

HUBUNGAN INTERPESONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG ICU RSUD dr. HARYOTO LUMAJANG

Ike Prafita Sari¹, Nurul Mawaddah², Tri Retnaning Wulandari³

^{1,2,3}Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, STIKES Majapahit

ABSTRACT

One of the factors that influence nurse job satisfaction is the nurses' intrpersonal relationship with peers, patients and the surrounding environment. Nurses with high job satisfaction will improve their quality of life for the better. The method used in this research is correlational analytics. With a total sample of 30 respondents with a total sampling technique. The results showed that most respondents had good interpersonal relations of 24 respondents (80%). And most respondents had good job satisfaction as many as 23 respondents (76.70%). From the test results using the Spearman's rho test, the value of $p < 0.05$ is $p = 0,000$ which means that there is an interpersonal relationship with the job satisfaction of nurses in ICU RSUD Dr. Haryoto Lumajang. With the better interpersonal relationships people are more open to express themselves, so the more effective the ongoing communication. As members of the nursing profession, nurses must be able to collaborate with colleagues to improve the quality of nursing services. Nurses must be able to foster good relations with all nurses in their work environment, Must respect each other and high tolerance so as to create job satisfaction in a hospital.

Keywords: *Interpersonal relationships, job satisfaction, nurse, ICU*

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja perawat adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek – aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaannya yang sesuai penilaian masing – masing pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap dan reaksi emosional seseorang terhadap kondisi pekerjaannya , kepuassan kerja perawat mempunyai pengaruh besar terhadap produktifitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung (Kreitner & Kinichi, 2010).

Review rencana strategi dari dinas kesehatan kabupaten lumajang tahun 2015-2019 adalah rasio tenaga perawat per 100.00penduduk tahun 2013 sebesar 59.12%. Rasio tersebut masih dibawah target Indonesia Sehat 2010 dan standart dari WHO sebesar 117,5% per 100.000 penduduk. Perawat ICU juga rentan mengalami *Post Traumatic Stress Disorder* (PTSD) dibandingkan dengan perawat umumnya.

Dengan meningkatkan hubungan interpersonal perawat akan mempengaruhi kepada kepuasan kerja antara teman sejawat, pasien dan lingkungan sekitarnya. Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mempersepsikan kualitas hidupnya lebih tinggi lagi Itu sebaliknya ,jika perawat merasakan kepuasan kerjanya rendah maka akan memiliki kualitas hidupnya yang rendah juga. Faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di antaranya adalah jenis keterampilan upah/gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, kepribadian, keturunan.

Peneliti mengambil hubungan interpersonal sangat mempengaruhi dengan kepuasan kerja perawat pekerjaan di ruang ICU dibutuhkan kerjasama tim yang baik antara rekan kerja dokter pasien dan keluarga pasien jika kerjasama ini terjalin baik akan menimbulkan konflik yang dapat mengakibatkan kerja yang rendah ini bisa mengakibatkan Tingginya tingkat kelelahan niat keluar dan bukan Menimbulkan penyakit perawat rumah sakit sering mengalami Kelelahan yang berlebihan oleh kurangnya kepuasan kerja.

Solusi yang dapat diberikan oleh peneliti adalah tentang ‘hubungan interpersonal dengan kepuasan Kerja Rerawat di Ruang ICU RSUD dr. haryoto Lumajang’. Semakin baik hubungan interpersonal (komunikasi) dalam lingkungan kerja akan memberikan kepuasan kerja yang baik pula karena lingkungan kerja yang nyaman aman dan baik akan membuat individu merasa nyaman jika bekerja, dengan lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, aman, tentram bagi perawat yang bekerja di ruang ICU yang tingkat stres dan perawat dapat bekerja secara optimal

B. TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial (Robbins, 2007). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja akan tercapai apabila perawat dapat mencapai tiga kedudukan psikologis yang kritis dimana kedudukan psikologis tersebut yaitu; perawat merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan bermanfaat, perawat mengalami bahwa ia bertanggung jawab terhadap pekerjaan secara individu maupun hasil dan perawat dapat merasakan hasil apa yang dicapai dan apakah hasil tersebut memuaskan atau tidak [Roziqin, 2010].

