

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang adalah rumah sakit Kelas B+ Pendidikan dengan kapasitas 800 Tempat Tidur dan 14 unit pelayanan medis dan 8 unit pelayanan penunjang. Jumlah tenaga keperawatan di RSUP Dr.M.Djamil Padang pada tahun 2011 yaitu 789 orang yang tersebar dalam 9 instalasi, jumlah ini masih kurang menurut standar Depkes dimana RS kekurangan tenaga 193 orang, hal ini menyebabkan beban kerja perawat pelaksana di runagan menjadi meningkat. Dilihat dari data indikator Rumah sakit pada bulan September 2011 didapatkan BOR : 60,59%, (standar Depkes 60-85%), TOI : 5-11 hari (standar Depkes 1-3 hari), LOS : 6-30 har (standar Depkes 6-9 hari), GDR 107,3 dan NDR 55,14. Data ini menunjukkan belum sesuai dengan standar yang ditetapkan, artinya kinerja belum memuaskan untuk pelayanan rumah sakit (Profil RSUP Dr.M.Djamil 2011).

Kinerja perawat yang belum optimal dapat disebabkan karena ketidakpuasan

dalam bekerja, hal ini juga akan menyebabkan ketidakpuasan pasien dan keluarga yang berdampak besar pada mutu pelayanan keperawatan, namun belum semua rumah sakit mampu menciptakan kepuasan kerja bagi perawat (Aditama, 2010). Data hasil residensi mahasiswa pada bulan November 2011 sampai Februari 2012 didapatkan hasil bahwa, di Instalasi bedah 56% pasien kurang puas dengan tindakan yang diberikan oleh tenaga keperawatan, di Instalasi non bedah didapatkan 53,3% pasien kurang puas dengan penjelasan tindakan yang dilakukan perawat, di Instalasi anak 57.2% pasien tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat dan di Instalasi Ambun pagi didapatkan 14,7% pasien kurang puas dengan pelayanan keperawatan di ruangan (Hidayati dkk, 2011). Data ini masih kurang dari standar Depkes yang harusnya lebih dari 90%.

Hasil pengkajian mahasiswa residensi tentang kepuasan kerja perawat pelaksana di empat instalasi rawat inap didapatkan

hasil, yaitu : di Instalasi Bedah didapatkan (68%) perawat belum memahami visi dan misi di ruangan, 53% tidak mempunyai kesempatan untuk pengembangan karir, 65% belum mendapatkan imbalan sesuai dengan beban kerja dan belum adanya format supervisi yang baku diruangan (Merdawati, 2011). Hasil pengkajian di Instalasi Non Bedah didapatkan hasil bahwa 82,5% perawat belum mengetahui visi dan misi ruangan, 40,7% perawat tidak mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karir, 42,5% perawat mengatakan tidak mendapatkan imbalan sesuai dengan beban kerja dan belum adanya uraian yang jelas tentang supervisi, belum ada format yang baku dan belum terlaksana supervisi sesuai dengan jadwal (Hidayati, 2011).

Hasil pengkajian di Instalasi Anak didapatkan hasil bahwa 77,7% perawat belum memahami tentang visi dan misi di ruangan, 80% perawat belum mengetahui tentang sistem reward, 40% perawat belum mempunyai kesempatan untuk

pengembangan karir, 61,6% perawat merasa kerja tim belum efektif dan pelaksanaan supervisi masih bersifat situasional dan belum memiliki panduan (Andriani, 2011). Hasil pengkajian di IRNA Ambun Pagi didapatkan bahwa 32% perawat belum mengetahui visi misi Instalasi Ambun Pagi, 62,5 % perawat pelaksana menyatakan tidak mendapatkan imbalan sesuai dengan beban kerja, 35% perawat belum mendapatkan pengembangan karir dan belum ada pedoman/uraian yang jelas tentang supervisi (Suryani, 2011).

Rumusan masalah faktor-faktor apa yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2012 dan tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2012.

METODOLOGI

Desain penelitian adalah *cross sectional studi* yaitu penelitian yang mengukur variabel bebas dan variabel terikat yang dikumpulkan dalam waktu bersamaan (Notoatmodjo, 2010). Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan kepala ruang, insentif, kondisi lingkungan kerja, promosi dan supervisi sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUP Dr.M.Djamil Padang yang terdiri dari Instalasi Bedah, Instalasi Non Bedah, Instalasi anak dan IRNA Ambun Pagi dengan jumlah sampel 78 orang yang diambil menggunakan rumus Lameshow. Pengumpulan data penelitian dilakukan pada tanggal 25 Juni sampai dengan 6 Juli 2012.

