

PENGARUH LOYALITAS DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA DALAM ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT MARINIR CILANDAK**Resa Fadhilla Zahwa^{1*}, Dwi Rochyani², Susanti Widiastuti³**¹⁻³Universitas Nasional Jakarta

Email Korespondensi: resaazahwa@gmail.com

Disubmit: 31 Januari 2022

Diterima: 02 Februari 2022

Diterbitkan: 01 Maret 2022

DOI: <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i3.6025>**ABSTRACT**

Quality nursing services have factors that influence the performance of nurses, namely loyalty and satisfaction. The results of a Preliminary Study conducted on September 17, 2021 to respondents found that the reward system given to inpatient nurses is jointly, where if the work team is successful then all members involved get an award. Aspects of Loyalty and Satisfaction that affect performance include the willingness to cooperate and reward. Purpose to find out whether there is an influence of loyalty and satisfaction on the performance of nurses in nursing care in the inpatient room at the Cilandak Marine Hospital Method quantitative research with descriptive survey design using a cross sectional approach, with a sample of 67 people from the Edelweis room, Lower Flamboyan room, lower Dahlia room, Bougenvile room, and upper Cempaka room. The research instrument consists of a loyalty questionnaire, a satisfaction questionnaire and a performance questionnaire, the three questionnaires have been tested for validity and reliability with Cronbach's alpha coefficient values above 0.90. The data were analyzed by descriptive statistics to determine the effect of loyalty and satisfaction on the performance of nurses in nursing care. The results showed that there was an influence of loyalty on performance ($p < 0.05$) and there was no influence of satisfaction on performance ($p > 0.05$). There is an effect of loyalty on the performance of nurses in Nursing Care in the Inpatient Room of the Cilandak Marine Hospital. Satisfaction does not affect the performance of nurses in Nursing Care in the Inpatient Room of the Cilandak Marine Hospital.

Keywords: *Loyalty, Satisfaction, Performance***ABSTRAK**

Pelayanan keperawatan yang bermutu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja perawat yaitu loyalitas dan kepuasan. Hasil Studi Pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 17 September 2021 kepada Responden didapatkan bahwa System reward yang diberikan kepada perawat pelaksana rawat inap yaitu secara bersama, dimana bila tim kerja berhasil maka semua anggota yang terlibat mendapatkan penghargaan. Aspek Loyalitas dan Kepuasan yang mempengaruhi kinerja diantaranya kemauan bekerja sama dan penghargaan. Tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh loyalitas dan kepuasan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan diruang rawat inap Rumah Sakit Marinir Cilandak. Penelitian kuantitatif dengan desain *survey* deskriptif

menggunakan pendekatan cross Sectional, dengan sampel sebanyak 67 orang yang berasal dari ruang Edelweis, ruang Flamboyan Bawah, ruang Dahlia bawah, ruang Bougenvile, dan ruang Cempaka atas. Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner loyalitas, kuesioner kepuasan dan kuesioner kinerja, ketiga kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitas dengan nilai koefisien Cronbach's alpha diatas 0.90. Data dianalisis dengan descriptive statistic untuk mengetahui pengaruh antara loyalitas dan kepuasan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh loyalitas terhadap kinerja ($p < 0,05$) dan tidak terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja ($p > 0,05$). Ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja perawat dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak. Kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak.

Kata kunci : Loyalitas, Kepuasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelayanan kesehatan tentunya sangat penting bagi rumah sakit swasta karena pelayanan kesehatan yang baik akan menentukan kualitas rumah sakit. Upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan, hal ini tidak lepas dari upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Mutu pelayanan keperawatan sebagai indikator mutu pelayanan kesehatan merupakan salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan di mata masyarakat. Pelayanan kesehatan yang memadai sangat dipengaruhi oleh pelayanan keperawatan di dalamnya. (Permenkes, 2019).

Pelayanan keperawatan yang baik akan memberikan asuhan keperawatan yang bermutu sesuai dengan standar operasional prosedur dan memenuhi kriteria profesi keperawatan. Asuhan keperawatan yang bermutu adalah asuhan manusiawi yang diberikan kepada pasien, yang memenuhi standar dan kriteria profesi keperawatan, sesuai dengan standar dan mutu yang diharapkan oleh rumah sakit, serta mampu mencapai tingkat kepuasan

dan memenuhi harapan pasien atas pelayanan yang diberikan. Kualitas pelayanan keperawatan menggambarkan kinerja seorang perawat yang dapat dilihat dari pelaksanaan asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat kepada pasien (Fergie et al, 2017).

