

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG INAP RSU TENRIAWARU KAB.BONE.

Factors Related To The Nurse Job Satisfaction in RSU Tenriawaru Kab.Bone

Rimahyanti Muti

¹Prodi S1 Keperawatan STIKES Nusantara Lasinrang Pinrang

*E-mail: mutirimahyanti@gmail.com

ABSTRAK

Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah karena menyangkut banyak faktor penting yang harus diperhatikan, salah satunya faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan termasuk perawat perlu diperhatikan untuk mendukung produktivitas kerja yang berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit. Rasio jumlah perawat dengan tempat tidur di RSU Tenriawaru Kab.Bone belum memenuhi ketetapan. Kekurangan tenaga ini akan menyebabkan tingginya beban kerja yang diimbangi oleh perawat. Tingginya beban kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Selain itu, tingkat *resign* yang cukup tinggi juga mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan tentang kepuasan kerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Populasi dan sampel adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang inap RSU Tenriawaru Kab.Bone. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan instrumen kuesioner. Analisis data menggunakan analisis univariat yaitu distribusi frekuensi dan analisis bivariat dengan uji kai kuadrat. Hasil penelitian: Menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel pengakuan, gaji dan program kesejahteraan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru Kab.Bone.

Kata kunci: Kepuasan kerja

ABSTRACT

Managing human resources is not an easy because it involves by many important factors that must be considered, one of which job satisfaction factors. Job satisfaction of employees including nurses need to be considered to support the work productivity impact on the quality of hospital health care. The ratio of the number of nurses and bed in the RSU Tenriawaru is not comply with the provisions. This shortage will lead to high workload carried by nurse. The high workload will affect to nurse job satisfaction. In addition, a high enough level resign also indicate the poor of nurse job satisfaction. Purpose of this research was to determine the factors related to nurse job satisfaction. This research is quantitative research with cross sectional method. The population and samples is all nurses who work in RSU Tenriawaru. The data was collected through interviews with the questionnaire instrument. Analysis of the data using univariate by frequency distributions and bivariate with chi-square test. The results showed that there is a significant relationship between the variables recognition, salary and international relationship with the nurse job satisfaction.

Keywords : *Factors Related To The Nurse Job Satisfaction.*

© 2020 Jurnal Kesehatan Luwu Raya

✉ Correspondence Address:

LP2M STIKes Bhakti Pertiwi Luwu Raya, Kota Palopo Indonesia

Email: lp2mstikesluwuraya@gmail.com

DOI: -

P-ISSN : 2356-198X

E-ISSN : -

PENDAHULUAN

Kualitas asuhan keperawatan dapat mencapai hasil yang optimal apabila beban kerja dan sumber daya perawat yang ada memiliki proporsi yang seimbang (Gillies, 1994 dalam sukardi , 2010). Namun saat ini mutu pelayanan keperawatan masih belum memuaskan dan masih dipengaruhi oleh berbagai masalah termasuk masalah perencanaan dan pengadaan tenaga perawat sebagai sub sistem dari sistem ketenagaan kesehatan secara nasional.

UU RI No.36 tahun 2009 tentang kesehatan pasal 23 menjelaskan bahwa tenaga kesehatan yang berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Kemudian dalam pasal 24 dijelaskan bahwa tenaga kesehatan tersebut harus memenuhi standar pelayanan. Dalam hal ini pelayanan kesehatan merupakan upaya kesehatan diselenggarakan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi individu atau masyarakat. Hal ini sesuai dengan bunyi pasal 51 UU No.36 tahun 2009.

