

Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna (An Overview of Nurses Work Satisfaction at the Inpatient Ward of The Liun Kendage General Hospital Tahuna)

Jamila Daeng Madeo¹, Meistvin Welembuntu², Grachia Ch Tooy³

^{1,2,3}Politeknik Negeri Nusa Utara

Abstrak: Rumah Sakit sebagai suatu institusi pelayanan kesehatan masyarakat mempunyai sumber daya manusia yang kualitasnya sangat berperan dalam menunjang pelayanan tersebut. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah mengenai kepuasan kerja yang merupakan bagian dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas seorang perawat. Tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna. Desain penelitian ini adalah dengan penelitian deskriptif yang teknik pengambilan sampelnya menggunakan purposive sampling sehingga responden dalam penelitian ini berjumlah 84 perawat di ruang rawat inap. Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa 54% responden berumur antara 26–30 tahun, 93% berjenis kelamin perempuan, 77% berpendidikan DIII Keperawatan, 76% berstatus perawat PNS/pegawai tetap, dan 55% dengan masa kerja/lama kerja antara 6–10 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang merasa sangat puas sebanyak 8 orang (9%), merasa puas sebanyak 32 orang (38%), merasa cukup puas sebanyak 39 orang (46%), merasa kurang puas 5 orang (6%) dan tidak ada perawat yang merasa tidak puas dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap hanya 46%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna sudah cukup baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Keywords: kepuasan kerja, perawat pelaksana

Rumah sakit sebagai suatu institusi pelayanan kesehatan masyarakat mempunyai sumber daya manusia yang kualitasnya sangat berperan dalam menunjang pelayanan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen administrasi rumah sakit. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan (Adikoesoemo, 2002).

Perawat adalah orang yang telah lulus dari pendidikan perawat baik didalam maupun di luar negeri sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Peran seorang perawat yaitu sebagai koordinator, konselor, pelaksana, kolaborator, pendidik, pembaharu, konsultan dan advokat. Perawat pelaksana adalah seorang tenaga kesehatan yang bertanggung jawab dan diberikan wewenang untuk

memberikan pelayanan keperawatan pada instansi kesehatan di tempat atau ruang dia bekerja. Hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai kepuasan kerja yang merupakan bagian dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas seorang perawat (Nursalam, 2007).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit (Croese, 2001). Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga

untuk menentukan strategi manajemen di masa mendatang. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya (Greenberg & Baron, 2003).

RSUD Liunkendage adalah Rumah Sakit Pemerintah tipe C dan merupakan satu-satunya Rumah Sakit yang ada di kepulauan sangihe yang berada dalam tahap perkembangan. RSUD Liunkendage memiliki jumlah perawat pelaksana di ruang rawat inap sebanyak 129 orang yang terdiri dari 7 orang kepala ruangan (Anggrek, Boungevillie, Crisant, Edelweis, Flamboyan, ICU dan NICU), 77 orang perawat PNS, 27 orang Honorer, dan 18 orang perawat sukarela. Besarnya jumlah tenaga perawat pelaksana di ruang rawat inap tersebut merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen, terutama kepuasan kerjanya, karena kepuasan kerja perawat akan berpengaruh besar terhadap kinerja perawat, dan akan berakibat terhadap mutu pelayanan yang dihasilkan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna.

METODE

Penelitian dilakukan di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna dan waktu penelitian yaitu pada bulan Mei 2015. Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di ruang Rawat Inap RSUD Liunkendage Tahuna. Populas pada penelitian ini seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap yang ada di RSUD Liunkendage Tahuna yang berjumlah 129 Orang. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan *purposive sampling*, yaitu perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Maksud dari pemilihan sampel secara *purposive* ini adalah untuk memperoleh homogenitas responden.

HASIL

Hasil Pengolahan data dari penelitian yang dilakukan ditampilkan dalam beberapa tabel di bawah.