Kualitas pelayanan keperawatan ada faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu loyalitas dan kepuasan. Loyalitas adalah tekad dan kemampuan seorang karyawan kepada suatu perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja (Saydam, 2017). Aspek-aspek yang mempengaruhi loyalitas yang menekankan pada apa yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan antara lain: kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan bekerja sama, rasa memiliki dan hubungan interpersonal. (Trianasari, 2015).

Kepuasan kerja adalah sikap dan emosi seseorang terhadap pekerjaan, kepuasan kerja ditunjukkan dengan sikap positif dan positif terhadap pekerjaan, dan

sikap negatif terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. (Armstrong dan Taylor, 2017). Menurut Blum (2011), aspek yang mempengaruhi kepuasan kinerja perawat meliputi faktor pribadi, faktor sosial, dan faktor kunci di tempat kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi agar beretika dan tidak melanggar hukum (Nursalam, 2016). Kinerja perawat dalam memberikan asuhan adalah menerapkan keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan medis secara langsung kepada pasien (Desri dan Mula, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Subardi *Et, el* 2021, menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa variabel loyalitas dengan signifikan sebesar 0,006 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai t hitung 2,933 > t tabel 2,036, dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas, memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2017) yang menyatakan bahwa konstruk kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan,

dengan nilai koefisien jalurnya 0,562. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakinatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja.

Rumah sakit Marinir Cilandak berawal dari sebuah klinik kecil di Cilandak, yang menempati suatu ruang di Mess Bintara KKO, kelak menjadi sebuah rumah sakit yang kemudian menjadi Rumah Sakit Marinir Cilandak saat ini. Sesuai kebijaksanaan TNI AL pada saat itu, dengan pertimbangan diperlukannya sebuah rumah sakit untuk melayani prajurit-prajurit KKO, maka kemudian Balai Pengobatan dikembangkan menjadi rumah sakit dengan status Rumah Sakit Korps Komando TNI AL (RS KKO) berdasarkan Skep Panglima KKO AL NO. 45401/5/1968 tanggal 22 Maret 1968.

Ruangan perawatan yang tersedia di rumah sakit marinir cilandak ialah Super VIP, VIP, Kelas I, Kelas II dan Kelas III. Nama ruang rawat inap yang tersedia di Rumah sakit marinir Cilandak ialah ruang Dahlia, ruang Cempaka, ruang Edelwies, ruang Bugenvil, serta ruangan Flamboyan. Pelayanan perawatan di lakukan 24 jam terus menerus oleh perawat-perawat profesional, dibawah pengawasan dokter spesialis.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 17 September 2021 di Rumah Sakit Marinir Cilandak dengan mewawancarai perawat didapatkan bahwa kebanyakan dari sejumlah perawat memiliki keinginan untuk

melanjutkan pendidikan keperawatannya namun hanya saja kendala waktu dan biaya. Sistem gaya kepemimpinan yang diterapkan disetiap ruangan yaitu demokratis, dimana setiap anggota tim dan ketua tim dalam ruangan rawat inap inap mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di rumah sakit dengan kepala ruangan yang bertanggung jawab terhadap setiap tim kerja. Dukungan sosial di ruang rawat inap sangatlah baik karena menggunakan sistem tim kerja yang dimana setiap pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama dengan arahan dan pengawasan ketua tim yang bertanggung jawab disetiap ruangan. System reward yang diberikan kepada perawat pelaksana rawat inap yaitu secara bersama, dimana bila tim kerja berhasil maka semua anggota yang terlibat mendapatkan penghargaan.

Pentingnya tercapainya tujuan penelitian yaitu agar dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan terhadap Rumah Sakit Marinir Cilandak dan perawat pelaksana ruang rawat Inap di Rumah Sakit Marinir.