HASIL

Karakteristik responden

Dari 78 responden didapatkan bahwa sebagian besar (76%) berumur ≤ 35

tahun, hampir seluruh (92,3%) berjenis kelamin perempuan, sebagian besar (88,5%) berpendidikan DIII Keperawatan, lebih dari separuh (60,2%) dengan masa kerja ≤ 5 tahun dan lebih dari separuh (57,7%) berstatus kepegawaian non PNS di ruang rawat inap RSUP.Dr.M.Djamil Padang.

Hasil univariat didapatkan bahwa lebih dari separuh (61,5%) responden menyatakan kepemimpinan Kepala ruang baik di ruang rawat inap RSUP Dr.M.Djamil Padang. Lebih dari separuh (52,6%) responden menyatakan insentif baik di ruang rawat inap RSUP Dr.M.Djamil Padang. Lebih dari separuh (52,6%) responden menyatakan kondisi lingkungan kerja kurang baik di ruang rawat inap RSUP Dr.M.Djamil Padang. Lebih dari separuh (53,8%) reponden menyatakan promosi baik di ruang rawat inap RSUP Dr.M.Djamil Padang. Lebih dari separuh (73,1%) reponden menyatakan supervisi baik di ruang rawat inap RSUP Dr.M.Djamil Padang.

Hasil bivariat didapatkan bahwa responden yang puas bekerja lebih banyak pada responden yang menyatakan kepemimpinan karu baik (52,1%) dibandingkan dengan yang menyatakan kepemimpinan karu kurang baik (46,7%). Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,816$ ($p>\alpha$) hal ini menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di runag rawat inap RSUP.Dr.M.Djamil Padang. Responden yang puas bekerja lebih banyak pada responden yang menyatakan insentif baik (58,5%) dibandingkan dengan yang menyatakan insentif kurang baik (40,5%) . Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,174$ ($p>\alpha$) hal ini menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara insentif dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di runag rawat inap RSUP.Dr.M.Djamil Padang. Responden yang puas bekerja lebih banyak pada responden yang menyatakan kondisi lingkungan kerja kurang baik (59,5%), dibandingkan dengan yang

menyatakan kondisi lingkungan kerja baik (41,5%). Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,174$ ($p>\alpha$) hal ini menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di runag rawat inap RSUP.Dr.M.Djamil Padang. Responden yang puas bekerja lebih banyak pada responden yang menyatakan promosi baik (66,7%), dibandingkan dengan yang menyatakan promosi kurang baik (30,6%) . Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,003$ ($p<\alpha$) hal ini menyatakan terdapat hubungan yang bermakna antara promosi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di runag rawat inap RSUP.Dr.M.Djamil Padang. Responden yang puas bekerja lebih banyak pada responden yang menyatakan supervisi baik (50,9%), dibandingkan dengan yang menyatakan supervisi kurang baik (47,6%). Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=1,000$ ($p>\alpha$) hal ini menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat

pelaksana di ruang rawat inap RSUP.Dr.M.Djamil Padang.

Hasil multivariat dengan menggunakan model backward bahwa variabel yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja adalah variabel promosi dengan kekuatan hubungan dapat dilihat dari nilai OR (Ex B) yaitu 4,545.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja

Hasil penelitian didapatkan persentase kepuasan kerja perawat pelaksana antara puas dengan tidak puas adalah sebanding (50%) di ruang rawat inap RSUP Dr. M.Djamil Padang. Dilihat dari nilai kepuasan kerja rata-rata adalah (26,04) atau 65%. Jika dibandingkan dengan standar Depkes yang menyatakan bahwa kepuasan kerja harus lebih dari 90%, maka kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Dr.M.Djamil Padang masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat pelaksana yang belum merasa puas bekerja di ruang rawat inap (Instalasi

Bedah, Non Bedah, Anak dan Irna Ambun Pagi) RSUP Dr.M.Djamil Padang. Hasil ini hampir sama dengan pengkajian yang dilakukan oleh mahasiswa pada saat residensi di RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2011, dimana kepuasan kerja rata-rata didapatkan 54%.

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan perawat pelaksana yang puas bekerja di ruangan di sebabkan karena puas dengan prospek pekerjaan yang dilakukan (88,7%), puas dengan kepemimpinan karu diruangan (74,8%), puas dengan insntif yang didapatkan diruangan (63,8%), puas dengan kejelasan prosedur/aturan/protap dalam melaksanakan pekerjaan (66,4%), puas dengan hubungan dengan rekan kerja di ruangan (84,4%), puas dengan kesempatan untuk dipromosikan dalam jabatan (54%), dan puas dengan pembinaan yang dilakukan oleh karu diruangan (63,8%). Perawat pelaksana yang tidak puas dalam bekerja di ruangan disebabkan karena belum puas dengan kebersihan di ruangan tempat bekerja (51,1%) dan belum

puas dengan peralatan dan perlengkapan yang tersedia dalam melaksanakan asuhan keperawatan (63%). Selain itu hal ini juga berkaitan dengan belum puasnya perawat pelaksana dengan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan lanjutan dan pelatihan keperawatan di ruangan (53%).

Hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja

Berdasarkan persentase didapatkan bahwa perawat pelaksana yang puas bekerja lebih banyak pada perawat pelaksana yang menyatakan kepemimpinan karu baik (52,1%) dibandingkan dengan yang menyatakan kepemimpinan karu kurang baik (46,7%) di ruang rawat inap RSUP Dr.M.Djamil Padang. Perawat pelaksana yang menyatakan kepemimpinan karu baik dan puas dalam bekerja disebabkan karena merasa karu telah mensosialisasikan visi dan misi di ruangan (91%), karu sudah mengatur dan mengendalikan kerja perawat di ruangan (91%), karu memberikan tugas dan tanggung jawab kepada perawat sesuai

kemampuan (93%), karu mempertimbangkan ide dan saran perawat dalam pengambilan keputusan di ruangan (95%), karu bersikap terbuka dalam setiap pengambilan keputusan (83%) dan karu mendelegasikan tugas secara penuh kepada perawat di ruangan (69%). Perawat pelaksana yang menyatakan kepemimpinan karu kurang baik dan tidak puas dalam bekerja disebabkan karena merasa karu belum bersikap terbuka dalam setiap pengambilan keputusan (17,8%) dan karu mendelegasikan tugas secara penuh kepada perawat (30,8%).

Hubungan insentif dengan kepuasan kerja

Berdasarkan persentase didapatkan ada kecenderungan bahwa perawat pelaksana yang puas bekerja lebih banyak pada perawat pelaksana yang menyatakan insentif baik (58,5%) dibandingkan dengan yang menyatakan insentif kurang baik (40,5%) di ruang rawat inap RSUP Dr.M.Djamil Padang. Perawat pelaksana yang menyatakan insentif baik dan puas

bekerja disebabkan karena insentif yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan (65,4%), pembagian insentif sesuai dengan tingkat pendidikan (69%), insentif yang diterima sesuai dengan banyaknya pasien di ruangan (61%), pembagian insentif memperhatikan beban kerja di ruangan (56%) dan perawat belum dilibatkan dalam penentuan jumlah insentif di ruangan (52%). Sedangkan Perawat pelaksana yang menyatakan insentif baik tapi tidak puas bekerja disebabkan karena insentif yang diterima belum tepat waktu (52,4%).

Hubungan kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Berdasarkan persentase didapatkan ada kecenderungan bahwa perawat pelaksana yang puas bekerja lebih banyak pada perawat pelaksana yang menyatakan kondisi lingkungan kerja baik (59,5%) dibandingkan dengan yang menyatakan kondisi lingkungan kerja kurang baik (41,5%) di ruang rawat inap RSUP

Dr.M.Djamil Padang. Perawat pelaksana yang menyatakan kondisi lingkungan kerja baik dan puas bekerja disebabkan karena perawat pelaksana merasa di rumah sakit sudah terdapat panduan keselamatan kerja bagi perawat (71%), dalam menjalankan tugas perawat diharuskan mengikuti petunjuk keselamatan kerja (99%), SPO dalam melaksanakan tindakan keperawatan memperhatikan keamanan kerja (99%), disiplin rekan kerja memberikan kenyamanan dalam bertugas (97%), kerjasama dengan rekan kerja membuat suasana lebih menyenangkan (91%) dan peralatan yang tersedia dalam keadaan baik untuk digunakan (53%). Perawat pelaksana yang menyatakan kondisi lingkungan kerja baik tetapi tidak puas bekerja disebabkan karena peralatan tersedia belum sesuai untuk melakukan pelayanan (65%) dan bahan habis pakai tidak mencukupi untuk melayani kebutuhan pasien di ruangan (59%).

Hubungan promosi dengan kepuasan kerja

Berdasarkan persentase didapatkan ada kecenderungan bahwa perawat pelaksana yang puas bekerja lebih banyak pada perawat pelaksana yang menyatakan promosi baik (66,7%) dibandingkan dengan yang menyatakan promosi kurang baik (30,6%) di ruang rawat inap RSUP Dr.M.Djamil Padang. Perawat pelaksana yang menyatakan promosi baik dan puas bekerja disebabkan karena perawat pelaksana merasa sudah ada perencanaan yang baik untuk pengembangan profesi keperawatan dari rumah sakit (77%), adanya kejelasan dari rumah sakit untuk naik jabatan (65%) dan adanya kejelasan sistem pengembangan pendidikan perawat di ruangan (70%). Perawat pelaksana yang menyatakan promosi baik tetapi tidak puas bekerja disebabkan karena belum diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan keperawatan (39%) dan belum diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan perawatan di ruangan (42%).

