

## FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT MYRIA KOTA PALEMBANG

Lilik Pranata<sup>1</sup>, Maria Tarisia Rini<sup>1</sup>, Vincencius Surani<sup>1</sup>  
Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Katolik Musi Charitas<sup>1</sup>  
email : lilikpranata390@yahoo.co.id

### ABSTRACT

**Background:** Job satisfaction is an emotional attitude that is fun and loves her job. This attitude is reflected by the morale of work, discipline and work pretation. Job satisfaction is enjoyed in work, out of work and in combination between the two.

**Methods:** The aim of this research is to find out the correlation between the factors related to the work satisfaction of the nurses in the hospital ward of Myria Palembang Hospital. Using quantitative method of analytic survey with cross sectional approach. Using the questionnaire technique in data collection. Population of all implementing nurses working in the inpatient wards of Myria Palembang Hospital. The sample was 55 nurses using purposive sampling technique. Based on data analysis using chi square test in get result of this research indicate existence of relation of work motivation with job satisfaction of nurse, with p value  $0.008 < \alpha 0,05$ .

**Result :** The existence of relation between work environment condition with job satisfaction of nurse, with p value  $0,000 < \alpha 0,05$ . No relationship with manager role with nurse job satisfaction, with p value  $0,209 > \alpha 0,005$ .

**Conclusion:** Based on the results of research suggested to the place of research to pay more attention and improve nurse job satisfaction, by creating good relationships among employees.

**Keywords:** Job Satisfaction, Nurse, Motivation, Work Environment, Manager

### PENDAHULUAN

Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan biopsikososial dan spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan dasar dan pelayanan rujukan. Pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh

tenaga keperawatan dalam pelayanannya memiliki tugas, diantaranya memberi asuhan keperawatan, Ridwan, 2007. Faktor terpenting dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah sumber daya manusia keperawatan karena hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat, sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan, Murwani 2012.

Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. Salah satu penyebab utama masalah-masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan dan kekurangan perawat adalah rendahnya kepuasan kerja perawat, Wibowo, 2011.

Kepuasan kerja perawat merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Kepuasan juga merupakan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif (Siagian, 2006).

Fenomena yang tidak dapat dipungkiri adalah gaji perawat yang rendah. Sebagai gambaran di negara Jepang, perawat Indonesia yang bekerja di Jepang mendapat gaji sebesar 15 juta rupiah sampai 17 juta rupiah sedangkan di Indonesia kurang lebih 2 juta rupiah. Gaji perawat yang rendah berakibat pada pelayanan yang diberikan kepada klien tidak optimal, yang berdampak pada kepuasan klien. Mutu pelayanan keperawatan sebagai indikator kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan di mata masyarakat. Salah satu indikator dari mutu pelayanan keperawatan itu adalah apakah pelayanan keperawatan yang diberikan itu memuaskan pasien atau tidak. Pasien akan mengeluh bila perilaku *caring* yang dirasakan tidak memberikan nilai kepuasan bagi dirinya (Nursalam, 2012).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif survey analitik* menggunakan rancangan penelitian dengan metode *cross sectional* untuk mencari adanya hubungan antara faktor-faktor (motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, peran manajer) dengan kepuasan kerja seorang perawat di ruang rawat inap rumah sakit.

Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X kota Palembang yang terdiri dari 4 ruang rawat inap pada 7 Sampai 11 November 2016. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana, ketua tim, *Clinical Instructor* (CI), PJ Shift masing-masing Ruang Rawat Inap. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Sampel tersebut harus sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

Kriteria inklusi responden pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana, ketua tim, *clinical instructor* (CI), dan PJ Shift masing-masing ruang rawat inap dan seluruh perawat pelaksana, ketua tim, *clinical instructor* (CI), dan PJ Shift masing-masing ruang rawat inap yang bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah masing-masing kepala ruang yang berada di ruang rawat dan perawat pelaksana, ketua tim, *clinical instructor* (CI), dan PJ Shift masing-masing ruang rawat inap yang tidak bersedia menjadi responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent

yang terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan peran manajer. Serta variabel dependent yaitu kepuasan kerja perawat

Alur Penelitian sebagai berikut :

1. Setelah semua persiapan penelitian selesai, selanjutnya kegiatan yang pertama kali dilakukan adalah penyaringan sampel (*screening sample*). Kegiatan ini dilakukan oleh peneliti, pada saat waktu pelaksanaan penelitian sudah ditentukan. Kriteria inklusi ditentukan oleh peneliti dengan memberikan pertanyaan penelitian kepada perawat dengan metode *purposive sampling*.
2. Peneliti menanyakan apakah responden bersedia untuk

dilakukan penelitian, bila 'Ya' peneliti memberikan surat pernyataan kesediaan untuk menjadi responden penelitian.