Hasil penelitian ini di harapkan agar Rumah Sakit Marinir Cilandak dapat mengetahui serta memahami terkait aspek yang mempengaruhi kinerja perawat untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit, dan diharapkan peneliti dapat menjadikan penelitian ini sebagai pengalaman dalam rangka menambah wawasan dan dapat menjadi informasi bagi peneliti selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas adalah tekad dan kemampuan seorang karyawan kepada suatu perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan

sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja (Saydam, 2017). Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan tindakan karyawan dalam perusahaan, tindakan dalam organisasi dapat terbentuk karena beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu itu sendiri (Fathayani, 2014). Aspek-aspek yang mempengaruhi loyalitas yang menekankan pada apa yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan antara lain: kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan bekerja sama, rasa memiliki dan hubungan interpersonal. (Trianasari, 2015).

Kepuasan sebagai sikap dan emosi orang terhadap lukisannya. Kenikmatan kerja ditunjukkan melalui pola pikir luar biasa positif ke arah lukisan, dan pola pikir buruk negatif ke arah lukisan menunjukkan ketidakpuasan tugas (Armstrong dan Taylor, 2017). Definisi kepuasan menurut (Mondy & Martocchio, 2016), secara khusus kesenangan tugas adalah sesuatu yang diperoleh seseorang dari lukisannya, baik secara fisik maupun psikologis di mana karakter itu bekerja. Menurut Blum (2011), aspek yang mempengaruhi kepuasan kinerja perawat meliputi faktor pribadi, faktor sosial, dan faktor kunci di tempat kerja. Aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut (Colquitt, et al 2017) yaitu *Pay satisfaction*, *Promotion Satisfaction*, *Supervision Satisfaction*, *Co-woker Satisfaction*, dan *Satisfaction with the Work it Sel*.

Menurut Prawirosentono, kinerja adalah ketaatan terhadap moral dan etika dari hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, tanpa melanggar

hukum. Etika (Usman, 2014). Sementara menurut Nursalam (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang ilegal dan tidak etis. Aspek yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson (2016) yaitu Menurut Gibson (2016), ada 3 faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yaitu, Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja dan Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Signifikansi penelitian ini adalah hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan terhadap Rumah Sakit Marinir Cilandak dan perawat pelaksana ruang rawat Inap di Rumah Sakit Marinir Cilandak. Kontribusi penelitian ini yaitu dapat memberi pengetahuan tentang hasil penelitian, penelitian ini dapat bermanfaat, memberikan masukan yang berarti untuk Rumah Sakit Marinir Cilandak, dan menambah wawasan serta dapat menjadi informasi bagi peneliti selanjutnya.

Rumusan Pertanyaan pada penelitian ini yaitu mengidentifikasi distribusi frekuensi loyalitas, kepuasan serta kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit Marinir Cilandak, mengidentifikasi pengaruh loyalitas terhadap kinerja di ruang rawat inap rumah sakit Marinir Cilandak, mengidentifikasi pengaruh kepuasan terhadap kinerja di ruang rawat inap rumah sakit Marinir Cilandak dan mengidentifikasi *Odds*

Ratio loyalitas dan kepuasan kinerja di ruang rawat inap rumah sakit Marinir Cilandak.

METEDEOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survey deskriptif menggunakan pendekatan cross Sectional.

Populasi adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap di rumah sakit Marinir cilandak yang berjumlah 200 orang. Populasi pada penelitian ini adalah perawat. Besar sampel yang diambil yaitu berjumlah 67 orang yang bertugas di ruang Edelweis, ruang Flamboyan Bawah, ruang Dahlia bawah, ruang Bougenvile, dan ruang Cempaka atas. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini bertempat di rumah sakit Marinir Cilandak.

Prosedur pada penelitian ini yaitu mempersiapkan teori dan konsep teori yang mendukung, melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing, mengurus perijinan untuk pengambilan data dengan meminta surat kata pengantar dari Fakultas Ilmu Kesehatan untuk instansi yang saya tuju, serta mendapat balasan dari instansi yang dimaksud, melakukan studi pendahuluan, melakukan uji validitas dan reliabilitas, melakukan pengambilan data yang didahului dengan pemilihan sampel dan responden, mengumpulkan data dari sampel, dan mengolah data dari hasil penelitian

