalam Wibowo, 2007).

Menurut Lestari (2012) salah satu faktor yang mencerminkan kinerja karyawan yang baik adalah kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini menyebabkan bila seorang karyawan yang puas atas pekerjaannya berarti karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik untuk dirinya sendiri (dalam skala prioritas kecil) dan untuk instansi (dalam prioritas besar). Maka dengan adanya kinerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja tersebut diharapkan karyawan dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik dan optimal. Kepuasan dalam pekerjaan dapat tercermin ketika karyawan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan penerimaan lingkungan kerja yang baik, sehingga produktivitas karyawan itu sendiri meningkat. Pentingnya arti produktivitas kinerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kesejahteraan organisasi.

Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kerja

yang adil, memberikan pelatihan dan pengembangan, meningkatkan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan promosi dan demosi yang tepat dan mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan dan menilai proses rekrutmen dan seleksi dengan tepat (Sedarmayanti, 2009 dalam Zubaedah, 2007). Sehingga kepuasan kerja dapat dipertahankan dengan cara membuat pekerjaan yang menyenangkan, orang dibayar dengan jujur, menempatkan orang yang tepat dengan pekerjaan yang diminati, menghindari kebosanan dan pekerjaan yang berulang-ulang (Wibowo, 2007). Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Kinerja dengan *Job Satisfaction* pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban”.

BAHAN Kinerja

Mangkunegara (2009) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson (1997), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri atas variabel kemampuan, latar belakang pribadi dan demografi. Variabel kemampuan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografi mempunyai efek yang tidak langsung terhadap perilaku kerja dan kinerja individu. Variabel individu dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan demografi individu. Variabel sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur, karena seorang individu

masuk dan bergabung dalam suatu organisasi pada usia, etnis, latar belakang budaya, kemampuan dan keterampilan yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Kelompok variabel psikologi terdiri dari variabel sikap, persepsi, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel persepsi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila terdapat persepsi yang positif pada karyawan atas pekerjaan itu sendiri, pembayaran, supervisi, promosi, rekan kerja dan fasilitas yang diberikan, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel organisasi dikelompokkan menjadi variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel imbalan atau kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang dapat menciptakan kepuasan kerja dan pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu. Sehingga variabel organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja individu yang dapat menimbulkan *job satisfaction*.

Job Satisfaction

Robbins (2003) menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Robbins (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* adalah gaji atau imbalan, kondisi kerja yang menunjang dan hubungan kerja (hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja). Selain itu, Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa faktor yang

mempengaruhi *job satisfaction* diantaranya *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan), *Value attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), *Dispositional/ genetic components* (komponen genetik).

Hubungan Antara Kinerja Dengan Job Satisfaction

Menurut Gibson (2000) dalam Wibowo (2007), secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Sedangkan menurut Vecchio (1995) dalam Wibowo (2007) cenderung mengikuti pandangan bahwa kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan. Kinerja akan menerima *reward*, baik instrinsik (gaji, promosi, status dan jaminan) maupun ekstrinsik (aktualisasi diri, pengakuan, andil dalam pengambilan keputusan). Kepuasan akan diperoleh melalui penilaian pekerja terhadap *reward* yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat. Namun, apabila terjadi sebaliknya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja.

METODE

Jenis penelitian menggunakan rancangan penelitian analitik korelasi dengan pendekatan waktu *cross sectional*.

Populasi penelitian ini adalah karyawan STIKES NU Tuban sebanyak 29 orang dengan kriteria

inklusi: karyawan yang masih aktif bekerja, karyawan tetap dan karyawan kontrak, masa kerja minimal 1 tahun, latar belakang pendidikan minimal SMA, menandatangani lembar persetujuan untuk menjadi responden. Sedangkan kriteria eksklusinya adalah pimpinan tertinggi di instansi tersebut (ketua STIKES NU Tuban, ketua program studi dan pembantu ketua 1, 2, 3), karyawan yang cuti, karyawan yang sedang tugas belajar.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Dengan besar sampel 27 orang yang merupakan sebagian karyawan STIKES NU Tuban.

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner baku kinerja milik Soeprihanto (2001), yang meliputi indikator prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Sedangkan untuk mengukur *job satisfaction* menggunakan kuesioner baku Schermerhorn (2002) dan Nursalam (2013) yang terdiri dari indikator gaji, fasilitas, kesesuaian kerja, pengawasan dan promosi.

