

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA

Revi Yulia

Fakultas Keperawatan Manajemen Keperawatan, Universitas Andalas,
Perum Pondok Pelangi 3, Blok. G5 No.8A Tiban Indah , Batam
e-mail : revi_yulia@ymail.com

Submitted: 01-10-2020, Reviewer: 04-10-2020, Accepted: 10-10-2020

ABSTRACT

Job satisfaction is a situation that the subjective nature based on a comparison of what is real is received by someone from his job as compared to what was expected. The study aims to examine the factors related to job satisfaction of nurses in the inpatient unit RSBK Batam. Type analitic cross sectional study. Samples are nurses in the inpatient unit RSBK with 88 samples, with sampling techniques, total sampling. The result of bivariate chi-square statistic showed there are significant relationship between leadership, working conditions, change of promotion and supervise by nurses with job satisfaction, while the results of multivariate analysis showed that the most dominant factor is the chance of promotion. Nursing management are expected to always improve the activities related to the promotion of further education and training, especially nursing.

Keywords: *Incentives, Work Environment, Promotion, Supervision, Satisfaction*

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh seseorang dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan. Penelitian bertujuan untuk melihat hubungan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam. Jenis penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Sampel adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK dengan sampel 88 orang, dengan teknik pengambilan sampel, total sampling. Hasil uji statistik bivariat chi-square menunjukkan hasil terdapatnya hubungan bermakna kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi dan supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana, Sedangkan hasil analisis multivariat menunjukkan faktor yang paling dominan adalah kesempatan promosi. Manajemen keperawatan diharapkan selalu meningkatkan kegiatan yang berhubungan dengan promosi terutama pendidikan lanjutan dan pelatihan keperawatan.

Kata Kunci : *Insentif, Lingkungan Kerja, Promosi, Supervisi, Kepuasan*

PENDAHULUAN

Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sarana fisik, jenis tenaga yang tersedia, obat dan alat kesehatan serta proses pemberian pelayanan kesehatan. Peningkatan kualitas terhadap sumber daya manusia dan profesionalisme diperlukan agar pelayanan kesehatan yang bermutu dan pemerataan pelayanan kesehatan dapat dinikmati oleh seluruh

lapisan masyarakat. Salah satu profesionalisme di rumah sakit yang sangat berperan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga keperawatan (Bustami, 2011).

Gomes (2003) mendefenisikan sebagai suatu keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh seseorang dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa

yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Robbins (2003) terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu: 1) Pekerjaan, 2) Upah, 3) Promosi, 4) Pengawas, 5) Rekan Kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Mathis & Jackson (2006) dikenal dengan teori dua faktor yang mengasumsikan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik dinamakan motivator yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan sedangkan faktor ekstrinsik dinamakan sebagai faktor hygiene yang terdiri dari hubungan interpersonal, administrasi atau kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji dan kondisi kerja.

Model utama penyebab kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), ketidaksesuaian (*discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*) dan komponen watak/genetik (*dispositional/genetic component*). Kepuasan kerja perawat akan muncul apabila memenuhi faktor-faktor tersebut, sedangkan jika hal ini tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukannya (Wibowo, 2011).

Menurut Noe, dkk (2011) Pengaruh kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja, kemangkiran dan keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi dan kesehatan fisik dan mental pekerja itu sendiri. Perawat yang puas dengan pekerjaannya akan selalu hadir bekerja dan tidak akan terlambat datang ketempat kerja, tidak akan pindah kerja, mempunyai komitmen terhadap tujuan organisasi (rumah sakit) dan akan memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik (Aditama, 2010).

Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja, diantaranya Penelitian yang dilakukan oleh Rumiati (2001) kesempatan promosi, gaji, supervisi dan kondisi kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian Selanjutnya oleh Mustikasari (2003) dengan jumlah sampel 151 perawat diperoleh hasil bahwa sebagian besar (80,8%) perawat pelaksana di Rumah Sakit H.Marzoeki Mahdi Bogor mengatakan tidak puas bekerja dan hanya 19,2% puas bekerja. Dan penelitian Mayasari (2009) menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan, insentif dan supervisi dengan kepuasan kerja perawat.

