

## Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Manajemen Keperawatan Di RSUD Waluyo Jati Kraksaan

### *Analysis of Nurse Job Satisfaction with Nursing Management At RSUD Waluyo Jati Kraksaan*

Titik Suhartini<sup>1</sup>

1. STIKES Hafshawaty Pesantren Zainul Hasan Probolinggo

#### Abstrak

Riwayat artikel

Diajukan: 29 Agustus 2020

Diterima: September 2020

Penulis Korespondensi:

-Titik Suhartini

- STIKES Hafshawaty  
Pesantren Zainul Hasan  
Probolinggo

-suhartini.titik78@gmail.com

Kata Kunci:  
Kepuasan  
Perawat, Manajemen  
Keperawatan

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk tempat pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan secara paripurna sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Tenaga kesehatan yang paling dominan memberikan pelayanan adalah tenaga keperawatan, sehingga khususnya perawat menjadi salah satu penentu dari tercapainya mutu pelayanan rumah sakit. Perawat dalam menjalankan tugasnya dapat dipengaruhi banyak hal, khususnya adalah penerimaan perawat dalam menjalankan pekerjaannya, dalam hal ini kinerja perawat salah satu penentunya adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. Kepuasan kerja perawat ini akan mempengaruhi dari proses manajemen yang dilakukan di rumah sakit khususnya di masing-masing ruang rawat inap. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kepuasan perawat terhadap manajemen keperawatan di RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian analitik korelasional. Populasinya adalah perawat rawat inap di RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Teknik sampling yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Analisa data dengan uji Kendall's Tau untuk mengetahui hubungan variabel dengan tingkat kemaknaan  $\alpha \leq 0,05$ . Hasil penelitian diperoleh kepuasan kerja perawat sebagian besar dengan kategori puas, yaitu sebanyak 73 responden (81,5%) sedangkan manajemen keperawatan secara keseluruhan dengan kategori baik. Hasil uji analisa data diperoleh  $P = 0,000$  dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga kesimpulannya ada hubungan kepuasan kerja perawat terhadap manajemen keperawatan. Pengelolaan manajemen keperawatan khususnya di ruang rawat inap salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja perawat. Segala bentuk metode pengelolaan manajemen yang dilakukan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerja dari masing-masing perawat sehingga segala bentuk program kegiatan keperawatan akan memberikan hasil yang baik terhadap pelayanan keperawatan.

#### Abstract

*Hospital is one form of health service that provides services in full in accordance with the needs of the community. The most dominant health personnel providing services are nursing staff, so that nurses in particular are one of the determinants of achieving quality hospital services. Nurses in carrying out their duties can be influenced by many things, especially the acceptance of nurses in carrying out their work, in this case the performance of nurses is one of the determinants of job satisfaction felt by nurses. Nurse job satisfaction will affect the management process carried out in the hospital, especially in each inpatient room. The purpose of this study was to analyze nurse satisfaction with nursing management at RSUD Waluyo Jati Kraksaan.*

*In this study using a correlational analytic research design. The population is inpatient nurses at RSUD Waluyo Jati Kraksaan. The sampling technique used is stratified random sampling. Data analysis using Kendall's Tau test to determine the relationship of variables with a significance level of  $p \leq 0.05$ .*

*The results of the study showed that nurses' job satisfaction was mostly satisfied, as many as 73 respondents (81.5%) while overall nursing management was in a good category. The results of the test data analysis obtained  $P = 0,000$  with  $\alpha = 0.05$  so that the conclusion there is a relationship between nurse job satisfaction and nursing management.*

*Management of nursing management, especially in the inpatient room, is influenced by nurse job satisfaction. All forms of management management methods carried out are strongly influenced by the work ability of each nurse so that all forms of nursing activity programs will provide good results for nursing services.*