Nomor uji etik penelitian ini yaitu 12/IX/2021/RSMC. Alat ukur pada variabel penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Kuesioner berisi mengenai loyalitas dan kepuasan responden yang berjumlah 15 pertanyaan dari setiap masing-masing kuesioner variabel

independen dengan menggunakan sekala data ordinal. Sedangkan alat yang digunakan untuk variabel dependen yaitu kuesioner kinerja yang dibuat oleh Erna Kadrianti yang mencakup asuhan keperawatan yang terdiri dari 18 pertanyaan dengan menggunakan skala ordinal. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada penelitian ini didapatkan terhadap 3 variabel pada masing-

masing item yaitu pertanyaan kuesioner loyalitas dan kepuasan yang terdiri dari 15 pertanyaan, dan kuesioner kinerja yang terdiri dari 18 pertanyaan yang dibuat oleh Erna Kadrianti dinyatakan valid dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih dari 0.2542. Analisis data Univariat dan Bivariat menggunakan uji *Chi Squar*

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 1.
Uji Validitas Kuesioner

Item Kuesioner	Bobot Faktor			Keterangan
	Loyalias	Kepuasan	Kinerja	
X1	0.616	0.496	0.764	Valid
X2	0.65	0.799	0.805	Valid
X3	0.656	0.901	0.726	Valid
X4	0.669	0.901	0.711	Valid
X5	0.623	0.959	0.76	Valid
X6	0.853	0.773	0.834	Valid
X7	0.831	0.939	0.783	Valid
X8	0.651	0.959	0.755	Valid
X9	0.889	0.817	0.92	Valid
X10	0.853	0.873	0.855	Valid
X11	0.734	0.90	0.681	Valid
X12	0.889	0.752	0.896	Valid
X13	0.837	0.89	0.746	Valid
X14	0.777	0.882	0.823	Valid
X15	0.818	0.727	0.618	Valid
X16			0.73	Valid
X17			0.805	Valid
X18			0.308	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 67 responden, R_{tabel} pada uji validitas ini yaitu 0.2796. Peneliti dapat

menyimpulkan bahwa dari kuesioner loyalitas, kepuasan dan kinerja dinyatakan valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Kofisien Alpha	Keterangan
Loyalitas	0.969	Reliabel
Kepuasan	0.969	Reliabel
Kinerja	0.945	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dari kuesioner loyalitas, kepuasan dan kinerja

dinyatakan Reliabel. Hal ini dapat dibuktikan dengan Koefisien Alpha setiap kuesioner > 0,6.

Analisis Univariat

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Loyalitas Responden

Loyalitas	Frekuensi (N)	Presentase (%)
Sedang	7	10.4
Baik	60	89.6
Kepuasan	Frekuensi (N)	Presentase (%)
Sedang	11	16.4
Baik	56	83.6
Kinerja	Frekuensi (N)	Presentase (%)
Sedang	7	10.4
Baik	60	89.6
Total	67	100.0

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil bahwa sebagian besar loyalitas perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Marinir Cilandak memiliki loyalitas dalam kategori sedang sebanyak 7 responden (10.4%) dan responden yang memiliki loyalitas dalam kategori baik sebesar 60 responden (89.6%) dari total 67 responden. Berdasarkan tabel menunjukkan hasil bahwa sebagian besar kepuasan perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Marinir Cilandak memiliki kepuasan dalam kategori

sedang sebanyak 11 responden (16.4%) dan responden yang memiliki loyalitas dalam kategori baik sebesar 56 responden (83.6%) dari total 67 responden. Berdasarkan tabel menunjukkan hasil bahwa sebagian besar kinerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Marinir Cilandak memiliki kinerja dalam kategori sedang sebanyak 7 responden (10.4%) dan responden yang memiliki kinerja dalam kategori baik sebesar 60 responden (89.6%) dari total 67 responden.

Analisis Bivariat

Tabel 4.
Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak

Loyalitas	Kinerja						Total	P value	OR
	Tidak baik		Sedang		Baik				
	N	%	N	%	N	%			
Tidak baik	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.001 25.333
Sedang	0	0.0	4	5.9	3	4.5	7	10.4	
Baik	0	0.0	3	4.5	57	85.1	60	89.6	
Jumlah	0	0.0	7	10.4	60	89.6	67	100.0	

Berdasarkan tabel proposi responden dengan kinerja baik paling dominan memiliki loyalitas yang baik yaitu sebanyak 57 responden (85.1%) dan responden kinerja baik dengan loyalitas sedang yaitu sebanyak 3 responden (4.5%). Pada responden dengan kinerja sedang memiliki loyalitas dalam kategori baik sebanyak 3 responden (4.5%) dan responden kinerja sedang memiliki loyalitas sedang terdapat 4 responden (5.9%). Hasil *Pearson Chi*