Umur

Distribusi responden berdasarkan golongan umur dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Respon	Persenta (%)
1	20-25	12	14
2	26-30	45	54
3	31-35	16	19
4	36-40	10	12
5	> 40	1	1
Total		84	100

Dari tabel 1 dapat kita lihat bahwa responden terbanyak berumur antara 26–30 Tahun yaitu 45 orang (54%) dan responden paling sedikit berumur >40 Tahun yaitu 1 orang (1%).

Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Respon	Persentase (%)
1	Laki-laki	6	7
2	Perempuan	78	93
Total		84	100

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu 78 orang (93%) dan yang paling sedikit berjenis kelamin laki-laki yaitu 6 orang (7%).

Pendidikan

Distribusi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Respon	Persentase (%)
1	SPK	8	10
2	DIII KEP	65	77
3	SI KEP	11	13
Total		84	100

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak berpendidikan DIII

Keperawatan yaitu 65 orang (77%) dan yang paling sedikit berpendidikan SPK yaitu 8 responden (10%).

Status Kepegawaian

Distribusi responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	
	Responden	Persentase (%)
PNS	64	76
HONORER	20	24
Total	84	100

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berstatus sebagai PNS atau pegawai tetap yaitu 65 orang (76%), dan paling sedikit berstatus sebagai Honorer atau pegawai kontrak yaitu 19 responden (24%).

Lama kerja/Masa kerja

Distribusi responden berdasarkan golongan umur dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja/Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	
	Respon	Persentase (%)
1-5 Tahun	30	36
6-10 Tahun	46	55
11-15 Tahun	5	6
16-20 Tahun	2	2
> 20 Tahun	1	1
Total	84	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa lama kerja responden tertinggi ialah dengan lama kerja 6–10 Tahun yaitu 46 orang (55%) dan terendah dengan lama kerja >20 Tahun yaitu 1 orang (1%).

Kepuasan Kerja

Distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Liunkendage Tahuna

Kepuasan Kerja	Jumlah	
	Responden	Persentase (%)
Sangat Puas	8	10
Puas	32	38
Cukup Puas	39	46
Kurang Puas	5	6
Tidak Puas	0	0
Total	84	100

Tabel 6 menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat paling banyak merasa cukup puas yaitu 39 orang (46%), yang merasa puas yaitu 32 orang (38%), yang merasa sangat puas yaitu 8 orang (10%), paling sedikit yang merasa kurang puas yaitu 5 orang (6%) dan tidak ada perawat yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Tabulasi Silang

Tabulasi silang antara karakteristik responden dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna dapat dilihat pada tabel 7.

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa perawat yang menyatakan sangat puas dan puas berdasarkan karakteristik responden ialah dari kategori umur rata-rata berumur 26–30 tahun, dari kategori jenis kelamin terbanyak berjenis kelamin perempuan, dari kategori pendidikan paling banyak berpendidikan DIII, dari status kepegawaian terbanyak berstatus sebagai perawat PNS dan dari kategori lama kerja terbanyak dengan lama kerja 6–10 tahun.

PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian tentang Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Liunkendage Tahuna. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Berdasarkan hasil penelitian, ditinjau dari kepuasan kerja sebagian besar responden menyatakan

Tabel 7. Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Kepuasan Kerja

Karakteristik responden	KEPUASAN KERJA									
	Sangat Puas		Puas		Cukup Puas		Kurang Puas		Tidak Puas	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Umur										
20-25 Tahun	0	0	7	58	4	33	1	9	0	0
26-30 Tahun	8	18	17	38	17	38	3	6	0	0
31-35 Tahun	0	0	6	38	9	56	1	6	0	0
36-40 Tahun	0	0	1	10	9	90	0	0	0	0
> 40 Tahun	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0
Jenis Kelamin										
laki-laki	1	17	3	50	2	33	0	0	0	0
Perempuan	7	9	29	37	37	47	5	7	0	0
Pendidikan										
SPK	0	0	4	50	3	37	1	13	0	0
DIII Kep	5	8	24	37	32	49	4	6	0	0
S1 Kep	3	28	4	36	4	36	0	0	0	0
Status pegawai										
PNS	8	13	23	36	31	48	2	3	0	0
Honorer	0	0	9	45	8	40	3	15	0	0
Masa kerja										
1-5 Tahun	1	4	13	43	13	43	3	10	0	0
6-10 Tahun	7	15	16	35	21	46	2	4	0	0
11-15 Tahun	0	0	1	20	4	80	0	0	0	0
16-20 Tahun	0	0	1	50	1	50	0	0	0	0
> 20 Tahun	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0

