

Kepuasan Kerja Perawat

Di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Sa'anin Padang

**Syamsu Aprizal
Tjahjono Kuntjoro
Ari Probandari**

Daftar Isi

Daftar Isi.....	ii
Abstract	iii
Latar Belakang	1
Metode.....	2
Hasil dan Pembahasan.....	2
Karakteristik Responden.....	2
Hasil Analisis Univariat.....	2
Korelasi.....	3
Analisis Multivariat	3
Pembahasan	4
Hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja.....	4
Hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja.....	4
Hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja.....	4
Hubungan antara atasan dengan kepuasan kerja.....	5
Hubungan antara pengembangan diri dengan kepuasan kerja	5
Kesimpulan.....	6
Saran.....	6
Daftar Pustaka	6
Lampiran	8

Abstract

Nurse Work Satisfaction At The Prof. B.H. Sa'anin Mental Hospital in Padang

Syamsu aprizal¹, Tjahjono Kuntjoro², Ari Probandari³

Background: Work satisfaction is an emotional behavior and loving the job, which reflected by work ethic, disciplinary and work performance. Work discipline of the nurses of Prof. HB. Sa'anin Mental Hospital are still low. It can be seen from their low of disciplines and they left duties on working hour or went home before their working hours are over. There were 12 nurses submitted transfer request over these 5 years with various excuses. In further, it was also found that the low of nursing service and interest in completing record that could directly impact on service quality.

Method: This research is using a cross sectional study design. Research population was all nursing serving at the hospitalized instalation of Prof. HB. Sa'anin Mental Hospital, Padang. The research subject is all of the functional nurses. Data were analyzed with univariat and bivariat analysis.

Result: Result on work satisfaction among nurses is , satisfactory. All variables especially on incentive were related to level of work satisfaction.

Conclusion: In order to improve work satisfaction, hospital is suggested to conduct time and motion study to improve nursing recording and to consider nurses work load in incentive standard. In order to improve work satisfaction on self improvement and human resources aspects, process of credit calculation and assessment should be improved mapping of nursing staffs in regard to their education, work period and competency should be performed it is also important to evaluate nurses and employees is work satisfaction to regulary.

Keywords : Work satisfaction, Prof. HB. Sa'anin Mental Hospital

¹ Prof. HB. Sa'anin Mental Hospital, Padang

² Community Health Training Center (Bapelkes) Gombang

³ Public Health Science in Medical Faculty, Sebelas Maret University

Latar Belakang

Rumah sakit jiwa Prof. HB. Sa'anin Padang merupakan rumah sakit khusus kelas A yang dikelola oleh pemerintahan Propinsi Sumatera Barat. Rumah sakit tersebut memberikan pelayanan kuratif, rehabilitatif, preventif, dan promotif serta menjadi pusat rujukan dan tempat penelitian dalam pengembangan ilmu dan teknologi kesehatan. Dalam menjalankan fungsinya rumah sakit harus melaksanakan pelayanan yang berkualitas dan profesional serta berorientasi pada kepuasan pelanggan. Mutu layanan kesehatan berorientasi pada pelanggan internal (tenaga medis, paramedis, non medis, dan tenaga fungsional lainnya) dan pelanggan eksternal (pasien dan keluarga pasien serta pihak yang berkepentingan lainnya)¹. Kondisi kesehatan karyawan, merupakan cerminan dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan². Pernyataan lain mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan dan produktifitas kerja dari petugas.³

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap dan moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.⁴ Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan terbesar (85 orang) dan ujung tombak pelaksana pelayanan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien.

Citra rumah sakit dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan perawat. Laporan tahunan bagian keperawatan menyatakan bahwa bagian keperawatan masih menghadapi masalah disiplin kerja perawat yang rendah. Hal ini terlihat dengan seringnya perawat meninggalkan dinas dalam jam kerja, pulang sebelum jam kerja. Selain itu ada permintaan pindah 12 orang dari perawat Instalasi Rawat Inap A / B Rumah Sakit Jiwa Prof.HB.Sa'anin Padang dengan berbagai macam alasan, diantaranya pindah mengikuti suami dan pindah ke daerah asal. Disamping itu menurut persepsi keluarga dan masyarakat bahwa produktivitas mutu pelayanan keperawatan belum optimal dan rendahnya minat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (23,47 %), serta rendahnya mutu pelayanan keperawatan (69,05 %).