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut *Robbins* (2007) adalah jenis keterampilan kerja, upah atau gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, kepribadian, dan keturunan. Peneliti memiliki asumsi bahwa dengan meningkatnya hubungan interpersonal perawat, maka akan mendapatkan sebuah dukungan dari rekan kerja, yang mana dukungan ini adalah salah satu faktor pembentuk kepuasan kerja. Selain itu dengan melakukan hubungan interpersonal, individu akan mendapatkan beberapa manfaat seperti mendapatkan umpan balik, memperoleh hubungan yang harmonis dengan perawat lainnya, mendapatkan dukungan dari orang lain, mudah melakukan antisipasi pada kejadian tertentu, dan kontrol yang lebih baik terhadap lingkungan sosial. Manfaat yang didapatkan dari hubungan interpersonal inilah yang diasumsikan bisa meningkatkan kepuasan kerja pada perawat.

C. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode rancangan penelitian analitik korelasional. Penelitian dilakukan di *Intensive Care Unit (ICU)* RSUD dr. Haryoto Lumajang. Teknik sampling menggunakan teknik *Total Sampling*. Sampel berjumlah 30 responden. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner pada setiap variabel. Perhitungan uji statistik menggunakan uji *Spearman's rho*.

D. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan didalam ruang *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Data Umum di *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang

Kategori	Frek	Prosentase
Usia		
Dewasa awal 26-35 tahun	20	70.0
Dewasa akhir 36-45 tahun	10	30.0
Jenis kelamin		
Laki-laki	12	40.0
Perempuan	18	60.0
Pendidikan		
D III	15	50.0
D IV	1	3.3
S1 Ners	14	46.7
Lama kerja		
1-3 tahun	13	43.3
4-7 tahun	11	36.7
8-10 tahun	4	13.3
>11 tahun	2	6.7

Tabel 1 menunjukkan bahwa Data Khusus sebagian besar responden yang di rawat di *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai usia kategori Dewasa awal 26-35 tahun sebanyak 21 responden (70%). sebagian besar mempunyai jenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (60%). separuh responden mempunyai pendidikan Diploma III Keperawatan sebanyak 15responden (50%). Dan hampir sebagian responden mempunyai lama kerja 1-3 tahun sebanyak 13 responden (43,3%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Data Khusus di *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang

Kategori	Frek	Prosentase
Interpersonal		
Baik	24	80.0
Cukup	6	20.0
Kurang	0	0
Kepuasan		
Baik	23	76.7
Cukup	7	23.3
Kurang	0	0

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden di *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai hubungan interpersonal kategori baik sebanyak 24 responden (80%). Dan sebagian besar responden yang di ruang *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai kepuasan kerja kategori baik sebanyak 23 responden (76,70%).

Tabel 3 Tabulasi Silang hubungan interpersonal perawat dengan kepuasan perawat di *Intensive Care Unit* RSUD dr. Haryoto Lumajang

Hubungan Interpersonal	Kepuasan		Total	Uji analisis
	Baik	Cukup		
Baik	22	2	24	Uji <i>Spearman's rho</i> nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,000$
	73.3%	6.7%	80.0%	
Cukup	1	5	6	<i>Correlation Coefficient</i> sebesar (+0,709)
	3.3%	16.7%	20.0%	
Total	23	7	30	
	76.7%	23.3%	100.0%	

Hasil dari hasil uji dengan menggunakan uji *Spearman's rho* di dapatkan nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,000$ yang berarti bahwa ada Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang. Dari hasil menunjukkan *Correlation Coefficient* sebesar (+0,709) yang menunjukkan ada hubungan yang tinggi Antara interpersonal perawat dengan kepuasan kerja perawat