## **Pendahuluan**

Perubahan pelayanan keperawatan mempunyai dua pilihan utama, yaitu mereka melakukan inovasi dan berubah atau mereka yang di ubah oleh suatu keadaan dan situasi. Perawat harus mempunyai ketrampilan dalam proses perubahan. Ketrampilan pertama adalah proses keperawatan. Proses keperawatan merupakan pendekatan dalam menyelesaikan masalah yang sistematis dan konsisten dengan perencanaan perubahan. Ketrampilan kedua adalah ilmu teoritis di kelas dan mempunyai pengalaman praktik untuk bekerja secara efektif dengan orang lain. Kemampuan yang dimiliki oleh perawat tersebut dapat digunakan sebagai modal dalam pemebirian asuhan keperawatan kepada pasien dan dapat menjadi tolak ukur dalam pencapaian kepuasan kerja perawat. Kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan unsure utama dalam menilai kinerja seseorang. Namun tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa di dukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Jika seseorang sudah menjalankan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi

Tim keperawatan merupakan tim kesehatan garda depan yang menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus menerus, oleh karena itu kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien.

Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk

menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan/organisasi, (Davis, 2002).

RSUD Waluyo Jati dinyatakan Lulus Akreditasi Tingkat Paripurna untuk rumah sakit kelas C Kapasitas tempat tidur yang tersedia di RSUD Waluyo Jati Kraksaan yaitu 250 Tempat Tidur (TT). Ruang perawatan di RSUD Waluyo Jati Kraksaan terdiri dari : Ruang Dahlia, Ruang Mawar, Ruang Melati, Ruang Bougenville, Ruang Rosela, Ruang Asoka, Ruang Tengger, Ruang Perinatologi. Masing-masing dengan jumlah tempat tidur adalah: Ruang Tengger terdapat 12 TT, Ruang asoka terdiri dari 42 TT, Ruang rosella 58 TT, Ruang Melati 38 TT, Ruang Bougenville 26 TT, ruang Mawar 42 TT, Ruang Dahlia 36 TT, Ruang ICU 6 TT dan Ruang NICU 30 TT

## **Metodologi**

Penelitian ini menggunakan desain hubungan asosiasi. Sampel yang digunakan adalah perawat di ruang rawat inap, yang berjumlah 93 responden. Teknik sampling menggunakan *Stratified Random Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independen dalam penelitian ini penerapan kepuasan kerja perawat dan variabel dependennya adalah manajemen keperawatan. Berdasarkan hasil observasi yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan tabulasi dan dianalisis dengan Kendal Tau untuk mengetahui hubungan antara dua variabel kategorik dengan tingkat kemaknaan  $p \leq 0,05$ . Seluruh pengolahan data statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer SPSS.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **1. Hasil**

Data umum dari penelitian ini meliputi karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, yaitu sebagai berikut:

Tabell. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	f	%
Usia (Tahun)		
23 – 33	56	60,2
34 – 44	36	38,7
44 – 55	1	1,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	18,3
Perempuan	76	81,7
Jabatan		
Kepala Ruang	1	1,1
Katim	26	28
Perawat Pelaksana	66	71
Masa Kerja (Tahun)		
< 1	1	1,1
1 – 7	44	47,3
8 - 14	40	43
15 – 22	6	6,5
> 22	2	2,2
Status Kerja		
Non PNS	62	66,7
PNS	31	33,3
Ruang Inap		
Mawar	16	17,2
Melati	14	15,1
Bougenvile	6	6,5
Asoka	19	20,4
Dahlia	15	16,1
NICU	11	11,8
Tengger	12	12,9

Sumber: data primer, penelitian 2019

Berdasarkan tabel 1 diperoleh data sebagian besar usia 23 – 33 tahun (60,2%), sebagian besar jenis kelamin perempuan (81,7%), sebagian besar sebagai perawat pelaksana (71%), sebagian besar masa kerjanya 1-7 tahun (47,3%), sebagian besar status kerjanya sebagai non PNS (66,7%), sebagian besar berada diruang rawat inap Asoka (20,4%).

Tabel 2. Kepuasan Kerja Perawat dan Manajemen Keperawatan

Data Khusus	f	%
Kepuasan Kerja Perawat		
Puas	73	78,5
Tidak Puas	20	21,5
Manajemen Keperawatan		
Baik	93	100

Sumber: data primer, penelitian 2019

Berdasarkan tabel 2 diperoleh informasi sebagian besar kepuasan kerja perawat dengan kategori puas (78,5%) dan manajemen keperawatan keseluruhan baik (100%)

### Analisis Data

Hasil pengolahan data dengan tabulasi silang diperoleh data bahwa kepuasan kerja perawat dengan kategori puas menghasilkan manajemen kerja baik sebanyak 20 responden, sedangkan kategori tidak puas menghasilkan manajemen kerja yang baik terdapat 70 reponden.