Disamping itu, menurut Yoga (2010), kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit haruslah terselenggara secara profesional dan menyeluruh sehingga dapat memberikan kepuasan para pengguna jasa pelayanan kesehatan. Untuk mewujudkan hal itu, maka kualitas tenaga kesehatan yang berperan di rumah sakit haruslah benar-benar profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah karena menyangkut banyak faktor penting yang harus diperhatikan, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Sementara itu, Siagian (2012) menjelaskan penyebab ketidakpuasan kerja dapat beraneka ragam seperti kondisi kerja yang tidak memuaskan, penghasilan yang dirasa rendah, hubungan yang tidak memuaskan, penghasilan yang dirasa rendah, hubungan yang tidak serasi antara atasan maupun rekan kerja, kebijakan

administrasi, kebijakan organisasi serta faktor-faktor yang berperan sebagai ketidakpuasan terhadap individu adalah kebijakan dan manajemen, gaji, hubungan dengan mitra kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan rasa aman.

Keperawatan merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Yoga, 2010). Perawat menjadi ujung tombak dan tulang punggung pelayanan rumah sakit, maka perlu adanya komunikasi yang baik yang menjembatani antara manajemen dengan perawat untuk terus menjaga kualitas rumah sakit.

Rumah Sakit Tenriawaru termasuk rumah sakit tipe B, rasio antara jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur yang dimiliki RSU Tenriawaru adalah 1:0,54. Hal ini belum memenuhi ketetapan Permenkes No.340 Tahun 2010 yang menyatakan bahwa rasio jumlah perawat dengan tempat tidur di RS Tipe B sebesar 3 : 2. Kekurangan tenaga ini akan menyebabkan tingginya beban kerja yang diimbangi oleh perawat. Tingginya beban kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian SDM, jumlah perawat yang sudah dinyatakan mengundurkan diri dari desember tahun 2018 hingga maret 2019 berjumlah 10 orang. Hal ini mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. Menurut Munandar (2008) angka *resign* atau *turn oversangat* berkaitan dengan kepuasan kerja yang rendah. Ketika kepuasan kerja karyawan menurun, maka kecenderungan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan menjadi meningkat. Hal ini tentunya akan berdampak pada tingginya angka *turn over* karyawan.

Darsono (2011) menyatakan bahwa sebaiknya rumah sakit harus melakukan penelitian untuk mendapatkan informasi yang akan menentukan karakteristik, harapan, dan kebutuhan karyawannya sebagai dasar mengembangkan sumber daya manusianya.

Sejak didirikan hingga sekarang, belum pernah dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru Kab.Bone. Berdasarkan data dan persoalan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan tentang kepuasan kerja perawat di ruang inap RSU Tenriawaru Kab.Bone.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, populasinya adalah perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap RSU Tenriawaru Kabupaten Bone yang berjumlah 46 Orang dan sampel penelitian ini adalah 46 perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap RSU Tenriawaru Kabupaten Bone. Variabel independen terdiri dari umur perawat, pangkat/jabatan, pendidikan, pengakuan, gaji, program kesejahteraan, dan hubungan interpersonal. Sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja, Uji statistik yang digunakan adalah uji *Chi-Square*. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan Total Sampling. Uji Normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila mempunyai nilai *p-Kolmogorov-Smirnov* > 0,05.

HASIL PENELITIAN

Analisa Univariat

1. Karakter Individu

a. Umur

Tabel 5.2Distribusi Perawat Menurut Umur di RSU Tenriawaru Tahun 2019

Umur	n	%
≤ 30 tahun	37	80,4
> 30 tahun	9	19,6
Total	46	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Rata-rata umur perawat di RSU Tenriawaru adalah 25 tahun dengan umur termuda 20 tahun dan tertua 36 tahun. Umur perawat terbanyak adalah 22 tahun dengan

standar deviasi 4,59. Selanjutnya untuk kepentingan analisis data, umur perawat dikategorikan menjadi 2 kategori yaitu ≤ 30 tahun dan > 30 tahun berdasarkan tingkat kepuasan kerja perawat. Perawat terbanyak yaitu perawat dengan umur ≤ 30 tahun sebanyak 80,4%.