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 manajemen keperawatan Universitas Andalas Padang pada bulan September sampai Desember 2014 didapatkan hasil bahwa, Berdasarkan hasil kuesioner kepuasan pasien yang sudah dilakukan di instalasi rawat inap, didapatkan angka kepuasan pasien sebesar 70%. Hal ini masih dibawah standar pelayanan minimal rumah sakit di instalasi rawat inap yang seharusnya yaitu $\geq 90\%$ menurut standar Depkes Tahun 2005. (Nahrul dkk, 2014).

Rumah Sakit Budi Kemuliaan Kota Batam adalah rumah sakit Kelas B dengan kapasitas 230 Tempat Tidur dan 16 unit pelayanan medis dan 11 unit pelayanan penunjang. Jumlah tenaga keperawatan di RSBK Kota Batam pada tahun 2014 yaitu 205 orang yang tersebar dalam 5 instalasi, jumlah ini masih kurang menurut standar Depkes dimana RS kekurangan tenaga 108 orang, hal ini menyebabkan beban kerja perawat pelaksana di ruangan menjadi meningkat, serta angka Turn Over rata-rata 21% pertahun. Menurut Gillies

(1985) standar perawat di rumah sakit di katakan normal antara -10% kejaiian pertahun . jadi kejadian turn over ini bisa terjadi di setiap rumah sakit dengan angka yang bervariasi. untuk mencegah supaya kejadian turnover ini tidak tinggi, pihak manejerial harus mengidentifikasi sedini mungkin indikator-indikator kecenderungan terjadinya turnover salah satunya adalah dari kepuasan perawat pelaksana (Profil RSBK 2014).

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di diRanap RSBK. Dengan Mengetahuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat akan memberi manfaat bagi pelayanan keperawatan yang optimal dan peningkatan kepuasan pasien di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *Dekriptif Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*, dalam penelitian ini populasi nya adalah seluruh Perawat pelaksana yang bekerja di RSBK kota Batam tahun 2015 yaitu berjumlah 88 orang dengan dengan teknil penarikan sampel total Sampling menggunakan uji statistik bivariat chi-square.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan lebih dari separuh (52,3%) Perawat menyatakan kepemimpinan Kepala ruangan kurang baik, lebih dari separuh (59,1%) Perawat menyatakan insentif tidak sesuai, lebih dari separuh (52,3%) Perawat menyatakan kondisi lingkungan kerja tidak nyaman, lebih dari separuh (61,4%) Perawat

Tabel 1
Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSBK Tahun 2015

Variabel	f	%
Kepemimpinan Karu		
1. Baik	42	47,7
2. Kurang baik	46	52,3
Insentif		
1. Sesuai	36	40,9
2. Tidak sesuai	52	59,1
Kondisi Lingkungan Kerja		
1. Nyaman	42	47,7
2. Tidak nyaman	4	52,3
Promosi		
1. Baik	34	38,6
2. Kurang baik	54	61,4
Supervisi		
1. Baik	39	44,3
2. Kurang baik	49	55,7
Kepuasan Kerja		
1. Puas	39	44,3
2. Tidak puas	49	55,7
Total	88	100

menyatakan kesempatan promosi kurang baik, lebih dari separuh (68,2%) Perawat menyatakan supervisi baik, dan lebih dari

separuh (55,7%) Perawat menyatakan tidak puas dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RSBK Batam.

Tabel 2
Hubungan Faktor- Faktor Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana
Di Ruang RSBK Tahun 2015

Variabel	Kepuasan Kerja				Total		P value	OR CI. 95%
	Puas		Tidak Puas		f	%		
	f	%	f	%				
Kepemimpinan Karu								
1. Baik	32	76,2	10	23,8	42	100,0	0,000	17.829
2. Kurang baik	7	15,2	39	84,8	46	100,0		
Insentif								
1. Sesuai	18	50,0	18	50,0	36	100,0	0,500	1.476
2. Tidak sesuai	21	40,4	31	59,6	52	100,0		
Kondisi Lingkungan Kerja								
1. Nyaman	30	71,4	12	28,6	42	100,0	0,000	10.278
2. Tidak nyaman	9	19,6	37	80,4	37	100,0		
Promosi								
1. Baik	27	79,4	7	20,6	34	100,0	0,000	13.500
2. Kurang baik	12	22,2	42	77,8	54	100,0		
Supervisi								
1. Baik	18	64,3	10	35,7	28	100,0	0,019	3.343
2. Kurang baik	21	35,0	39	65,0	60	100,0		
Total	39	44,3	49	55,7	88	100,0	Total	