E. PEMBAHASAN

1. Hubungan Interpersonal perawat di *Intensive Care Unit* RSUD dr. Haryoto Lumajang

Dari hasil identifikasi interpersonal perawat di dapatkan bahwa sebagian besar responden yang di ruang *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai hubungan interpersonal kategori baik sebanyak 24 responden (80%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis akan memberikan kepuasan terhadap teman sekerja yang dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1991, dalam Soeroso, 2013) tentang kepuasan terhadap teman sekerja, bahwa sejak mana teman sekerja dapat mendukung dan memberikan perhatian, menyenangkan, dan secara teknis mampu melaksanakan tugas-tugas. Ketrampilan tehnikal dan ketrampilan interpersonal dan menggunakan etika profesi baik dalam melaksanakan praktek profesi maupun dalam kehidupan profesi. interpersonal yang baik dipengaruhi oleh usia dan pengalaman bekerja. Lama bekerja memberikan pengalaman yang banyak bagi perawat pengalaman yang baik maupun buruk bisa menjadi acuan dalam memecahkan masalah antar kelompok di keperawatan.

Peneliti berpendapat bahwa Hubungan Interpesonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi, kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita. Semakin baik hubungan interpersonal maka semakin terbuka hubungan interpersonalnya dan semakin baik hubungan antara seseorang. Komunikasi yang efektif diatandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi kita juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan content melainkan juga menentukan relationship dari segi psikologi komunikasi, kita dapat menyatakan bahwa makin baik hubungan interpersonal, makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya; makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya sehingga makin efektif. interpersonal perawat merupakan hal yang paling utama dalam meningkatkan mutu sebuah rumah sakit. Interpersonal perawat akan meningkatkan kinerja perawat dalam rumah sakit, interpersonal yang baik akan memberikan pengaruh yang besar di dalam lingkungan dalam mengambil solusi dalam suatu masalah yang di hadapi. Dan sebaliknya interpersonal yang kurang baik akan memberikan dampak negatif terhadap mutu rumah sakit

2. Kepuasan kerja perawat di *Intensive Care Unit* RSUD dr. Haryoto Lumajang

Dari hasil identifikasi kepuasan kerja perawat di dapatkan bahwa sebagian besar responden yang di ruang *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai kepuasan kerja kategori baik sebanyak 23 responden (76,70%). Menurut Vemmylia (2009) berpendapat bahwa Kepuasan kerja perawat akan menghasilkan kemajuan rumah sakit masa kini maupun masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan perhatian khusus dari rumahsakit agar kepuasan kerja dapat meningkat. Hal ini tentulah tidak mudah karena biasanya organisasi dihadapkan kepada: merumuskan tujuan yang hendak dicapai, menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengembagkan system dan mekanisme kerja yang tepat, mengalokasikan sumber dana, daya, peralatan serta

tenaga manusia, memonitor hasil yang dicapai, melakukan berbagai penataan hubungan antara perawat dalam unit organisasi sehingga bergerak selaras, seirama dan terkoordinasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan inilah yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perawat yang tidak terlepas pencapaiannya dari kepuasan kerja perawat yang ada dalam unit organisasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya perawat terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tercapai apabila perawat dapat mencapai tiga kedudukan psikologis yang kritis dimana kedudukan psikologis tersebut yaitu; perawat merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan bermanfaat, perawat mengalami bahwa ia bertanggung jawab terhadap pekerjaan secara individu maupun hasil dan perawat dapat merasakan hasil apa yang dicapai dan apakah hasil tersebut memuaskan atau tidak.

3. Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang.

Dari hasil uji analisis dengan menggunakan uji *Spearman's rho* di dapatkan bahwa ada Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang. Dari hasil menunjukkan *Correlation Coefficient* sebesar (+0,709) yang menunjukkan ada hubungan yang tinggi Antara hubungan interpersonal perawat dengan kepuasan kerja perawat. Dan nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai hubungan interpersonal perawat maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di Ruang *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr.Haryoto Lumajang.