Square dari pengaruh antara loyalitas dengan kinerja terdapat p Value 0.001, dimana hal tersebut berarti loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan analisis *Odds Ratio* (OR) sebesar 25.333. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori loyalitas tidak baik berisiko 25.4 x memiliki kinerja yang sedang dibandingkan dengan responden dengan kategori loyalitas baik

Tabel 5.
Pengaruh kepuasan terhadap kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak

Kepuasan	Kinerja						Total	P value	OR
	Tidak baik		Sedang		Baik				
	N	%	N	%	N	%			
Tidak baik	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.081 4.875
Sedang	0	0.0	3	4.5	8	11.9	11	16.4	
Baik	0	0.0	4	5.9	52	77.7	60	83.6	
Jumlah	0	0.0	7	10.4	60	89.6	67	100.0	

Berdasarkan tabel proposi responden dengan kinerja baik paling dominan memiliki kepuasan yang baik yaitu sebanyak 52 responden (77.7%) dan responden kinerja baik dengan kepuasan sedang yaitu sebanyak 8 responden (11.9%). Pada responden dengan kinerja sedang memiliki kepuasan dalam kategori baik sebanyak 4 responden (5.9%) dan responden kinerja sedang memiliki kepuasan sedang terdapat 3 responden (4.5%). Hasil *Pearson Chi Square* dari pengaruh antara kepuasan dengan kinerja terdapat p Value 0.081, dimana hal tersebut berarti kepuasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan analisis *Odds Ratio* (OR) diperoleh nilai sebesar 4.875. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori kepuasan sedang berisiko 4.9 x memiliki kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden dengan kategori kepuasan baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh loyalitas terhadap kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak

Hasil analisa antara pengaruh loyalitas terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan yang dilakukan dengan Uji *Pearson Chi Square* didapatkan p Value = 0.001. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh loyalitas terhadap kinerja dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Marinir Cilandak.

Berdasarkan analisis *Odds Ratio* (OR) diperoleh nilai sebesar 25.333. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori loyalitas tidak baik berisiko 25.4 x memiliki kinerja yang sedang dibandingkan dengan responden dengan kategori loyalitas baik.

Menurut Reichheld (Utomo, 2010), semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi maka, semakin mudah bagi organisasi itu untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Berdasarkan Asumsi peneliti yaitu terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja dalam asuhan keperawatan diruang rawat inap rumah sakit Marinir Cilandak. Pada kuesioner loyalitas didapatkan pernyataan bahwa perawat dituntut untuk memegang penuh visi misi melaksanakan tugas sehari-hari, selalu mengabdikan diri untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, tidak pernah melanggar peraturan rumah sakit baik tentang kepegawaian maupun peraturan dalam pelayanan kesehatan, menjaga nama baik rumah sakit Marinir Cilandak, dan selalu menjalankan tugas dengan semua kemampuan perawat dengan baik. Hal tersebut yang memungkinkan loyalitas perawat berada dalam kategori baik mempengaruhi kinerja perawat dalam asuhan keperawatan diruang rawat inap Rumah Sakit Marinir Cilandak.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa loyalitas sangat mempengaruhi kinerja perawat, dimana ketika seorang perawat yang memiliki loyalitas yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik untuk mengembangkan kualitas pelayanan dirumah sakit, kemajuan rumah sakit dan tercapainya segala tujuan rumah sakit dalam memberikan

pelayanan yang baik. Responden di Rumah Sakit Marinir mengatakan bahwa loyalitas mendukung dan mengembangkan sikap kepatuhan dan komitmen perawat di Rumah Sakit.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak

Hasil analisa antara pengaruh kepuasan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan yang dilakukan dengan Uji Pearson Chi Square didapatkan p Value = 0.081. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh kepuasan terhadap kinerja dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Marinir Cilandak. Berdasarkan analisis *Odds Ratio* (OR) diperoleh nilai sebesar 4.875. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori kepuasan sedang berisiko 4.9 x memiliki kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan responden dengan kategori kepuasan baik.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya,

karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya (Wibowo, 2018).