Gibson (2008) menyebutkan bahwa perilaku individu berkaitan dengan umur individu tersebut dan hubungan umur dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tua umur karyawan makin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, setidak-tidaknya sampai umur karyawan menjelang pension pada pekerjaan yang dikuasainya.

b. Pendidikan

Tabel 5.3 Distribusi Perawat Menurut Pendidikan di RSU Tenriawaru Tahun 2019

Pendidikan	n	%
DIII	40	87,0
S1	6	13,0
Total	46	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Tingkat pendidikan dikategorikan dalam 2 kategori yaitu D3 dan S1. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa perawat yang bekerja di RSU Tenriawaru terbanyak adalah perawat dengan pendidikan formal terakhir Diploma III, yakni sebesar 87%.

Teori Siagian (2008) menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga bila ilmu yang dimilikinya tidak dapat dimanfaatkan secara optimal, maka seorang karyawan akan merasa tidak puas.

c. Jabatan

Tabel 5.4Distribusi Perawat Menurut Jabatan di RSU Tenriawaru Tahun 2019

Jabatan	n	%
Perawat	41	89,1
Pelaksana		
Ketua Tim	4	8,7
Kepala	1	2,2
Ruangan		
Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Jabatan di RSU Tenriawaru terbagi menjadi 3, yakni perawat pelaksana, ketua tim dan kepala ruangan. Sebanyak 41 perawat atau 89,1 % perawat bertugas sebagai perawat pelaksana, 4 perawat atau 8,7% perawat bertugas sebagai ketua tim dan 1 perawat atau 2,2% perawat bertugas sebagai kepala ruangan.

Baron dan Byrne (1994) dalam Eman (2008) menyatakan bahwa pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan pangkat (jabatan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya, apabila ada kenaikan upah maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu dan akan merubah perilaku serta perasaannya.

2. Faktor Organisasi

a. Pengakuan

Tabel 5.5 Distribusi Perawat Menurut Pengakuan Atas Kinerjadi RSU Tenriawaru Tahun 2019

Pengakuan	n	%
Tidak Pernah	24	52,2
Pernah	22	47,8
Total	46	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Pengakuan atas prestasi kerja perawat diukur melalui 2 pertanyaan yang berisi tentang ada tidaknya pengakuan dari atasan dan rumah sakit atas kinerja perawat. Dari table diatas dapat dilihat bahwa 24 perawat tidak pernah mendapatkan pengakuan dari

rumah sakit maupun atasannya terhadap prestasi kerja yang mereka lakukan dan sebanyak 22 perawat menyatakan pernah mendapatkan pengakuan dari atasan maupun rumah sakit atas prestasi kerja yang mereka lakukan.

Marihott (2009) menyatakan bahwa penghargaan akan menjadikan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga hal ini dapat memacu prestasi kerja lebih baik. Pengakuan juga berarti kebutuhan karyawan akan penghormatan dan penghargaan orang lain terhadap dirinya atas kemampuan atau kekuatannya dalam bekerja. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan karyawan untuk mengembangkan diri.

b. Gaji

Tabel 5.6 Distribusi Perawat Menurut Gajidi RSU Tenriawaru Tahun 2019

Sumber: Data Primer 2019

Gaji	N	%
Tidak Sesuai	22	47,8
Sesuai	24	52,2
Total	46	100,0

Variabel gaji diukur dengan 5 pertanyaan yang terdiri dari kesesuaian gaji terhadap pengalaman, tingkat pendidikan, jabatan, nilai pasar, dan keadilan. Dari hasil pengumpulan data, diperoleh sebanyak 22 atau 47,8% perawat menyatakan bahwa gaji yang diberikan RSU Tenriawaru sebagai penghargaan atas pekerjaan perawat tidak sesuai. Sedangkan sebanyak 24 atau 52,2% perawat menyatakan bahwa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, diketahui nilai skor perawat terhadap gaji tertinggi yaitu 20 dan terendah 5. Nilai mean yaitu 11,89 dan nilai median 12. Hasil uji kenormalan data berdasarkan test Kolmogorov diketahui bahwa distribusi data normal. Untuk kepentingan analisis data, variable gaji dikategorikan dalam kategori yakni tidak sesuai dan sesuai.