Berdasarkan jawaban perawat pelaksana terhadap kuesioner yang diberikan dari 39 orang yang tidak puas bekerja terdapat 22 orang (67%) dari 33 orang dengan status kepegawaian PNS menyatakan tidak puas dengan kesempatan promosi di ruangan. Hal ini menandakan bahwa masih banyak perawat pelaksana yang belum memperoleh kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan keperawatan di ruangan. Dilihat dari segi umur perawat yang berstatus PNS yang tidak puas terhadap promosi berusia 35 tahun keatas sebanyak 13 orang (68%) dari 19 orang perawat pelaksana yang berusia tua sedangkan dari masa kerja 17 orang (55%) dari 31 orang telah bekerja lebih dari 5 tahun di ruangan.

Hubungan supervisi dengan kepuasan kerja

Berdasarkan persentase didapatkan ada kecenderungan bahwa perawat pelaksana yang puas bekerja lebih banyak pada perawat pelaksana yang menyatakan supervisi baik (50%) dibandingkan dengan yang menyatakan supervisi kurang baik

(47,6%) di ruang rawat inap RSUP Dr.M.Djamil Padang. Perawat pelaksana yang menyatakan supervisi baik dan puas bekerja disebabkan karena perawat pelaksana merasa karu telah memberikan arahan dalam melakukan asuhan keperawatan di ruangan (97%), karu memperhatikan dan membimbing bila ada pekerjaan yang kurang dimengerti (96%) dan karu memeriksa dan menjelaskan kekurangan dalam pendokumentasian (88,1%). Perawat pelaksana yang menyatakan supervisi baik tetapi tidak puas bekerja disebabkan karena karu belum menunjukkan kekurangan dan cara memperbaikinya dalam memberikan asuhan keperawatan (22,3%) dan karu belum melakukan evaluasi terhadap kemampuan dalam melakukan asuhan keperawatan (15,4%).

Variabel yang paling berhubungan

Hasil analisis multivariat terhadap tiga variabel yang menjadi kandidat multivariat dimana nilai $p < 0.25$ yaitu

variabel insentif, kondisi lingkungan kerja dan promosi. Analisis multivariat dilakukan dengan metode backward dan pada tahap akhir didapatkn variabel promosi yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Hasil uji statistik didapatkan pada tahap akhir memiliki OR(EksB) 4.545. Hal ini berarti kekuatan hubungan variabel promosi adalah 4.545 kali untuk menyebabkan perawat pelaksana puas dalam bekerja. Promosi merupakan kesempatan untuk menumbuhkan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbin, 2003). Menurut Handoko (2001) promosi dapat ditempuh melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal, kenaikan pangkat, menduduki jabatan yang lebih tinggi. Karyawan berusaha mendapatkan kebijaksanaan dan praktek

promosi yang adil. Promosi memberi kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

Lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan kepemimpinan kepala ruang baik. Lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan insentif baik. Lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan kondisi lingkungan kerja kurang baik. Lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan promosi baik. Lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan supervisi baik. Perawat pelaksana yang puas dan tidak puas bekerja adalah sebanding. Terdapat hubungan yang bermakna antara promosi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara

kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara insentif dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Variabel yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana adalah promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010), *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Davis, K. (2004), *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 7. Erlangga. Jakarta.
- Flippo, E. B. (2000), *Management Personalia*. Erlangga. Jakarta.
- Gillies, D.A. (1996), *Manajemen Keperawatan. Suatu Pendekatan Sistem*. W.B. Saunders Company. Philadelphia.
- Gomes, F.C. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Penerbit Andi Ofset. Yogyakarta.
- Hastono, S.P. (2007), *Analisa Data*. Universitas Indonesia. Jakarta.

Hubberd, D. (2000), *Leadership Nursing Care Management*. Second edition. W.B. Saunders Company. Philadelphia.

Isgianto, A (2009), Teknik Pengambilan Sampel Pada Penelitian Non Eksperimental. Mitra Cendikia. Yogyakarta.

Kron, T. (2000), *The Manajement of Patient Care*. W.B. Saunders Company. Philadelphia.

Kuntoro, A. (2010), Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Muha Medika. Yogyakarta.

Marquis, BL & Huston, CJ. (2003), *Leadership, Roles and Management Function in Nursing : Theory and Aplication*. Lippincott. Philadelphia.

Noe, R dkk. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Notoatmodjo, S. (2010), Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Potter and Perry. (2005), Fundamental Keperawatan. Konsep, Proses dan Praktek. EGC. Jakarta.

Robbins, S.P. (2003), Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallindo. Jakarta.

Sabri, L & Hastono, S.P. (2009), Statistik Kesehatan. Rajawali Pers. Jakarta.

Sugiyono. (2004), Statistik Non Parametrik. Alfabeta. Bandung.