Berdasarkan hasil uji statistic dengan menggunakan uji Kendal Tau diperoleh hasil Pvalue 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan kepuasan kerja perawat terhadap manajemen keperawatan di RSUD Waluyo Jati Kraksaan.

## 2. Pembahasan

### Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data kepuasan kerja perawat dengan kategori puas sebanyak 73 responden (78,5%) sedangkan kategori tidak puas terdapat 20 responden (21,5%).

Berbagai konsep teori tentang kepuasan kerja perawat, salah satunya menurut Nursalam 2017 menyebutkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan dan peran manajer.

Kepuasan kerja perawat khususnya di RSUD Waluyo Jati dihasilkan bahwa sebagian besar perawat merasakan ataumempunya penilaian bahwa mereka puas dengan hasil kerja atau kondisi kerja yang mereka lakukan maupun yang mereka terima selama memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dan keluarga. Hasil data juga menyebutkan bahwa, masih ada 20 responden (21,5%) perawat yang mempunyai penilaian tidak puas dengan kondisi kerja yang mereka jalankan. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh perawat meliputi aspek: pemenuhan kebutuhan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan, kebijakan Rumah Sakit mengenai pemberian beasiswa atau pelatihan pendidikan keperawatan, kesesuaian jumlah pendapatan yang diterima dengan latar belakang pendidikan, proporsi jumlah perawat dan pasien di ruangan. Beberapa indikator tersebut yang mempunyai penilaian skor rendah, artinya perawat merasa bahwa diantara beberapa indikator yang bernilai puas, ada juga yang bernilai tidak puas. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh perawat fokus pada upaya pengembangan karier perawat, diantaranya melalui kegiatan seminar, pelatihan, workshop ataupun program pendidikan lanjut dalam upaya peningkatan kualitas perawat, yang dalam hal ini masih belum merata dirasakan oleh seluruh perawat yang ada di rumah sakit.

### **Manajemen Keperawatan**

Berdasarkan penelitian diperoleh data tentang manajemen keperawatan, menyebutkan bahwa secara keseluruhan dari manajemen keperawatan dengan kategori baik (100%).

Menurut Nursalam (2017) manajemen keperawatan merupakan proses yang dilakukan melalui upaya staf untuk memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Manajemen berhubungan dengan perencanaan pengorganisasian dalam memperkirakan peristiwa peristiwa sampai pembuatan rencana operasional manajemen dari setiap perawat.

Pada penelitian dihasilkan bahwa pelaksanaan manajemen keperawatan di RSUD Waluyo Jati Kraksaan sudah kategori baik, beberapa aspek yang menjadi indikatornya adalah: sarana prasarana, model keperawatan yang digunakan, efektifitas dan efisiensi model asuhan keperawatan, pelaksanaan model asuhan keperawatan, tanggungjawab dan pembagian tugas, timbangan terima, ronde keperawatan, sterilisasi obat, alur penerimaan obat, persiapan obat, penyimpanan obat, supervise, discharge planning dan dokumentasi keperawatan. Semua indikator tersebut sudah dilaksanakan dengan baik di masing-masing ruang rawat inap. Terlaksananya semua aspek dalam pengelolaan manajemen keperawatan tersebut sangat berdampak terhadap pemberian pelayanan keperawatan kepada pasien dan keluarga. Tujuan pelayanan keperawatan merupakan pernyataan konkret dan spesifik tentang pelayanan keperawatan. Tujuan tersebut juga dicapai melalui penetapan kebijakan yang dibuat secara kooperatif antara tim kesehatan dalam upaya menjamin kesejahteraan sosial bagi perawat dan staf lain sehingga mempunyai kepuasan kerja dan pemberian kesempatan kepada perawat untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik.