Berdasarkan Tabel 2 dapat di ketahui dari 42 perawat yang mempersepsikan kepemimpinan karu baik dan merasa puas bekerja sebanyak 32 orang (76,2%) sedangkan yang menyatakan kepemimpinan karu kurang baik dan merasa puas bekerja sebanyak 7 orang (15,2%).

Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,000$ ($p<\alpha$). Hal ini menyatakan ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di runag rawat inap RSBK Batam .

Dari tabel diatas juga dapat di ketahui dari 36 perawat yang mempersepsikan insentif tidak sesuai dan merasa puas bekerja sebanyak 21 orang (40,4%), sedangkan yang menyatakan insentif sesuai dan merasa puas bekerja sebanyak 18 orang (50,0%) .

Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,500$ ($p<\alpha$), hal ini menyatakan tidak

ada hubungan yang bermakna antara insentif dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam.

Dari tabel diatas juga dapat di ketahui dari 42 perawat yang mempersepsikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan merasa puas bekerja sebanyak 30 orang (71,4%). Sedangkan yang menyatakan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dan merasa puas bekerja sebanyak 9 orang (19,6%). Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,000$ ($p<\alpha$). Hal ini menyatakan ada hubungan yang bermakna antara kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di runag rawat inap RSBK Batam .

Dari tabel diatas juga dapat di ketahui dari 34 perawat yang mempersepsikan promosi baik dan merasa puas bekerja sebanyak 27 orang (79,4%). Sedangkan yang menyatakan promosi

kurang baik merasa puas bekerja sebanyak 12 orang (22,2%). Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,000$ ($p<\alpha$). Hal ini menyatakan terdapat hubungan yang bermakna antara promosi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam.

Dari tabel diatas juga dapat di ketahui dari 28 perawat yang mempersepsikan supervisi baik dan merasa

puas bekerja sebanyak 18 orang (64,3%), sedangkan yang menyatakan supervisi kurang baik dan merasa puas bekerja sebanyak 21 orang (35,0%) . Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,019$ ($p<\alpha$). Hal ini menyatakan terdapat hubungan yang tidak bermakna antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam.

Tabel 3
Faktor Yang Paling Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSBK Tahun 2015

Variabel	Kategori	Kepuasan Kerja				Total	P value
		Puas		Tidak Puas			
		f	%	f	%	F	
Kepemimpinan Karu	Baik	32	76,2	10	23,8	42	0,000
	Kurang baik	7	15,2	39	84,8	46	
Insentif	Sesuai	18	50,0	18	50,0	36	0,372
	Tidak sesuai	21	40,4	31	59,6	52	
Kondisi lingkungan kerja	Nyaman	30	71,4	12	28,6	42	0,000
	Tidak nyaman	9	19,6	37	80,4	37	
Kesempatan promosi	Baik	27	79,4	7	20,6	34	0,000
	Kurang baik	12	22,2	42	77,8	54	
Supervisi	Baik	18	64,3	10	35,7	28	0,010
	Kurang baik	21	35,0	39	65,0	60	

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat variabel yang mempunyai nilai $p<0,25$ adalah variable kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, promosi dan supervisi, maka variabel tersebut dapat langsung masuk ke pemodelan multivariat. Namun variabel insentif tetap dianalisis multivariate karena secara subsatansi insentif merupakan variabel yang sangat penting berhubungan dengan kepuasan kerja perawat.

PEMBAHASAN

Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian didapatkan (55,7%) perawat pelaksana tidak puas dan (44,3%) menyatakan puas bekerja di ruang

rawat inap RSBK Batam. Dilihat dari hasil wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit di ketahui nilai kepuasan kerja rata-rata adalah 50 %. Jika dibandingkan dengan standar Depkes yang menyatakan bahwa kepuasan kerja harus lebih dari 90%, maka kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat pelaksana yang belum merasa puas bekerja di ruang rawat inap RSBK Batam. Hasil ini hampir sama dengan pengkajian yang dilakukan oleh mahasiswa pada saat residensi di RSBK Batam tahun 2014, dimana didapatkan 63,3 % perawat tidak puas bekerja di

Rumah Sakit Budi Kemulian Batam.(Nahrul,dkk).