3. Selama pelaksanaannya, peneliti membagi sejumlah kuesioner kepada responden dan responden langsung dapat mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk yang ada dikuesioner tersebut. Setelah responden selesai mengisi, kuesioner bisa langsung dikumpulkan kepada peneliti.
4. Peneliti mengumpulkan semua data pasien yang telah diisi, di periksa kembali untuk melihat apakah semua jawaban telah terisi dan data yang dicapai lengkap untuk di analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden yang Bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit di Kota Palembang

No.	Karakteristik	Kategori	Mean/Median	Std. Deviation	Min	Max
1.	Umur	-	25,76/ 25,00	3,133	21	32
2.	Masa Kerja	-	41,84/ 36,00	32,044	6	144
3.	Jenis Kelamin	Laki-Laki Perempuan	-	-	-	-
4.	Status Perkawinan	Menikah Belum Menikah	-	-	-	-
5.	Pendidikan Terakhir	DIII Keperawatan	-	-	-	-

### a. Motivasi Kerja

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi	%
1.	Tinggi	31	56,4%
2.	Rendah	24	43,6%
	Total	55	100,0%

Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberi kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa mayoritas perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi (56,4%), hal ini bisa dikarenakan perawat yang bekerja di ruang rawat inap

ingin mendapatkan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya selain itu juga bisa karena persaingan antar rekan kerja untuk bisa menjadi yang terbaik maka untuk mendapatkan itu semua, perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap butuh motivasi yang tinggi dan meningkat untuk menjadi atau mendapatkan hasil yang terbaik

### b. Kondisi Lingkungan Kerja

No.	Kondisi Lingkungan Kerja	Frekuensi	%
1.	Konduusif	27	49,1%
2.	Tidak Konduusif	28	50,9%
	Total	55	100,0%

Apabila individu memiliki persepsi yang positif terhadap kondisi lingkungan kerja, maka individu akan menerima hal tersebut sebagai hal yang menyenangkan. Sebaliknya, bila individu memiliki persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerja, maka individu akan menerima hal tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap individu dalam menjalankan dan

menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian didapatkan hasil mayoritas perawat menganggap kondisi lingkungan kerja di rumah sakit tidak kondusif (50,9), hal ini bisa dikarenakan tingkat kesibukan perawat di ruang rawat inap dalam bekerja ataupun hubungan antar rekan kerja yang kurang baik yang bisa membuat perawat dalam bekerja tidak bisa merasakan kenyamanan disekitar lingkungan kerjanya.

### c. Peran Manajer

No.	Peran Manajer	Frekuensi	%
1.	Baik	30	54,5%
2.	Buruk	25	45,5%
	Total	55	100,0%

Peran manajer mempunyai peranan penting dalam suatu pekerjaan. Ketika peran manajer dianggap cocok dan sesuai dengan apa yang diharapkan stafnya maka penilaian staf terhadap peran manajer akan baik namun ketika peran yang dilaksanakan oleh manajer dianggap tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh staf maka penilaiannya akan menjadi buruk untuk peran manajer. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan mayoritas perawat menganggap

peran manajer baik (54,5%), hal ini bisa dikarenakan dalam ruangan, peran kepala ruangan dalam ruang rawat inap sebagai seorang manajer dalam ruangan tersebut dalam membimbing, mengarahkan, ataupun membantu kesusahan yang dialami oleh perawat lainnya sudah baik menurut para perawat yang bekerja di ruangan tersebut dan dirasakan cocok sesuai dengan peran yang diinginkan oleh perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap tersebut.

**d. Kepuasan Kerja Perawat**

No.	Kepuasan Kerja	Frekuensi	%
1.	Puas	26	47,3%
2.	Tidak Puas	29	52,7%
	Total	55	100,0%

Kepuasan kerja dapat dicapai ketika apa yang diinginkan oleh staf dapat terpenuhi dengan didukung oleh kemampuan yang dimilikinya selain itu juga dengan dukungan motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang staf dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan mayoritas perawat tidak merasakan atau tidak

mencapai kepuasan kerja (52,7%). Hal ini bisa dikarenakan perawat yang bekerja di ruang rawat inap tidak selalu mendapatkan sesuai dengan apa yang diinginkan walaupun perawat tersebut sudah bekerja dengan sebaik-baiknya, misalnya dalam hal penghargaan atau tambahan insentif ketika perawat tersebut sudah bekerja dengan sebaik-baiknya dan mempunyai hasil yang memuaskan

**e. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat**

No.	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja				Total		OR 95% CI
		Puas		Tidak Puas		N	%	
		n	%	n	%			
1.	Tinggi	20	64,5%	11	35,5%	31	100,0%	5,455
2.	Rendah	6	25,0%	18	75,0%	24	100,0%	(1,674-
	Total	26	47,3%	29	52,7%	55	100,0%	17,770)