Uji Analisis menggunakan *spearman rank* dengan tingkat kesalahan 5% yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar kedua variabel. jika $\rho < 0,05$ berarti H_1 diterima yang artinya ada hubungan antara kinerja dengan *job satisfaction*.

HASIL PENELITIAN

DATA UMUM

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di STIKES NU Tuban Tahun 2017

No	Jenis Kelamin	f	Prosentase
1.	Perempuan	10	37,0%
2.	Laki-laki	17	63,0%
	Total	27	100%

Sumber: Data Primer Peneliti, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar 17 (63%) responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia di STIKES NU Tuban Tahun 2017

No	Rentang Umur (Tahun)	f	Prosentase
1.	17-25	2	7,4%
2.	26-35	13	48,2%
3.	36-45	9	33,3%
4.	46-55	3	11,1%
	Total	27	100%

Sumber: Data Primer Peneliti, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa hampir setengahnya 13 (48,2%) responden berusia 26-35 tahun.

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di STIKES NU Tuban Tahun 2017

No	Pendidikan Terakhir	f	Prosentase
1.	SMA	12	44,4%
2.	D-IV	3	11,15%
3.	S1	4	14,8%
4.	S2	8	29,6%
	Total	27	100%

Sumber: Data Primer Peneliti, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa hampir setengahnya 12 (44,4%) responden menempuh pendidikan terakhir SMA.

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja di STIKES NU Tuban Tahun 2017

No	Masa Kerja (Tahun)	f	Prosentase
1.	1-5	10	37,0%
2.	6-10	9	33,3%
3.	11-15	8	29,6%
	Total	27	100%

Sumber: Data Primer Peneliti, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa hampir setengahnya 10 (37%) responden memiliki masa kerja 1-5 tahun.

DATA KHUSUS

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan di STIKES NU Tuban Tahun 2017

No	Kinerja	f	Prosentase
1.	Baik	22	81,5%
2.	Sedang	5	18,5%
3.	Kurang	0	0%
Total		27	100%

Sumber: Data Primer Peneliti, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui bahwa dari 27 responden hampir seluruhnya 22 (81,5%) responden memiliki kinerja yang baik.

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Job Satisfaction Karyawan di STIKES NU Tuban Tahun 2017

No	Job Satisfaction	f	Prosentase
1.	Puas	18	66,7%
2.	Cukup puas	9	33,3%
3.	Tidak puas	0	0%
Total		27	100%

Sumber: Data Primer Peneliti, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa dari 27 responden sebagian besar 18 (66,7%) responden memiliki *job satisfaction* yang puas.

Tabel 5.7
Kinerja Berdasarkan Job Satisfaction Responden di STIKES NU Tuban Tahun 2017

Job Satisfaction	Kinerja	
	Sedang	Baik
Cukup puas	5 (55,6%)	4(44,4%)
Puas	0 (0%)	18(100%)
Jumlah	5 (18,5%)	22 (81,5%)

Nilai $\alpha = 0,05$ $p = 0,000$ $r = 0,674$

Sumber: Data Primer Peneliti, dan Data hasil SPSS Tahun 2017

Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui bahwa seluruhnya 18 (100%) responden yang memiliki kinerja baik, banyak terdapat pada *job satisfaction* yang puas, lebih banyak daripada *job satisfaction* yang cukup puas 4 (44,4%).