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan yang dilakukan oleh Andi, dkk (2013) tentang “Gambaran kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit stella maris Makassar” terhadap 114 perawat didapatkan hasil bahwa Kepuasan kerja perawat di Rawat Inap RS Stella Maris sudah baik. Berdasarkan distribusi Perawat, sebanyak 79 Perawat (60,8%) yang merasa puas, dan 51 Perawat (39,2%) yang merasa tidak puas

Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil analisa univariat menyatakan lebih dari separuh (52,3%) perawat pelaksana menyatakan kepemimpinan karu kurang baik dan hampir separuh (47.7%) perawat pelaksana menyatakan kepemimpinan karu baik di ruang rawat inap RSBK Batam. Hasil bivariat didapatkan terdapat hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam. Berdasarkan persentase didapatkan bahwa perawat pelaksana yang puas bekerja lebih banyak pada perawat pelaksana yang menyatakan kepemimpinan karu baik (76,2%) dibandingkan dengan yang menyatakan kepemimpinan karu kurang baik (15,2%) di ruang rawat inap RSBK Batam.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Supiyah (2003) tentang “Kontribusi Fungsi Kepemimpinan Kepala Ruang Dan Karakteristik Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Dharmais Jakarta” terhadap 114 perawat didapatkan hasil bahwa ada kontribusi bermakna antara fungsi kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani, dkk (2012) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya” terhadap 145

perawat didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap kepuasan kerja perawat.

Menurut Gomes (2003) kepuasan kerja merupakan pertimbangan subjektif ini yang salah satunya berhubungan dengan hubungan antar perorangan dalam bekerja (pemimpin/manajer) dan rekan kerja di dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut. Kepemimpinan manajerial ditandai dengan sifat manajerial dan keterampilan manajerial yang mengarah ke pemberdayaan. Pembuatan keputusan pemimpin dalam sebuah organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan (Siagian, 2005).

Hubungan Insentif Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil analisa univariat didapatkan hampir separuh (40.9%) perawat pelaksana menyatakan insentif sesuai dan lebih dari separuh (59.1%) perawat pelaksana menyatakan insentif tidak sesuai di ruang rawat inap RSBK Batam. Hasil bivariat tidak terdapat hubungan yang bermakna antara insentif dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam. Berdasarkan persentase didapatkan ada kecenderungan bahwa perawat pelaksana yang puas bekerja sama besarnya pada perawat pelaksana yang menyatakan insentif sesuai (50.0%) dibandingkan dengan yang menyatakan insentif kurang baik (40.5%) di ruang rawat inap RSBK Batam.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2009) tentang “Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap

Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang” terhadap 37 orang perawat pelaksana didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumiati (2001) tentang “Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan Medis Dan Komitmen Organisasi Di RS Dr.Karyadi Semarang” didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara gaji/insentif dengan kepuasan kerja.

Insentif adalah tambahan – tambahan diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas penjualan keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbangi produktivitas karyawan dan efektifitas biaya (Flippo, 2000)

Kepuasan kerja diperoleh dari tingkat imbalan atau hasil yang diperoleh dari pekerjaan dibandingkan dengan apa yang diharapkan atau dinilai karyawan. Semakin dekat perbandingan tersebut, lebih banyak yang akan diperoleh dari pekerjaan dibandingkan dengan yang diinginkan, semakin tinggi kepuasan kerja tersebut. Teori ini menjelaskan bahwa dapat diketahui nilai-nilai individu mengenai kerja dan hasil, maka hal ini dapat digunakan sebagai informasi untuk memperkirakan pengaruh faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Siagian, 2005).

Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil analisa univariat didapatkan lebih dari separuh (52.3%) perawat pelaksana menyatakan kondisi lingkungan kerja tidak nyaman dan hampir separuh (47.7%) perawat pelaksana menyatakan kondisi lingkungan kerja nyaman di ruang rawat inap RSBK Batam. Hasil bivariat didapatkan terdapat hubungan yang

bermakna antara kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumiati (2001) tentang “Analisa hubungan kepuasan kerja karyawan medis dan komitmen organisasi di RS Dr.Kariadi Semarang”, didapatkan hasil bahwa kondisi kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dalam arti sempit tempat / lokasi kerja aman, nyaman, bersih dan tenang, peralatan yang baik, teman sejawat akrab, pimpinan yang pengertian akan memberikan kepuasan karyawan (Gomes, 2003). Demikian pula yang dinyatakan Flippo (2000), kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik merupakan keinginan karyawan untuk bekerja.

Hubungan Promosi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil analisa univariat didapatkan lebih dari separuh (61.4%) perawat pelaksana menyatakan promosi kurang baik dan hampir separuh (38.6%) perawat pelaksana menyatakan promosi baik di ruang rawat inap RSBK Batam. Hasil analisa bivariat didapatkan terdapat hubungan yang bermakna antara promosi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam. Berdasarkan persentase didapatkan ada kecenderungan bahwa perawat pelaksana yang puas bekerja lebih banyak pada perawat pelaksana yang menyatakan promosi baik (79,4%) dibandingkan dengan yang menyatakan promosi kurang baik (22,2%) di ruang rawat inap RSBK Batam.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumiati (2001) tentang analisa hubungan kepuasan kerja karyawan medis dan komitmen organisasi di RS Dr.Kariadi Semarang, dari 4 faktor yang diteliti yaitu kesempatan promosi, gaji, supervisi dan kondisi kerja ternyata mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian

yang dilakukan oleh Suroso (2011) dengan judul “Hubungan persepsi tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Banyumas tahun 2011” dengan 100 Perawat menyatakan terdapat hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat

Menurut Robbins (2003) bahwa reward system /kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan, pelatihan dan pendidikan lanjutan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. 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.

Handoko (2001) menyatakan 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. Kesempatan promosi merupakan aktualisasi diri pada perawat pelaksana, hal ini sangat memungkinkan seseorang untuk lebih percaya diri dalam melakukan asuhan keperawatan. Kurangnya kesempatan promosi di rumah sakit di sebabkan keran belum adanya perencanaan yang baik tentang promosi perawat di ruangan.

Promosi yang dilakukan akan memberikan dampak positif bagi rumah sakit yaitu akan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit dengan adanya pendidikan lanjutan dan pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada perawat pelaksana. Hal ini juga akan meningkatkan citra rumah sakit dimata masyarakat.

Hubungan Supervisi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil analisa univariat didapatkan lebih dari separuh (68.2%) perawat pelaksana menyatakan supervisi kurang baik dan kurang dari separuh (31.8%) perawat pelaksana menyatakan supervisi baik di ruang rawat inap RSBK Batam. Pada analisa bivariat dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam. Berdasarkan persentase didapatkan ada kecenderungan bahwa perawat pelaksana yang puas bekerja lebih banyak pada perawat pelaksana yang menyatakan supervisi baik (64,3%) dibandingkan dengan yang menyatakan supervisi kurang baik (35,0%) di ruang rawat inap RSBK Batam.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilian tentang “Pengaruh supervisi klinik kepala ruang terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Woodward Palu tahun 2011” dari 56 perawat didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara supervisi kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruangan

Kegiatan supervisi merupakan salah satu fungsi pokok yang harus dilaksanakan oleh pengelola (manajer) dari yang terendah, menengah dan atas. Di rumah sakit manajer keperawatan yang melakukan tugas supervisi adalah kepala ruang, pengawas keperawatan, kepala seksi, kepala bidang dan wakil direktur keperawatan. Maka semua manajer keperawatan perlu mengetahui, memahami dan melaksanakan peran dan fungsinya sebagai supervisor.

Tanggung jawab supervisor dalam manajemen pelayanan keperawatan adalah menetapkan dan mempertahankan standar praktek pelayanan dan asuhan keperawatan, menilai kualitas pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan, mengembangkan peraturan dan prosedur yang mengatur pelayanan keperawatan,

bekersama dengan tenaga kesehatan lain yang terkait, memantapkan kemampuan perawat dan memastikan praktek keperawatan professional dijalankan (Bachtiar, 2002).

Faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam.

Hasil analisis multivariat terhadap empat variabel yang menjadi kandidat multivariat dimana nilai $p < 0.25$ yaitu variable kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi dan supervisi. Analisis multivariat dilakukan dengan Metode Backward dan pada tahap akhir didapatkan variabel promosi dan kepemimpinan yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.

Promosi merupakan kesempatan untuk menjadikan pribadi yang lebih bertanggung jawab 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.

Kesempatan promosi perawat di rumah sakit antara lain kesempatan untuk menduduki jabatan kepala ruang, kabid keperawatan, pendidikan lanjut program nurse dan pelatihan keperawatan dengan tersedianya dana untuk meraih hal tersebut, yang dapat meningkatkan kinerja

rumah sakit (Gilies, 1996). Hal ini dapat mendorong motivasi perawat untuk senantiasa meningkatkan komitmen bekerja di rumah sakit tersebut.

Menurut Gomes (2003) kepuasan kerja merupakan pertimbangan subjektif ini yang salah satunya berhubungan dengan hubungan antar perorangan dalam bekerja (pemimpin/manajer) dan rekan kerja di dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala ruang kurang baik, insentif tidak sesuai, kondisi lingkungan kerja tidak nyaman, promosi kurang baik, supervisi kurang baik, dan tidak puas bekerja maka dari itu diharapkan Kepada manajemen keperawatan melalui pimpinan RS agar dapat meningkatkan kegiatan yang berhubungan dengan promosi terutama pendidikan berkelanjutan dan pelatihan keperawatan, mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan kepemimpinan keperawatan, memberikan insentif tepat waktu dan melibatkan perawat dalam penentuan insentif di ruangan dan melakukan supervisi secara terjadwal terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan perawat pelaksana di ruangan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih tidak lupa peneliti ucapkan kepada STIKes Mitra Bunda Persada yang telah membantu dan memfasilitasi peneliti sehingga penelitian ini berjalan dengan baik dan lancar. Selanjutnya kepada seluruh partisipan yang telah berpartisipasi dan bersedia menjadi subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2010). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Universitas Indonesia.
- Argapati, A. K., Noor, H. N. B., & Sidin, H. A. I. (2013). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Repository Unhas*, 1–12.
- Bustami. (2011). *Penjamin Mutu Pelayanan Kesehatan dan Askeptabilitas*. Erlangga.
- Davis, K. (2004). *Perilaku Organisasi* (Edisi 7). Erlangga.
- Dinas Kesehatan Kota Batam. (2014). *Profil RS Budi Kemuliaan*.
- Flippo, E. B. (2000). *Management Personalisa*. Erlangga.
- Gillies, D. A. (1996). *Manajemen Keperawatan. Suatu Pendekatan Sistem*. W.B Saunders Company.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (II). Andi Ofset.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hayat, N. (2014). *Laporan Residensi Di Instalasi Rawat Inap RSBK Kota Batam*.
- Mayasari, A. (2009). Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat. In *Universitas Diponegoro*. Universitas Diponegoro.
- Mua, E. L. (2011). Pengaruh Pelatihan Supervisi Klinik Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Woodward Palu. In *Universitas Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Mustikasari. (2003). *Faktor-faktor intrinsik kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Dr. H.Marzoeki Mahdi Bogor*. Universitas Sumatera Utara.
- Nursalam. (2008). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional* (2nd ed.). Salemba Medika.
- Ramdhani. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RS Jasa Kartini Tasikmalaya*. Universitas Gadjah Mada.
- Raymond, N. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo.
- Rumiati. (2001). *Analisa hubungan kepuasan kerja karyawan medis dan komitmen organisasi di RS Dr.Kariadi Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Siagian, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Supiyah. (2003). *Kontribusi Fungsi Kepemimpinan Kepala Ruang Dan Karakteristik Perawat Terhadap Kepuasan Perawat Pelaksana Di RD Dharmais Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Suroso. (2011). *Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat RSUD Banyumas*. Universitas Indonesia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.