cukup puas yakni 46% dan paling sedikit responden menyatakan kurang puas yakni 6%. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyana (2013) dalam penelitiannya tentang Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Padma Sari Denpasar, yang menunjukkan bahwa dari 58 karyawan yang merasa cukup puas ada 42 orang (71%), yang merasa puas 10 orang (17%) dan merasa tidak puas ada 8 orang (14%). Hal ini disebabkan karena beberapa faktor seperti hubungan dengan atasan, sosialisasi, kondisi kerja, penghargaan dan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Hasil tabulasi silang antara karakteristik responden dengan kepuasan kerja, perawat yang menyatakan sangat puas dan puas dengan kepuasan kerja yaitu berdasarkan umur rata-rata berumur 26–30 tahun. Umur 26–30 tahun merupakan usia produktif, hal ini menunjukkan bahwa subjek sebagian besar masih dalam usia kompetitif untuk bekerja dan memiliki semangat kerja serta kepuasan kerja yang tinggi. Havighurst (2002) berpendapat bahwa mereka yang berusia 26–30 tahun memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, usia ini memberikan banyak kemungkinan untuk mengeksplorasi kemampuan karena usia ini berada pada puncak kemampuannya, dengan semakin banyak tantangan dalam dunia kerja justru memberikan kesempatan besar untuk dapat mengeluarkan segenap kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan jenis kelamin perawat yang menyatakan sangat puas dan puas dengan kepuasan kerja paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu 36 orang dan laki-laki 4 yaitu orang, data ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perempuan lebih tinggi dibanding dengan kepuasan kerja laki-laki, namun hal ini tidak sebanding dengan jumlah responden yang mayoritas ialah perempuan. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslim (2010) dalam penelitiannya tentang Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat, yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata tingkat kepuasan responden menurut jenis kelamin perempuan adalah 59,64% dan laki-laki adalah 40,36% dengan standar deviasi masing-masing 14,25% dan 10,9%. Data ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata tingkat kepuasan kerja perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki. Tetapi hasil uji statistik didapatkan nilai p value = 0,385 atau $p > \alpha$ (0,05), berarti pada alpha 5% terlihat tidak ada perbedaan yang signifikan nilai rata-rata tingkat kepuasan antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. Seperti yang dikatakan Muchlas (2005) bahwa secara umum tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam produktivitas kerja dan dalam kepuasan kerja. Robbins (2008) menulis dalam bukunya bahwa tidak ada bukti yang menyatakan jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan pendidikan, perawat yang menyatakan sangat puas dan puas dengan kepuasan kerja yang berpendidikan DIII yaitu 72%, S1 yaitu 18% dan SPK yaitu 10%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada yang berpendidikan tinggi lebih baik dari pada yang berpendidikan rendah. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslim (2010) dalam penelitiannya tentang Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat, yaitu pada yang berpendidikan DIII nilainya 59,12%, sedangkan pada yang pendidikan SPK nilainya 56,89%. Siagian (2009) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, karena semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam mencapai kepuasan kerja.