PEMBAHASAN

Kinerja Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban Tahun 2017

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruhnya kinerja karyawan di STIKES NU Tuban baik dikarenakan pada indikator kejujuran sebagian besar responden selalu ikhlas dalam melaksanakan tugas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang. Selain itu sebagian besar responden tidak pernah melempar kesalahan kepada orang lain, mentaati ketentuan jam kerja serta selalu melaporkan hasil kerja sesuai dengan keadaan sebenarnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, (2015) pada karyawan bahwa kinerja responden baik dikarenakan nilai kejujurannya tinggi.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Gibson, dkk dalam Nursalam, 2014). Gibson, (1997) juga menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu diantaranya jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, masa kerja/ pengalaman kerja dan persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri, pembayaran, supervisi, promosi, rekan kerja dan fasilitas yang diberikan, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini kinerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya jenis kelamin. Bahwa hasil penelitian menunjukkan kinerja baik hampir seluruhnya terdapat pada jenis kelamin laki-laki. Nimran (1997) dalam Firdaus (2015) menjelaskan, meskipun tidak banyak bukti yang menguatkan anggapan adanya perbedaan kerja dan produktivitas antara laki-laki dan perempuan, namun jenis kelamin tetap merupakan karakteristik penting yang menentukan perbedaan dalam beberapa bentuk perilaku tertentu antara laki-laki dan perempuan. Misalnya, perempuan karena kodratnya terbukti lebih sering meninggalkan pekerjaan daripada laki-laki, terutama yang sudah berkeluarga dan memiliki anak. Selain itu dipengaruhi oleh faktor usia, bahwa karyawan dengan kinerja baik banyak terdapat pada rentang usia 26 sampai 35 tahun yaitu 12 orang. Hal tersebut tidak jauh berbeda dengan karyawan yang berusia 36 sampai 45 tahun sebanyak 7 orang. Dikarenakan pada usia 17 sampai 25 tahun banyak dari karyawan yang masih beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga

menunjukkan kinerja sedang banyak terdapat pada usia tersebut. Mengenai faktor tingkat pendidikan, kinerja baik banyak terdapat pada responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 8 responden. Bahwa semakin banyak pembelajaran yang di dapatkan maka pengetahuan, pengalaman serta kemampuan yang didapatkan akan semakin tinggi. Hal tersebut tentunya akan mendukung seseorang didalam pencapaian kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada didapatkan bahwa kinerja karyawan baik ditunjukkan dari tingginya indikator kejujuran bahwa ikhlas dalam melaksanakan tugas dikarenakan STIKES NU Tuban merupakan institusi pendidikan kesehatan berbasis religi, yang mana sering melakukan agenda kegiatan yang berbasis religi seperti siraman rohani yang dapat mempengaruhi psikologi karyawan yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan mengenai indikator kinerja yang rendah tersebut dikarenakan pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran maupun mengambil keputusan tanpa menunggu keputusan dari atasan meskipun hal itu tidak bertentangan dengan kebijakan umum pimpinan.

***Job Satisfaction* Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban Tahun 2017**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar *job satisfaction* karyawan puas dikarenakan pada indikator hubungan kerja sebagian besar karyawan mampu bekerjasama dengan baik dan pada indikator kesesuaian kerja sebagian besar karyawan mampu menyesuaikan

diri dalam waktu dan penugasan yang diberikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, (2012) pada karyawan bahwa *job satisfaction* puas dikarenakan pada dimensi rekan kerja sebagian besar karyawan saling membantu, menjalin komunikasi yang baik dan selalu memberi dukungan serta nasihat terhadap rekan kerja.

Menurut Gibson (2000) dalam Wibowo (2007), menyatakan bahwa *job satisfaction* sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Robbins (2003) juga menjelaskan, bahwa *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, pembayaran, supervisi, promosi, rekan kerja dan fasilitas yang diberikan yang mereka anggap adil dan sesuai. Gibson (1997), menjelaskan bahwa persepsi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* karyawan. Robbins (2001), juga menyatakan bahwa *job satisfaction* karyawan pada dasarnya terdiri atas tiga faktor, yaitu faktor gaji atau imbalan, kondisi kerja yang menunjang dan hubungan kerja.

Berdasarkan data umum yang diperoleh dari hasil penelitian bahwa *job satisfaction* yang puas sebagian besar terdapat pada karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu 11 orang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2007), menjelaskan bahwa laki-laki cenderung lebih puas daripada

perempuan. Sementara itu, *job satisfaction* yang puas pada karyawan dengan rentang usia antara 46 sampai 55 tahun yaitu 3 orang. Hal ini dikarenakan pada usia bekerja yaitu 17 sampai 25 tahun merupakan awal memasuki dunia kerja, yang mana membutuhkan banyak penyesuaian diri dengan lingkungan kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2007), yang menjelaskan bahwa *older people* pada umumnya lebih puas dengan pekerjaannya daripada orang yang lebih muda. Hal ini tidak berbeda jauh dengan pengalaman kerja, bahwa karyawan yang memiliki *job satisfaction* yang puas terdapat pada masa kerja 11-15 tahun sebanyak 8 orang (100%). Ternyata hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2007), yang menjelaskan bahwa orang yang lebih berpengalaman di pekerjaannya lebih puas dari pada mereka yang kurang berpengalaman. Begitu juga menurut Robbins (2008), membuktikan bahwa masa kerja dan *job satisfaction* memiliki korelasi yang positif. Bahkan ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, masa kerja tampaknya menjadi dasar perkiraan yang lebih konsisten dan stabil terhadap *job satisfaction* dibandingkan dengan usia.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada didapatkan bahwa *job satisfaction* yang puas ditunjukkan dari tingginya nilai indikator hubungan kerja bahwa karyawan mampu bekerjasama dengan baik dikarenakan STIKES NU Tuban sering mengadakan kegiatan *outbond* yang dapat meningkatkan *teamwork* karyawan. Sedangkan mengenai indikator *job satisfaction* yang rendah dikarenakan responden mempersepsikan gaji ataupun insentif

yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Hubungan Kinerja dengan *Job Satisfaction* Pada Karyawan STIKES NU Tuban Tahun 2017

Berdasarkan hasil penelitian seluruhnya responden yang memiliki kinerja baik, banyak terdapat pada *job satisfaction* yang puas, lebih banyak daripada *job satisfaction* yang cukup puas. Hal ini dikarenakan *job satisfaction* berdasarkan indikator hubungan kerja sebagian besar karyawan mampu bekerjasama dengan baik antar rekan kerja yang terjalin harmonis sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada indikator kerjasama, bahwa sebagian besar karyawan dapat menyesuaikan pendapat dengan orang lain apabila yakin bahwa pendapat orang lain itu benar dan mampu bekerjasama menurut waktu dan bidang tugas yang telah ditetapkan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaiin, (2008) bahwa kepuasan terhadap rekan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, dikarenakan sesama rekan kerja sering menjalin kebersamaan dan bertukar pikiran, sehingga dapat tercipta keharmonisan dalam bekerja yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja.

Selain itu ditunjukkan pada indikator kesesuaian kerja bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan pekerjaannya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan mampu menyesuaikan waktu dan penugasan yang diberikan. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal tanggung jawab bahwa sebagian besar karyawan sering menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaiin, (2008) bahwa kepuasan kerja

berdasarkan kesesuaian kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja bahwa ketika karyawan mampu menyesuaikan waktu dengan penugasan yang diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan harapan pimpinan, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerja.

Sementara kepuasan kerja berdasarkan promosi yang ditunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan instansi yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau pendidikan tambahan, sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas secara berhasil guna dan berdaya guna. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiani, (2006) yang menyatakan bahwa promosi terhadap pengembangan karir karyawan menunjukkan peran yang besar terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisa menggunakan program SPSS *for windows* dengan uji *spearman rank* didapatkan hasil nilai $p < \alpha$ maka disimpulkan H_1 diterima berarti ada hubungan yang signifikan, yang ditunjukkan dengan tingkat hubungan kuat antara kinerja dan *job satisfaction* berdasarkan penilaian individu pada karyawan STIKES NU Tuban. Dengan kata lain jika *job satisfaction* karyawan puas di dalam pekerjaan tersebut maka kinerja karyawanpun akan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaiin, (2008) membuktikan adanya hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja, bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Kepuasan tersebut dirasakan karyawan berdasarkan keberhasilan dalam melaksanakan

tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan harapan pimpinan serta mendapatkan apresiasi dari pimpinan, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerjanya.

Gibson, (1997) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah persepsi. Variabel persepsi merupakan faktor utama psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Apabila terdapat persepsi yang positif pada karyawan atas pekerjaan itu sendiri, pembayaran, supervisi, promosi, rekan kerja dan fasilitas yang diberikan, maka akan berpengaruh terhadap *job satisfaction* kerja karyawan dan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan. Yang mana dapat ditarik kesimpulan apabila *job satisfaction* individu karyawan puas, maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja/pencapaian tugasnya. Menurut Gibson (2000) dalam Wibowo (2007), secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Hal ini didukung juga oleh teori Vecchio (1995) dalam Wibowo (2007) cenderung mengikuti pandangan bahwa kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan. Kinerja akan menerima *reward*, baik intrinsik (gaji, promosi, status dan jaminan) maupun ekstrinsik (aktualisasi diri, pengakuan, andil dalam pengambilan keputusan). Kepuasan akan diperoleh

melalui penilaian pekerja terhadap *reward* yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat, sehingga kinerjanya pun meningkat, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada didapatkan bahwa adanya hubungan antara kinerja dan *job satisfaction* dikarenakan karyawan mempersepsikan adanya kesesuaian harapan mengenai hubungan dengan rekan kerja, promosi serta kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kemampuan kerjasama karyawan. Sehingga ketika karyawan merasa puas, kinerjanya pun akan meningkat.