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan gaji adalah sistem penggajian yang

terintegrasi dalam upaya peningkatan motivasi kerja serta peningkatan kemampuan rumah sakit menghadapi persaingan didasarkan pada faktor kewajaran/keadilan menurut Strauss (2009) yang digambarkan sebagai berikut :

- 1) Kewajaran/keadilan berarti setiap jabatan dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasi dengan perbandingan yang rasional dari jabatan terendah sampai tertinggi.
- 2) Kewajaran/keadilan berarti penggajian dilakukan dengan memperhatikan nilai pasar tenaga kerja diluar organisasi yang mampu bersaing dengan penggajian yang diberikan oleh organisasi lain yang sejenis.
- 3) Kewajaran/keadilan berarti setiap karyawan merasakan upah yang diberikan adil bila dibandingkan dengan karyawan lain dalam pekerjaan yang memiliki kesamaan.

3. Program Kesejahteraan.

Tabel 5.7 Distribusi Perawat Menurut Program Kesejahteraan di RSU Tenriawaru Tahun 2019

Program Kesejahteraan	N	%
Tidak Memadai	19	41,3
Memadai	27	58,7
Total	46	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Program kesejahteraan dikategorikan dalam 2 kategori yaitu memadai dan tidak memadai. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebanyak 19 (41,3%) perawat di RSU Tenriawaru menyatakan bahwa program kesejahteraan yang diselenggarakan oleh rumah sakit tidak memadai dan 27 (58,7%) perawat menganggap program kesejahteraan memadai.

Program kesejahteraan merupakan penghasilan yang berfungsi meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja dan keluarganya. Sehubungan dengan itu, program kesejahteraan akan lebih berperan

dalam memotivasi pekerja (Nawawi, 2008). Seorang penyelia harus memperhatikan kesejahteraan mereka yang dibawahnya (Strauss, 2009).

Marihot (2008) menyatakan bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi, meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan juga penting dalam menunjang kepuasan kerja karyawan. Perusahaan/organisasi dapat melaksanakan program pensiun bagi karyawan. Variasi dengan cara ini adalah bahwa disamping menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan, gaji karyawan dipotong untuk disetor bagi jaminan hari tua.

4. Hubungan Interpersonal.

Tabel 5.8 Distribusi Perawat Menurut Hubungan Interpersonal di RSU Tenriawaru Tahun 2019

Hubungan Interpersonal	N	%
Tidak Baik	26	56,5
Baik	20	43,5
Total	46	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Hubungan interpersonal dikategorikan dalam 2 kategori yaitu baik dan tidak baik. Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan yang berisi tentang hubungan perawat dengan atasan dan rekan kerja. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa perawat di RSU Tenriawaru memiliki hubungan interpersonal yang tidak baik sebanyak 26 (56,5%) perawat dan 20 (43,5%) perawat memiliki hubungan interpersonal baik.

Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif. Saat seseorang tidak merasa senang dengan

situasi kerjanya biasanya mereka mengatakan bahwa tidak puas dalam pekerjaannya. Ada dua hal yang mungkin menyebabkan hal itu, hal pertama apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk

melaksanakan pekerjaannya. Yang kedua, apabila hubungan sesama teman kerja kurang baik dalam menjalin hubungan ataupun menjalin komunikasi (Robbins, 2008).

