

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD HAJI BOEJASIN PELAIHARI

Elprida Sirait, Endang Pertiwiwati, Herawati

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat
Jl. A. Yani KM. 36 Banjarbaru, 70714

Email korespondensi: elpridasirait@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor (pembayaran, pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi) yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Desain penelitian adalah deskriptif *cross sectional*. Instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian dilakukan dari Agustus 2015 sampai November 2015 pada 83 responden perawat di RSUD Haji Boejasin Pelaihari. Analisis data menggunakan *Fisher Exact*. Hasil penelitian menunjukkan hanya faktor pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kepuasan kerja (*p value* 0,302), sedangkan faktor lainnya berhubungan. Disarankan untuk melakukan peningkatan terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk memaksimalkan kerja perawat.

Kata-kata kunci : kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi, perawat, rawat inap.

ABSTRACT

*Job satisfaction is an individual person's general attitude towards the work he does. A person with a high level of job satisfaction showed a positive attitude towards work, while someone who is not satisfied with his work showed a negative attitude towards his job. This study was aimed to examine the factors (payment, employment, promotion, supervision, colleagues, leadership, and communication) that affect job satisfaction of nurses. The study design was cross-sectional descriptive. The research instrument in the form of a questionnaire. The study was conducted from August 2015 to November 2015 at 83 nurses respondent in Haji Boejasin Pelaihari hospitals. Data analysis used the Fisher Exact. The results showed that only occupational factors was not associated with job satisfaction (*p value* 0.302), while other factors related. Advised to make improvements to the factors that affect job satisfaction of nurses to maximize employment.*

Keywords : *job satisfaction, affecting factor, nurse, inpatient room.*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang

tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (1). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor, seperti yang dikutip dari *Job Satisfaction Index* pada *Advancing Excellence In America's*

Nursing Homes bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: pembayaran, pekerjaan, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Teori Rowland & Rowland mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi lingkungan yang terdiri dari komunikasi, potensi pengembangan, dan kebijakan individu; serta peran manajer (2).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina tahun 2009, sebanyak 65% perawat pelaksana menyatakan kurang puas terhadap berbagai aspek manajemen keperawatan di RSUD Kota Semarang (3). Dalam Jurnal *Nurse Staffing and the Relationship to Job Satisfaction And Retention (2014)* mengungkapkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja perawat merupakan kunci untuk meningkatkan keluaran rawat pasien dan meningkatkan nilai pelayanan kesehatan (4).

Rumah Sakit Umum Daerah Haji Boejasin Pelaihari merupakan rumah sakit daerah tipe C yang melayani masyarakat tidak hanya dari Kecamatan Pelaihari tetapi juga dari kecamatan-kecamatan di luar Pelaihari. Rumah sakit ini diharapkan mampu untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai standar mutu pelayanan RSUD Haji Boejasin Tanah Laut. Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 11 Mei 2015 melalui wawancara terhadap 8 orang perawat dari 4 ruangan rawat inap di RSUD Haji Boejasin Pelaihari, 4 dari 8 orang secara umum menyatakan kurang puas dalam bekerja. Berdasarkan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan *cross sectional* yang

menjelaskan dan menganalisis suatu fenomena serta memperkirakan dan menguji berdasarkan teori yang ada dengan tujuan menyelidiki faktor yang mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja pada perawat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yang terdiri dari pembayaran, pekerjaan, promosi, supervisi, rekan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian dalam penelitian berjumlah 83 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. Penelitian ini menunjukkan apakah ada hubungan antara faktor-faktor yang diteliti dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari.

Frekuensi Responden Tentang Pembayaran, Pekerjaan, Promosi

Frekuensi responden tentang pembayaran di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari menyatakan tidak baik sebesar (14,5%) dan menyatakan baik sebesar (85,5%). Berdasarkan hal tersebut paling banyak responden mempersepsikan bahwa pembayaran di rumah sakit sudah baik.

Frekuensi responden tentang pekerjaan di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari menyatakan kondisi pekerjaannya tidak baik (4,8%) dan kondisi pekerjaannya baik (95,2%). Berdasarkan hal tersebut paling banyak responden mempersepsikan bahwa kondisi pekerjaan di rumah sakit sudah baik.

Frekuensi responden tentang promosi di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari menyatakan tidak

baik (14,5%) dan baik (85,5%). Berdasarkan hal tersebut paling banyak responden mempersepsikan bahwa kesempatan promosi di rumah sakit sudah baik.

Frekuensi Responden Tentang Supervisi, Rekan Kerja, Kepemimpinan

Frekuensi responden tentang supervisi di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari menyatakan tidak baik (4,8%) dan baik (95,2%). Berdasarkan hal tersebut paling banyak responden mempersepsikan bahwa supervisi di rumah sakit sudah baik.