Berdasarkan fakta-fakta di atas, maka perlu dikaji faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan masalah yang menyebabkan menurunnya mutu pelayanan kesehatan, khususnya di Rumah Sakit Jiwa Prof.HB.Sa'anin Padang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Prof.HB.Sa'anin Padang.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan rancangan studi *cross sectional* yang mempelajari hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Variabel yang diamati adalah kepuasan kerja, masa kerja, insentif, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan pengembangan diri. Pertimbangan penelitian menggunakan rancangan *Cross Sectional* ini karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan tentang kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Sa'anin Padang.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mayoritas umur perawat yang bertugas di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof.HB.Sa'anin Padang yang menjadi responden dalam penelitian ini berada pada interval umur 31 - 40 tahun sebesar 30 orang atau 60 persen. Mayoritas kedua adalah berada pada umur di bawah 30 tahun, yaitu 15 orang atau 30 persen. Umur minoritas perawat berada pada interval 41-50 tahun berjumlah 5 orang (10%). Tingkat pendidikan responden mayoritas lulusan AKPER dan Diploma III kebidanan, yaitu sebanyak 27 orang atau 54 persen (Tabel 1).

Hasil Analisis Univariat

Data diperoleh berdasarkan hasil kuesioner. Tabel 2 menggambarkan data untuk masing-masing variabel yang dianalisis menggunakan statistik univariat, meliputi mean dan standar deviasi⁵.

Nilai rata-rata untuk semua variabel bervariasi dari 11,46 (masa kerja) sampai dengan mean tertinggi 119,56 (kepuasan kerja). Sebaran data yang paling lebar adalah variabel kepuasan kerja, terlihat dari nilai

simpangan baku sebesar 17,22. Sebaran yang paling pendek adalah 4,21 yakni variabel masa kerja. Jangkauan terlebar data adalah variabel kepuasan kerja, dengan nilai minimum 71 dan maksimum 169, sedangkan jangkauan terkecil data adalah variabel masa kerja (*range* = 22), dengan nilai minimum 1 dan nilai maksimum 23. menurut jumlah item pertanyaan tiap variabel. Skor rata-rata menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di RSJ Prof.HB.Sa'anin cukup tinggi dengan katagori puas.

Korelasi

Korelasi digunakan sebagai analisis bivariat yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel. Akan dilakukan analisis korelasi *Pearson Product Moment* terhadap variabel-variabel bebas yaitu masa kerja, insentif, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan pengembangan diri terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Hasil dari analisis korelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan nilai r yang paling dominan pada variabel independen adalah variabel insentif sebesar 0,803 dan variabel terendah adalah masa kerja nilai r sebesar 0,661 signifikan. Kesimpulannya dari kelima variabel tersebut menunjukkan ada hubungan yang erat dan positif antara masing-masing variabel dengan kepuasan kerja

Analisis Multivariat

Untuk analisis multivariat, uji yang digunakan adalah regresi ganda karena akan menganalisis hubungan beberapa variabel independen dengan variabel dependen⁵. Hasil perhitungan analisis regresi ganda dapat dilihat pada tabel 4.

Koefisien korelasi (R) menunjukkan angka sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independen (variabel masa kerja, Insentif, Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan pengembangan diri) sangat besar karena mendekati 1, yang berarti, semakin tinggi nilai Masa kerja, Insentif, Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan pengembangan diri maka akan diikuti dengan semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja secara linier.

Koefisien determinasi (R-square) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (masa kerja, insentif, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan

pengembangan diri).⁵ Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,830 atau 83%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel masa kerja, insentif, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan pengembangan diri terhadap penerimaan sebesar 83% sedangkan sisanya 17% dipengaruhi di luar variabel.