Analisis Bivariat

1. Hubungan Umur Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 5.9 Distribusi Perawat Menurut Umur Dan Kepuasan Kerja Perawatdi RSU Tenriawaru Tahun 2019

Umur	Kepuasan Kerja				Total	P value
	Tidak Puas		Puas			
	N	%	N	%		
≤ 30 Tahun	17	45,9	20	54,1	37	100,0
> 30 Tahun	2	22,2	7	77,8	9	100,0
Total	19	41,3	27	58,7	46	100,0

Sumber :Data Primer 2019

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa perawat yang berumur ≥ 30 tahun sebanyak 54,1% puas terhadap pekerjaannya dan perawat yang berumur > 30 tahun sebanyak 77,8% menyatakan puas terhadap pekerjaannya. Sementara berdasarkan uji *chi square* diperoleh nilai $P = 0,270 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru.

Berdasarkan hasil penelitian, rata-rata umur perawat di RSU Tenriawaru adalah 25 tahun dengan umur termuda 20 tahun dan tertua 36 tahun. Sedangkan umur perawat terbanyak adalah 22 tahun. Setelah digolongkan menjadi 2 kategori, perawat dengan umur ≤ 30 tahun lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang berumur > 30 tahun yaitu 80,4%.

Dari hasil analisis statistik *chi square* diperoleh nilai $P = 0,270$, ($P > 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan

yang bermakna antara umur dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru, sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Siagian (2008) mengatakan bahwa kecenderungan yang sering terlihat adalah semakin lanjut usia karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Berbagai alas an yang dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain :

- a) Karyawan yang lanjut usia makin sulit memulai karir baru ditempat lain.
- b) Karyawan yang lebih tua biasanya memiliki sikap dewasa dan matang serta memiliki tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita.
- c) Sumber penghasilan relative terjamin.
- d) Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara karyawan yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

2. Hubungan Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Tabel 5.10 Distribusi Perawat Menurut Pendidikan Dan Kepuasan Kerja Perawat di RSU Tenriawaru Tahun 2019

Pendidikan	Kepuasan Kerja				Total	P value
	Tidak Puas		Puas			
n	N	%	N	%	N	%
DIII	15	37,5	25	62,5	40	100,0
S1	4	66,7	2	33,3	6	100,0
Total	19	41,3	27	58,7	46	100,0

Sumber :Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 5.10 hasil analisis hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru tahun 2018 diperoleh bahwa diantara 40 perawat yang berpendidikan DIII, terdapat 25 (62,5%) perawat yang puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan dari 6 perawat yang berpendidikan S1, terdapat 2 (33,34%) perawat yang puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan nilai $p = 0,213 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru.

Untuk keperluan penelitian, variabel tingkat pendidikan dikategorikan dalam 2 kategori yaitu DIII dan S1. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa perawat yang bekerja di RSU Tenriawaru terbanyak adalah perawat dengan pendidikan formal Diploma III, yakni sebesar 87%.

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan nilai $P = 0,213 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru. Sehingga dari analisis ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru adalah ditolak.

Hal ini tidak sesuai dengan teori Gilmer (2008) yang menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang semakin mudah seseorang berpikiran secara luas, makin tinggi daya inisiatifnya dan makin mudah pula untuk menemukan cara-cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bila pekerjaannya tidak sesuai dengan kehendak hatinya, mereka lebih sulit merasa puas, lebih mudah bosan, lebih mudah sombong dan makin tinggi tuntutannya terhadap perusahaan.

3. Hubungan Jabatan Dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Tabel 5.11 Distribusi Perawat Menurut Jabatan Dan Kepuasan Kerja Perawatdi RSU Tenriawaru

Jabatan	Kepuasan Kerja				Total	P value
	Tidak Puas		Puas			
	N	%	N	%	N	%
Pelaksana	16	39,0	25	61,0	41	100,0
Ketua Tim	3	75,0	1	25,0	4	100,0
Kepala Ruangan	0	0	1	100	1	100,0
Total	19	41,3	27	58,7	46	100,0

Tahun 2019

Sumber :Data Primer 2019

Dari seluruh perawat yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, 25 (61,0%) merupakan perawat pelaksana, 1 (25,0%) merupakan perawat yang memiliki jabatan sebagai ketua tim dan 1 kepala ruangan. Sedangkan perawat yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya sebanyak 19 orang (41,3%) merupakan 16 (39,0%) perawat pelaksana dari 3 (75%) ketua tim.