Frekuensi responden tentang rekan kerja di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari menyatakan tidak baik (3,6%) dan baik (96,4%). Berdasarkan hal tersebut paling banyak responden mempersepsikan bahwa hubungan dengan rekan kerja di rumah sakit sudah baik.

Frekuensi responden tentang kepemimpinan di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari menyatakan tidak baik (4,8%) dan baik (95,2%). Berdasarkan hal tersebut paling banyak responden mempersepsikan bahwa kepemimpinan di ruang rawat inap rumah sakit sudah baik.

Frekuensi Responden Tentang Komunikasi, Kepuasan Kerja

Frekuensi responden tentang komunikasi di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari menyatakan tidak baik (3,6%) dan baik (96,4%). Berdasarkan tabel 7 tersebut paling banyak responden mempersepsikan bahwa komunikasi di ruang rawat inap rumah sakit sudah baik.

Frekuensi responden tentang kepuasan kerja di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari menyatakan tidak puas (8,4%) dan puas

(91,6%). Berdasarkan hal tersebut paling banyak responden mempersepsikan sudah puas terhadap pekerjaannya

Hubungan Faktor Pembayaran dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari.

Responden yang menyatakan pembayaran tidak baik menyatakan tidak puas sebesar (58,3%) dan menyatakan puas sebesar (41,7%). Sebaliknya pada responden yang menyatakan pembayaran baik menyatakan puas sebesar (100%). Hasil uji *Fisher Exact* menunjukkan p value: 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan antara pembayaran dengan kepuasan perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agustina Mayasari (2009) di RSUD Kota Semarang bahwa ada hubungan antara insentif dengan kepuasan perawat (3). Stoner (1986) menyatakan tambahan gaji, bonus dan promosi dapat merupakan motivator yang kuat terhadap kinerja dan kepuasan kerja (5). Pada penelitian ini, responden yang menyatakan pembayaran baik seluruhnya menyatakan puas (100%). Hal ini membuktikan teori yang dikemukakan Stoner di atas bahwa pembayaran merupakan motivator yang kuat terhadap kepuasan kerja perawat.

Hubungan Faktor Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari

Responden yang menyatakan pekerjaan tidak baik menyatakan tidak puas sebesar (25%) dan menyatakan puas sebesar (75%). Hal ini berbanding lurus pada responden yang menyatakan pembayaran baik yang tidak puas sebesar (7,6%) dan menyatakan puas sebesar (92,4%). Hasil uji *Fisher Exact* menunjukkan $p: 0,302$ ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara pekerjaan dengan kepuasan perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Andri Jamiko (2011) karakteristik pekerjaan itu sendiri berperan relatif kecil dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena pada intinya kepuasan kerja dibentuk oleh berbagai aspek. Selain itu, kemungkinan karena karyawan melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang sehingga menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan bagi karyawan (6).

Hubungan Faktor Kesempatan Promosi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari

Responden yang menyatakan kesempatan promosi tidak baik menyatakan tidak puas sebesar (58,3%) dan menyatakan puas sebesar (41,7%). Sebaliknya pada responden yang menyatakan kesempatan promosi baik menyatakan puas sebesar (100%). Hasil uji *Fisher Exact* menunjukkan $p: 0,000$ ($p < 0,05$), maka terdapat hubungan antara pekerjaan dengan kepuasan perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kartika

Yanidrawati (2011) bahwa kesempatan promosi berada pada kuadran pertama yang menjadi indikator kepuasan kerja, artinya kesempatan promosi merupakan faktor yang cukup penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat (7).

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 atau mutasi pekerjaan (8,9,10).

Hubungan Faktor Supervisi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari

Responden yang menyatakan supervisi tidak baik menyatakan tidak puas sebesar (75%) dan menyatakan puas sebesar (25%). Sebaliknya pada responden yang menyatakan supervisi baik menyatakan tidak puas sebesar (8,4%) dan menyatakan puas sebesar (91,6%). Hasil uji *Fisher Exact* menunjukkan $p: 0,001$ ($p < 0,05$), terdapat hubungan antara supervisi dengan kepuasan perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. Hasil ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Alfrian Harikadua (2014) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat (11).

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya untuk kemudian bila ditemukan adanya masalah, segera diberikan bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya

(8). Menurut pemaparan perawat di rumah sakit Haji Boejasin Pelaihari, supervisi dilaksanakan sesuai kebutuhan dari masing-masing ruangan untuk masing-masing perawat berdasarkan masalah yang ada. Pengawasan dan penilaian dilakukan secara objektif, penyampaian evaluasi dilakukan dengan suasana yang hangat dan kondusif, tetapi mekanisme penilaian yang dilakukan terhadap proses supervisi tersebut kurang dipahami oleh perawat.