### **Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Manajemen Keperawatan**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji Kendall Tau, diperoleh nilai Pvalue 0,000 dengan taraf signifikan 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja perawat terhadap manajemen keperawatan di RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Hasil data juga menyebutkan bahwa, sejumlah 73 responden (87,5%) yang tingkat kepuasannya kategori puas menghasilkan manajemen keperawatan yang baik, bahkan juga kategori tidak puas sejumlah 20 responden (21,5%) menghasilkan manajemen keperawatan yang baik.

Menurut Nursalam (2017),. Proses manajemen keperawatan sejalan dengan proses keperawatan sebagai satu metode pelaksanaan asuhan keperawatan secara

professional, sehingga diharapkan keduanya dapat saling mendukung. Sebagaimana proses keperawatan manajemen keperawatan terdiri atas: pengumpulan data, identifikasi masalah, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil. Karena manajemen keperawatan mempunyai kekhususan terhadap mayoritas tenaga daripada seorang pegawai, maka setiap tahapan dalam proses manajemen lebih rumit jika dibandingkan dengan proses keperawatan.

Pengelolaan manajemen keperawatan di RSUD Waluyo Jati sudah bernilai baik, hal ini dilakukan dalam upaya peningkatan pelayanan mutu keperawatan dengan selalu memberikan kepuasan bagi perawat dan juga memberikan kepuasan kepada pasien dan keluarga. Peran seorang manajer khususnya di unit rawat inap (kepala ruang) memegang peranan penting dalam memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, manajer harus mempertimbangkan keunikan/karakteristik stafnya dan berusaha untuk memberikan tugas sebagai suatu strategi dalam memotivasi staf.

### Simpulan

1. Kepuasan kerja perawat di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo sebagian besar dengan kategori puas yaitu sebanyak 73 responden (81,5 %)
2. Manajemen keperawatan di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo keseluruhan dengan kategori baik (100 %)
3. Ada hubungan kepuasan kerja perawat terhadap manajemen keperawatan di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo

### Daftar Pustaka

Davis, K. & Newstrom, (2002), *Perilaku dalam organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharmas. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.

Daniel Napitupulu, Kasmiruddin, (2018), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Puri Husada Di Tembilahan), *Open Journal Systems/Vol. 5: Edisi I Januari - Juni 2018*, <https://www.ojs.uho.ac.id/index.php/jab/article/view/2705>, diakses tanggal 13 Desember 2018.

<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/18247>, diakses tanggal 13 Desember 2018

Denis Kusumawati, (2018), Karakteristik Pekerjaan (Variasi Tugas Dan Beban Kerja) Dengan Mutu Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSSI Sakinah Mojokerto, <http://www.repository.poltekkesmajapahit.ac.id/index.php/S1-KEP/article/view/1009>, diakses tanggal 13 Desember 2018

Ferdinan S. Tewel, Silvy L. Mandey, A. Joy. M. Rattu, (2017), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 5, No 3 (2017)*, diakses tanggal 13 Desember 2018

Gibson, J.L. (2000). *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga

Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE .

Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Iskandar Sumarto, Pitrah Asfian, Sabril Munandar, (2017), Perbedaan Stress Kerja Di Tinjau Dari Shift Kerja Pagi Siang Dan Malam Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan, ojs.uho.ac.id*, Vol 1, No 3, diakses tanggal 13 Desember 2018.

Mangkunegara, A.P.(2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L & Jackson, J.H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Buku II, Jakarta : Salemba Medika.

Mochammad Alvian Setyabudi, Mochammad Al Musadieq, Aulia Luqman Azi, (2018), Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Administrasi Bisnis/Vol 65, No 1 (2018): Desember*, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2705>, diakses tanggal 13 Desember 2018.

- Notoadmodjo. S, 2010, *Metode Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nursalam, Manajemen Keperawatan :Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional., Jakarta: Salemba Medika, (2017) Edisi 5
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2009).*Organizational behavior.*(13th Edition). New Jersey : Prentice-Hall International Inc.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi.* Alih bahasa Pujaatmaka, H. Jakarta: PT Prenhalindo
- Sutrisno Putri, Alesandra Lourdes, (2017), Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang, *RA Public aspects of medicine* <http://eprints.undip.ac.id/60513/>, diakses tanggal 13 Desember 2018