Pembahasan

Hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat kesehatan di RS Prof. HB Sa'anin Padang. Hal ini berarti semakin lama masa kerja perawat maka semakin besar pula kepuasan kerja perawat. Seseorang yang telah bekerja sekian lama akan mampu melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaannya sehingga dapat mencapai kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya². Hal ini yang menemukan bahwa senioritas berhubungan negatif dengan kemangkiran kerja. Kemangkiran seseorang dalam bekerja yang berasal dari lingkungan maupun diri pegawai sendiri. Dalam istilah yang lebih mudah, seorang yang terbiasa menjalani sebuah pekerjaan lama kelamaan akan merasa betah dan tidak mengeluh dengan pekerjaannya dan akan sampai pada tingkat menyenangi dan mencintai pekerjaannya.

Hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja

Ada hubungan antara insentif terhadap kepuasan kerja. Insentif merupakan pemberian penghargaan dalam bentuk materi kepada seorang pegawai sesuai dengan prestasi kerjanya. Berdasarkan definisi ini, maka dimungkinkan seorang pegawai mendapatkan insentif berbeda antara satu orang dengan orang yang lain, karena seorang mempunyai prestasi kerja yang berbeda. Ketika seorang sudah dipenuhi haknya dalam mendapatkan insentif maka akan mendorong seseorang untuk merasakan kepuasan atas apa yang dirasakannya. Pembagian tugas yang hampir sama antara satu perawat dengan perawat lain, menyebabkan persaingan antar perawat untuk mendapatkan insentif juga kecil.

Hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja

Ada hubungan antara rekan kerja terhadap kepuasan kerja. Rekan kerja sebagai teman yang memberikan tempat bagi komunikasi para perawat mempunyai posisi penting dalam mengurangi tingkat stress kerja. Komunikasi dengan rekan kerja dapat berupa komunikasi dua

arah tentang kesulitan menjalankan/menangani pekerjaan/pasien, tempat berbagi sedih dan saling mendengarkan, maupun tempat mencari perlindungan. Dukungan sosial dari rekan sekerja diperlukan bagi setiap karyawan. Rekan sekerja yang menciptakan situasi bersahabat dan mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan⁶. Rekan sekerja dan supervisi mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja⁷.

Hubungan antara atasan dengan kepuasan kerja

Hubungan dengan atasan kerja terhadap kepuasan kerja telah terbukti menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sosok atasan dipandang oleh pegawai sebagai pemimpin yang dapat menjalankan multi peran di kantor⁸. Seorang pemimpin dapat menjadi supervisor bagi pekerjaan perawat dengan memberikan saran dan contoh, dapat berperan sebagai orang tua yang membantu penyelesaian masalah para perawat, apalagi banyak perawat yang masih muda dan umumnya dari kelompok perempuan.

Fungsi atasan untuk pekerjaan profesional yang bersifat fungsional seperti perawat bukan pada persoalan administratif tetapi pada pemberian arahan, memberikan pengawasan atas hasil kerja perawat, memberikan pendapat dan pertimbangan tentang suatu masalah maupun memberikan kepercayaan untuk lancarnya delegasi wewenang yang diberikan kepada perawat.

Hubungan antara pengembangan diri dengan kepuasan kerja

Ada hubungan antara pengembangan diri terhadap kepuasan kerja. Pengembangan diri bagi pegawai merupakan aspek penting dalam menjalankan kegiatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien di rumah sakit. Kesempatan untuk pengembangan diri secara adil sesuai potensi dan kemampuan pegawai. Penghambatan pengembangan diri akan mengurangi kepuasan kerja pegawai yang akan berakibat pada penurunan kinerja pegawai. Pengembangan diri bertujuan meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan efisiensi, mengurangi kerusakan, mengurangi kecelakaan, meningkatkan pelayanan, meningkatkan moral, meningkatkan karir, meningkatkan kemampuan konseptual dan kepemimpinan⁴.