Hubungan Faktor Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari

Responden yang menyatakan rekan kerja tidak baik menyatakan tidak puas sebesar (100%). Sebaliknya pada responden yang menyatakan rekan kerja baik menyatakan tidak puas sebesar (5%) dan menyatakan puas sebesar (95%). Hasil uji *Fisher Exact* menunjukkan $p: 0,000$ ($p < 0,05$), maka terdapat hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Basmala di RSUD Gunung Jati Cirebon (2005) (12).

Dukungan, persahabatan, dan interaksi positif antar karyawan menyebabkan kepuasan, sedangkan karyawan yang pemaarah dan kurang bersahabat serta kurangnya kerja sama tim, penghormatan, dan pengakuan dari rekan kerja merupakan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (10).

Hubungan Faktor Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari

Responden yang menyatakan kepemimpinan tidak baik menyatakan tidak puas sebesar (75%) dan menyatakan

puas sebesar (25%). Sebaliknya pada responden yang menyatakan kepemimpinan baik menyatakan tidak puas sebesar (5,1%) dan menyatakan puas sebesar (94,9%). Hasil uji *Fisher Exact* menunjukkan $p: 0,001$ ($p < 0,05$), maka terdapat hubungan antara supervisi dengan kepuasan perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agustina Mayasari di RSUD Kota Semarang (2009) bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan perawat.

Untuk mencapai tujuan umum, kepemimpinan harus memiliki kemampuan memberikan inspirasi kepada orang lain agar dapat bekerja sama sebagai satu kelompok. Secara umum, seorang manajer dinilai dari kemampuannya dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan staf. Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis. (8).

Hubungan Faktor Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari

Responden yang menyatakan komunikasi tidak baik menyatakan tidak puas sebesar (66,7%) dan menyatakan puas sebesar (33,3%). Sebaliknya pada responden yang menyatakan komunikasi baik menyatakan tidak puas sebesar (6,3%) dan menyatakan puas sebesar (93,8%). Hasil uji *Fisher Exact* menunjukkan $p: 0,018$ ($p < 0,05$), maka terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifah bahwa komunikasi baik itu ke atas, mendatar, ataupun ke bawah mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat (13).

Keberlangsungan organisasi bergantung pada kemampuan manajemen untuk menerima, mengirimkan dan menindaklanjuti informasi. Proses komunikasi menghubungkan orang-orang dalam organisasi. Informasi yang ada dalam sebuah organisasi mengintegrasikan aktivitas dari organisasi baik internal maupun eksternal, diantaranya pengharapan terhadap usaha yang telah dilakukan, pengetahuan tentang kegiatan organisasi, dan rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi (14). Hasil penelitian ini sesuai dengan penjelasan di atas dimana perawat merasa puas karena proses komunikasi yang baik, artinya informasi yang didapat perawat sudah mampu mengintegrasikan aktivitas pekerjaan perawat di rumah sakit tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari yaitu pembayaran, promosi, supervisi, rekan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi, sedangkan satu faktor yang tidak mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari yaitu faktor pekerjaan.

Bagi calon peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti bahkan mendalami tiap-tiap variabel yang diteliti seperti mencari jenis kepemimpinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat dalam bentuk desain penelitian multivariat.

KEPUSTAKAAN

1. Draft, Richard L. Manajemen. Jakarta: Erlangga, 2003.
2. Nursalam. Manajemen keperawatan: aplikasidan praktek keperawatan

- profesional. Jakarta: Salemba Medika, 2012.
3. Agustina Mayasari. Analisis pengaruh persepsi faktor manajemen keperawatan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rsud kota Semarang, 2009.
4. Debra C. Hairr, Helen Salisbury. Nurse staffing and the relationship to job satisfaction and retention. nursing econommic; Vol.32 No.3: 142-147. 6. 2014.
5. Stoner, James AF. Manajemen Ed.2. Jakarta: Erlangga, 1986.
6. Andrie Jamiko. pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada koperasi nusantara kantor unit soreang, 2011.
7. Kartika Yanidrawati, F. Sri Susilaningsih, Irman Somantri. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah kabupaten bekasi, 2011.
8. Suarli, S dan Yanyan. Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.
9. Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. 2015.
10. Sirait, Justin T. Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Jakarta: Grasindo, 2006.
11. ALfrian Harikadua, Herman Warouw, Rivelino S. Hamel. Hubungan supervisi keperawatan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Irina C BLU RSUP

Prof. Dr. R. D. Kandou Manado,
2014.

12. Dewi Basmala Gatot dan Wuku Adi Sasmito. Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rsud Gunung Jati Cirebon, 2005.
13. Syarifah Baharum. Hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan kepuasan kerja, prestasi kerja dan komitmen kerja.
14. Robbins, Stepen P. Manajemen. Jakarta: Erlangga, 2010.