KESIMPULAN

Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban hampir seluruhnya memiliki kinerja yang baik dan sebagian besar memiliki *job satisfaction* yang puas.

Terdapat hubungan yang kuat antara kinerja dengan *job satisfaction* pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban, bahwa karyawan yang puas cenderung mempunyai kinerja yang baik.

SARAN

Diharapkan dapat menambah wawasan secara ilmiah dan sebagai sumbangsih dalam bidang ilmu keperawatan manajemen.

Selain itu, diharapkan pihak instansi dapat menambah referensi yang mendukung mengenai kinerja dan *job satisfaction* dan sebagai bahan pertimbangan manajemen instansi dalam menentukan kebijakan selanjutnya mengingat nilai pada indikator prakarsa, gaji dan pengawasan yang rendah serta tambahan kekayaan penelitian untuk

dapat dipergunakan atau dikembangkan di masa mendatang.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian terhadap homogenitas karakteristik responden karyawan mengenai tingkat pendidikan yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dahlan, M. S. 2011. *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat, dan Multivariat, Dilengkapi dengan Menggunakan SPSS*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- Firdaus, P. N. 2015. *Hubungan Faktor Kemampuan Individu Tenaga Kesehatan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Semending Kabupaten Tuban*. Skripsi Keperawatan. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban.
- Faqih, M. U. 2012. *Pengaruh Terapi Bermain terhadap Kecemasan Anak Usia 1–5 Tahun saat Hospitalisasi di Ruang Melati RSUD dr. R. Koesma Tuban*. Skripsi tidak diterbitkan. Tuban : Program Studi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban.
- Greenberg, J., & Baron, R. A . 2003. *Behaviour in organizations, understanding and managing the human side of work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusents.
- Hidayat, A. A. 2007. *Riset Keperawatan dan Tehnik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika
- Hidayat, A. A. 2008. *Riset Keperawatan dan Tehnik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hidayat, A. A. 2010. *Riset Keperawatan dan Tehnik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hasibuan, H. M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H. M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, A , 2013, *Pengertian Karyawan dan Jenis-Jenis Karyawan*, diakses 1 Desember 2016, <https://pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*. 6-th ed. Mc. Graw-Hill Companies, Inc.
- Khasanah, H. I. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Dengan Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Dwi Jaya Kota Pasuruan*. Skripsi Psikologi. Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang
- Lestari, A. I. P. 2012. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan kinerja Karyawan Tetap (Non Managerial) PT Asuransi Jiwa Recapital*. Skripsi Ilmu Administrasi Niaga. Universitas Indonesia Depok.
- Mustafa, S. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nursalam. 2008. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.

- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- Nurhasanah, D. (2013). *Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT Pindad (Persero)*. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Newstrom, J. W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Pridarsanti, K. Y & Yuyetta, E. N. A. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. Journal Of Accounting: Semarang
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. 2003. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. PT Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Saputro, C. 2012, *Konsep Karyawan*, Stikom Surabaya, diakses 30 November 2016, <http://sir.stikom.edu/325/6/BAB%20III.pdf>.
- Sulistiyarini, N. 2013. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Haji Jakarta*. Skripsi Kesehatan Masyarakat. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyanto. 2011, *Desain Penelitian Pra Eksperimen*, diakses 25 Desember 2016, <http://dr-suparyanto.blogspot.com>.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sanda, M. F., Engkeng, S., Rumayar, A. A. 2016. *Hubungan Antara Supervisi Dan Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Universitas Sam Ratulangi: Sulawesi Utara.
- Soeprihanto, J. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFY Yogyakarta : Yogyakarta.
- Syaiin, S. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*. Tesis Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatra Utara: Medan.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Vecchio, R. P. 1995. *Organizational Behavior*. The Dryden Press. Florida.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. www.stikesnu.ac.id, diakses 9 maret 2017
- Zubaedah, S. 2007. *Hubungan Faktor-Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Petugas Pokja DBD Tingkat Kelurahan di Kota*

Tasikmalaya. Tesis. Universitas
Diponegoro : Semarang.