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan atau mencapai kepuasan kerja. Ketika perawat yang ada di ruang rawat inap diberi kesempatan dan wewenang untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu tugas dengan didukung motivasi kerja yang tinggi, maka setelah individu tersebut menyelesaikan tugasnya dengan baik dan berhasil maka akan mendapatkan atau merasakan kepuasan kerja. Selain itu juga motivasi erat kaitannya dengan penghargaan atau *reward*, dengan diberikannya penghargaan baik itu berupa penghargaan berupa fisik maupun psikis ataupun akan

suatu prestasi maka perawat tersebut dapat merasakan dan mencapai kepuasan kerja seperti yang diinginkan dan motivasi kerja akan semakin meningkat. Kepuasan kerja perawat memegang peranan penting dan mempengaruhi kinerja dan produktivitas perawat serta dapat mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Ketika perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dia akan bekerja dengan sebaik-baiknya hingga kepuasan kerja dapat dicapai dan dirasakan. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap juga akan meningkat.

**f. Hubungan antara Kondisi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat**

No.	Kondisi Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja				Total		OR 95% CI	P value
		Puas		Tidak Puas		N	%		
		n	%	n	%				
1.	Kondusif	20	74,1%	7	25,9%	27	100,0%	10,476 (3,010- 36,466)	0,000
2.	Tidak Kondusif	6	21,4%	22	78,6%	28	100,0%		
	Total	26	47,3%	29	52,7%	55	100,0%		

Faktor Motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja juga mempunyai peranan penting dalam mencapai atau merasakan kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja di ruang rawat inap yang kondusif dapat membuat perawat dalam bekerja merasakan kenyamanan dan ketenangan. Selain itu juga dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif tersebut maka perawat di ruang rawat inap dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mengoptimalkan segala kemampuan yang dimilikinya

dalam proses pelayanan keperawatan. Dengan mengoptimalkan segala kemampuan yang dimiliki maka hasilnya pun dapat memuaskan sehingga perawat dapat mencapai dan merasakan kepuasan kerja. Sebaliknya dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif maka akan menyebabkan perawat tidak mendapatkan kenyamanan dan ketenangan dalam mengerjakan tugas yang dijalankan sehingga sulit untuk mendapatkan hasil yang optimal dan mencapai

atau merasakan kepuasan kerja perawat.

**g. Hubungan antara Peran Manajer dengan Kepuasan Kerja Perawat**

No	Peran Manajer	Kepuasan Kerja				Total		OR 95% CI
		Puas		Tidak Puas		N	%	
		n	%	n	%			
1.	Baik	17	56,7%	13	43,3%	30	100,0%	2,325
2.	Buruk	9	36,0%	16	64,0%	25	100,0%	(0,782-
	Total	26	47,3%	29	52,7%	55	100,0%	6,915)

Peran manajer sebenarnya juga bisa meningkatkan kepuasan kerja perawat namun dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ternyata tidak ada hubungan antara peran manajer dengan kepuasan kerja perawat. Hal ini berarti tergantung dari persepsi masing-masing perawat di ruang rawat inap tersebut dalam menanggapi peran yang dilakukan oleh manajer. Peran manajer yang baik belum tentu mempunyai hubungan atau mempengaruhi dalam hal kepuasan kerja perawat, peran manajer lebih banyak terarah kepada jalannya suatu organisasi atau proses dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam Nursalam (2012) dikatakan bahwa peran manajer dapat mempengaruhi faktor motivasi

kerja dan lingkungan kerja. Hal ini berarti dalam peran manajer tidak secara langsung dapat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Peran manajer hanya bisa mempengaruhi dalam hal motivasi dan lingkungan kerja perawat. Selain itu juga peran manajer bisa dikaitkan dengan tingkat pendidikan dan masa kerja seorang manajer. Pengalaman dalam bekerja sangat menentukan dalam memimpin sebuah organisasi dengan pengalaman bekerja yang masih minim bisa membuat peran seorang manajer di depan karyawan atau perawat yang lain belum terlalu baik. Selain itu juga bisa mempengaruhi dalam hal pelaksanaan fungsi manajemen dalam organisasi tersebut.

**SIMPULAN**

Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Tidak terdapat hubungan antara peran manajer dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap

**SARAN**

Hendaknya Pihak Rumah Sakit memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap dengan mengkomunikasikan keluhan yang ada terutama berhubungan dengan pencapaian kepuasan kerja dengan baik dan sesuai prosedur yang berlaku di ruang rawat inap, serta memberikan *reward* kepada perawat.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Murwani, A & Susatyo H. 2012. Cara Mudah Memahami
2. Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit. Yogyakarta : Gosen Publishing
3. Siagian, P. S. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
4. Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
5. Nursalam.2012.*Manajemen Keperawatan*.Jakarta: Salemba Medika
6. Ridwan, A.2017.*Pendekatan Mutu Dan Kepuasan Dalam Pelayanan Kesehatan*.Medan.UNHAS