Berdasarkan Asumsi peneliti yaitu tidak terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja dalam asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit Marinir Cilandak. Pada kuesioner kepuasan didapatkan pernyataan bahwa sebagian perawat tidak mendapatkan upah atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaan dan tidak mendapatkan jaminan finansial dan sosial dalam pekerjaan. Hal tersebut yang memungkinkan kepuasan perawat dalam kategori tidak baik, tidak mempengaruhi kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Marinir Cilandak.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan salah satu indikator sangat yang tidak berpengaruh dalam kinerja seorang perawat. Ketika seorang perawat memiliki kepuasan yang kurang, maka perawat tetap menampilkan performance kinerja yang baik untuk mencapai kesuksesan rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang baik. Responden di Rumah Sakit Marinir mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi dalam perawat bekerja karena bila adanya ketidakpuasan oleh pekerjaan tidak menjadikan hambatan dalam perawat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis univariat dapat diketahui perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Marinir Cilandak memiliki loyalitas dalam kategori baik sebesar 89.6%, Perawat yang memiliki kepuasan dalam kategori baik sebesar 83.6%. dan perawat yang memiliki kinerja dalam kategori baik sebesar 89.6%. Berdasarkan analisis statistik Chi-Square menunjukkan terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan

dan tidak terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan. Berdasarkan analisis *Odds Ratio* (OR) diketahui bahwa perawat dengan kategori loyalitas tidak baik berisiko 25 x memiliki kinerja yang sedang dibandingkan dengan perawat dengan kategori loyalitas baik dan perawat dengan kategori kepuasan sedang berisiko 4.9 x memiliki kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan perawat dengan kategori kepuasan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Chaerudin, Intan Hartaningtyasrani, Velina Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, Sukabumi, 82-99.
- Fitriani, W. (2020). *Artikel Pengenalan Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tr4m7>.
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., Telp, K. B., & Tahun, B. E. I. (2019). *Universitas ibnu sina (uis)*. 20-35.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142. <https://doi.org/10.24843/MATR:JMBK>.
- Mahdarsari, M. (2021). *Initium community journal*.
- Mastur, V. A. M., Handiyani, H., & Atnikasari, A. (2020). Pelaksanaan Audit Mutu Pelayanan Keperawatan di RS A Jakarta Barat. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 8(3), 397.
- <https://doi.org/10.20527/dk.v8i3.7765>
- Mugianti, Sri. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Praktik Keperawatan*. Jakarta. 16-23.
- Munandar, Aji. (2021). KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Tawadhu*, 5(1).
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edidi 4*, Jakarta Selatan, 120-125.
- Priyono, Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoardjo, 228-231.
- Pusdatin. (2020). Profil Kesehatan Tahun 2019, Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta, 109-115.
- Riwoe, R. J. D. J. A. T. M. F. W. A. F. E. D. (2019). *Latar Belakang Instalasi Gawat Darurat (IGD) suatu organisasi ataupun awam kondisi gawat darurat , tiga hal yang waktu pertama korban ditemukan , ketepatan dan pelayanan kesehatan di rumah sakit kegawat memberikan daruratan pelayanan pertolongan oleh pe*. 1-16.
- Rofiliani, Lugas. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan

- Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=11050/1/SKRIPSI%20LUGAS%20ROFILIANA%20DONE>
- Sianturi, D. (2021). UNIVERSITAS SUMATERA UTARA Poliklinik UNIVERSITAS SUMATERA UTARA. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82-91.
- Siti Nurkhalizah, Siti Rochmani, Z. M. S. (2021). Nusantara Hasana Journal. *Nusantara Hasana Journal*, 1(1), 95-101.
- Studi, P., Kesehatan, I., Keolahragaan, F. I., & Manado, U. N. (2021). *Hubungan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien rawat inap di rsud cendrawasi dobo kabupaten kepulauan*. 02(03), 1-6.
- Sudarta, I. W., Dharmana, E., Santoso, A., Bethesda, S., Yogyakarta, Y., Kedokteran, F., Diponegoro, U., & Keperawatan, J. (2014). Pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(1), 22-29. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/3993>.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sutrisno, Eny. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, 74-80.
- Tingkat, D., & Tenaga, L. (2016). *Oleh : EKA GALUH ANGGRAINI PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT*.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Waryantini, & Maya. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Healthy Journal ©2020, Prodi Ilmu Keperawatan, FIKES-UNIBBA, Bandung*, 10(1), 16-28.