Hasil penelitian juga menunjukkan ada hubungan bermakna antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat Rakhmat (2010), semakin baik hubungan interpersonal seseorang maka semakin terbuka mengungkapkan dirinya dan semakin cermat mempersepsikan mengenai orang lain dan diri sendiri, sehingga semakin efektif komunikasi yang berlangsung antara komunikasi. Hubungan interpersonal yang harmonis antara atasan dan bawahan serta tim kesehatan akan berpotensi dalam mendorong, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang dari luar individu (faktor eksternal) untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peneliti berpendapat bahwa hubungan interpersonal berkembang baik apabila setiap individu bertindak sesuai dengan ekspedisi peranan, tuntutan peranan, memiliki keterampilan peranan, dan terhindar dari konflik peranan dan kerancuan peranan. Hubungan interpersonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan konten melainkan juga menentukan relationship. Hubungan Interpersonal mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif. Saat seseorang tidak merasa senang dengan situasi kerjanya biasanya mereka mengatakan bahwa tidak puas dalam pekerjaannya. Ada dua hal yang mungkin menyebabkan hal itu, hal pertama apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya. hubungan interpersonal yang baik merupakan

hal yang paling penting dalam komunikasi interpersonal karena setiap kali melakukan komunikasi yang efektif bukan hanya sekedar menyampaikan isi pesan (content) tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonal (relationship). Dengan semakin baiknya hubungan interpersonal semakin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya, sehingga semakin efektif komunikasi yang berlangsung. Sebagai anggota profesi keperawatan, perawat harus dapat bekerjasama dengan teman sejawat demi meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Perawat harus bisa membina hubungan baik dengan semua perawat dilingkungan kerjanya, Harus saling menghargai dan tenggang rasa yang tinggi. Perawat harus dapat memupuk rasa persaudaraan dengan silih asuh, silih asah dan silih asih. Penghargaan dalam pekerjaan dan ketenagakerjaan berupa pengaturan, mobilisasi potensi, proses motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia melalui karyanya. Kepuasan dalam suatu pekerjaan bisa terpenuhi bila karya seseorang melalui pekerjaannya itu dihargai. Penghargaan yang bisa diberikan pada pegawai atau karyawan dapat berupa promosi pekerjaan dalam bentuk promosi kenaikan pangkat.

F. PENUTUP

Sebagian besar perawat yang di ruang *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai interpersonal kategori baik. Sebagian besar perawat yang di ruang *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai kepuasan kerja kategori baik. Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang. Saran bagi rumah sakit agar pihak rumah sakit untuk lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat dengan cara lebih memperbaiki sistem penghargaan pada perawat dengan memberikan reward terhadap pekerjaan baik yang dilakukan. Perlunya upaya meningkatkan prestasi perawat dengan memberikan rewards untuk perawat yang berprestasi dengan cara membuat standar penilaian kinerja perawat

G. DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2010). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, Robert A. & Byrne, Donn. (2014). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Bandura, Albert. (2012). *Self efficacy : The Exercise of Control*. New York : W. H. Freeman & Company.
- Churcill, Gilbert A. et al. (2015). Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce, *Journal of Marketing Research*. Vol. 13, No. 4. pp. 323- 332.
- Gibson, James.L., *er all*. (2010). *Organization*. New York: McGrawHill
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita, Rini. (2014). *Teori Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Dede Rahmat. (2011). *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Moningka, Clara dan Widyarini, M. M. Nilam .(2010). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Self-Monitoring,dan Minat terhadap Performansi Kerja pada Karyawan Bagian Penjualan,*Seminar PESAT*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Nugroho, Agung. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi turnover pada Karyawan Ayam Penyet Suroboyo Outlet Jawa Tengah.Yogyakarta.*Skripsi*.Universitas Gajah Mada
- Paranita, Yulmi Sarifullah. (2008). Hubungan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Pemasaran Pabrik Rokok (PR) Adi Bungsu. *Skripsi*. Malang: Universitas Negeri Malang.