Kesimpulan

Tingkat kepuasan kerja perawat RSJ Prof.HB.Sa'anin Padang cukup tinggi dengan katagori puas. Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat RSJ Prof.HB.Sa'anin sesuai dengan hasil penelitian ini adalah masa kerja, insentif, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan pengembangan diri perawat. Dari hasil analisis korelasi bivariat didapatkan bahwa koefisien korelasi Insentif dengan kepuasan kerja perawat mempunyai koefisien yang paling besar diantara empat variabel yang lain (0,803). Hal ini menunjukkan bahwa insentif merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan agar para perawat dapat bekerja dengan baik. Mayoritas pendidikan perawat berpendidikan Diploma III.

Saran

Pimpinan RS diharapkan agar dapat terus melakukan perbaikan insentif. Upaya-upaya yang dapat dilakukan diantaranya: memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkreasi menyelesaikan masalah dengan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu sehingga mengurangi tingkat kejenuhan. Pemberian kesempatan bagi siapa saja yang memenuhi kriteria untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatannya sekarang tanpa diskriminasi gender, ras maupun afiliasi dengan kelompok tertentu saja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan kebijaksanaan yang bisa dirasakan lebih adil dan dapat diterima semua pihak khususnya bagi perawat. Bagi peneliti perlu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Sa'anin Padang, misalnya jabatan dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

1. Wijono, Dj., 1999. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan: Teori, Strategi dan Aplikasi, vol 1. Airlangga University Press. Surabaya
2. Robbins , S.P., 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontropersi, Aplikasi. Jilid 1. Alih bahasa: Pujaatmaka, H dan Molan, B. Prenhalindo. Jakarta.
3. Munandar, A.S., 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. UI – Press. Jakarta.

4. Hasibuan, S.P., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
5. Sugiyono., 2006. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung
6. Gibson., 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Jilid. 1. Edisi Ke lima. Djarkasih Erlangga. Jakarta.
7. De Santis, V.S., 1996. Comparing Job Satisfaction Among Public and Private Sector Employees. American Review of Public Administration. Vol 26.
8. Davis & Newstrom, W.J., 1996. Perilaku dan Organisasi. Erlangga. Jakarta.

Lampiran

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kategori umur (Tahun)	≤ 30	15	30
	31-40	30	60
	41-50	5	10
	Total	50	100
Jenis kelamin	Laki-laki	11	22
	Perempuan	39	78
	Total	50	100
Status Pernikahan	Sudah Kawin	48	96
	Belum Kawin	2	4
	Total	50	100
Pendidikan Terakhir	SPK/SPRB	6	12
	SPKSJ/Bidan D1	7	14
	AKPER/Bidan D3	27	54
	S1 Keperawatan	6	12
	S1 Kesehatan Masyarakat	4	8
	Total	50	100

Sumber: Analisa Data Primer, 2007

Tabel 2. Rangkuman Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	50	98	71	169	119.56	17.22
Masa Kerja		22	1	23	11.46	4.21
Insentif		30	10	40	25.94	5.34
Hubungan dengan rekan kerja		45	10	55	35.84	8.42
Hubungan dengan atasan		65	15	80	52.58	12.79
Pengembangan Diri		32	13	45	29.98	6.95
Valid N (listwise)	50					

Sumber: Analisa Data Primer, 2007

Tabel 3. Hasil Korelasi Pearson Product Moment

Variabel Independen	R	Sig.	Keterangan
Masa Kerja	0,661	0,000	Signifikan
Insentif	0,803	0,000	Signifikan
Hubungan dengan rekan	0,793	0,000	Signifikan
Hubungan dengan atasan	0,741	0,000	Signifikan
Pengembangan Diri	0,747	0,000	Signifikan

Tabel 4. Nilai Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	Signifikansi level
Konstanta	42,941	0,000
Masa Kerja	1,072	0,001
Insentif	0,735	0,038
Hubungan dengan rekan kerja	0,444	0,047
Hubungan dengan atasan	0,275	0,032
Pengembangan Diri	0,497	0,043
R	0,911	
R ²	0,830	
F	42,863	0,000