Berdasarkan status kepegawaian, perawat yang menyatakan sangat puas dan puas paling banyak berstatus Pegawai PNS/pegawai tetap. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Perawat PNS lebih tinggi dibanding dengan perawat honorer. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Gatot (2005) dalam penelitiannya tentang Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat yang berstatus PNS lebih tinggi yaitu 61,11% dibanding Non PNS yaitu 39,89%. Ini disebabkan mereka yang berstatus PNS memiliki kesempatan untuk maju dalam perusahaan dan mereka juga memiliki tanggung jawab dari pekerjaannya, sehingga mereka lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan yang berstatus Non PNS, mereka merasa kurang nyaman dengan status kepegawaiannya saat ini karena setiap orang yang bekerja mempunyai keinginan untuk mendapatkan status kepegawaian yang tetap dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan masa kerja/lama kerja, perawat yang menyatakan sangat puas dan puas paling banyak dengan lama kerja 6–10 tahun, hal ini dikarenakan responden pada penelitian ini paling banyak adalah dengan masa kerja 6–10 tahun. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Argapati (2013), dalam penelitiannya tentang Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Stella Maris Makassar, menunjukkan

bahwa yang lama kerja 1–5 tahun merasa puas yaitu 67%. Ini dikarenakan pada awal bekerja karyawan memiliki kepuasan kerja yang lebih dan semakin menurun seiring bertambahnya waktu secara bertahap lima sampai delapan tahun dan meningkat kembali setelah masa lebih dari delapan tahun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna, 54% berumur antara 26–30 tahun, 93% berjenis kelamin perempuan, 77% berpendidikan DIII Keperawatan, 76% berstatus perawat PNS/pegawai tetap dan 55% dengan masa kerja/lama kerja antara 6–10 tahun. (2) Kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna hanya 46%, dilihat dari perawat yang menyatakan sangat puas 9%, puas sebanyak 38% cukup puas sebanyak 46%, kurang puas 6% dan tidak ada perawat yang menyatakan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna sudah cukup baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka dapat disarankan beberapa hal yang terkait dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna, yakni:

Bagi Rumah Sakit

Kiranya pihak Manajemen Rumah Sakit dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat, karena kepuasan kerja perawat akan berpengaruh besar terhadap kinerja perawat, dan akan berakibat terhadap mutu pelayanan Rumah Sakit. Untuk mengetahui kepuasan kerja perawat maka disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja secara berkala.

Bagi Perawat

Kiranya perawat dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, agar dapat memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit.

Bagi Institusi

Diharapkan dapat menambah kepustakaan dan sumber bacaan mengenai kepuasan kerja dan pengembangan proses pembelajaran terkait dengan metodologi dan kurikulum.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya oleh peneliti-peneliti lain dengan memperluas variabelnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adikoesoemo, S. 2002. *Manajemen Rumah Sakit*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Argapati, A. 2013. *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Stella Maris Makassar*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat-UNHAS: Makassar.
- Croze, P.S. 2001. *Continuing Education: Job Characteristics Related to Job Satisfaction in Rehabilitation Nursing*. Association of Rehabilitation Nurses.
- Gatot, D. 2005. *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon*. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat-UI. Depok
- Fathony, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Gaffar, L.O.J. 2002. *Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Havighurst, R.J. 2002. *Human Derelopment and Educationt*. Terjemahan oleh Moh. Karisan. Surabaya: Sinar Jaya.
- Hidayat, A.A.A. 2011. *Riset kEperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.
- Kozier, B., et al. 2004. *Fundamental of Nursing: Consept, Process and Practice*. California: Addison-Wesley Publishing CO.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnanto, S.R. 2004. *Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC.
- Muchlas, M. 2005. *Perilaku organisasi*. Ed. 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslim, M. 2010. *Tingkat kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Pasaman Barat*. Tesis. Fakultas kesehatan masyarakat-PS KARS Unand. Pasaman Barat.
- Nursalam. 2007. *Manajemen Keperawatan Aplikasai dalam Praktik Keperawatan Profesional*, ed. 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Pradyana, W. 2013. *Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Padma Sari Denpasar*. Sripsi. Bali: Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Udayana.
- Robbin, S.P. 2008. *Perilaku organisasi*. Ed. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafinda Persada.