Dari hasil uji *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,264 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara jabatan

dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru.

Dari hasil analisis bivariat dalam uji *chi square* diperoleh hasil bahwa variabel pekerjaan tidak bermakna, terlihat dari nilai $P = 0,264$ ($P > 0,05$). Sehingga dari analisis ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara jabatan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru adalah ditolak. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eman (2008) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jabatan dengan kepuasan kerja perawat.

4. Hubungan Pengakuan Dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Tabel 5.12 Distribusi Perawat Menurut Pengakuan Dan Kepuasan Kerja Perawat di RSU Tenriawaru Tahun 2019

Pengakuan	Kepuasan Kerja				Total		OR (95% CI)	P value
	Tidak Puas		Puas		N	%		
	N	%	N	%	N	%		
Tidak Pernah	14	58,3	10	41,7	24	100,0	(4,760)	0,032
Pernah	5	22,7	17	77,3	22	100,0	1,316 -	
Total	19	41,3	27	58,7	46	100,0	17,216	

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan hasil analisis statistik, dari 24 perawat yang tidak pernah mendapatkan pengakuan atas pekerjaannya, 14 (58,3%) perawat mengaku tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang tidak pernah mendapatkan pengakuan dan mengaku puas dengan pekerjaannya yakni 10 (41,7%) perawat. Begitu pula halnya dengan perawat yang pernah mendapatkan pengakuan atas kinerjanya, dari 22 perawat, 5 perawat mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya dan 17 lainnya mengaku puas.

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,032 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengakuan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru. Diperoleh pula OR sebesar 4,760 artinya perawat yang pernah mendapatkan pengakuan atas kinerjanya mempunyai kecenderungan untuk puas terhadap pekerjaannya sebesar 4,760 kali dibandingkan dengan perawat yang tidak pernah mendapatkan pengakuan atas kinerjanya.

5. Hubungan Gaji Dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Tabel 5.13 Distribusi Perawat Menurut Gaji Dan Kepuasan Kerja Perawat di RSU Tenriawaru Tahun 2019

Gaji	Kepuasan Kerja				Total	OR (95% CI)	P value
	Tidak Puas		Puas				
	N	%	N	%	N	%	
Tidak Sesuai	13	59,1	9	40,9	22	100,0	(4,333) 0,041
Sesuai	6	25,0	18	75,0	24	100,0	1,235 -
Total	19	41,3	27	58,7	46	100,0	15,206

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan hasil analisis statistik, dari 22 perawat yang menyatakan gaji yang diberikan rumah sakit tidak sesuai, 13 (59,1%) perawat mengaku tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang menyatakan gaji yang diterima tidak sesuai dan mengaku puas dengan pekerjaannya yakni sebesar 9 (40,9%) perawat. Begitu pula halnya dengan 24 perawat yang menyatakan gaji yang diterima sesuai, 6 perawat mengaku tidak puas

terhadap pekerjaannya dan 18 lainnya mengaku puas.

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,041 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru. Diperoleh pula OR sebesar 4,333 artinya perawat yang menyatakan gaji yang diterima sesuai mempunyai kecenderungan untuk puas terhadap pekerjaannya sebesar 4,333 kali dibandingkan dengan perawat yang menyatakan tidak sesuai dengan pekerjaannya.

6. Hubungan Program Kesejahteraan Dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Tabel 5.14 Distribusi Perawat Menurut Program Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Perawatdi RSU Tenriawaru Tahun 2019

Program Kesejahteraan	Kepuasan Kerja				Total	P value
	Tidak Puas		Puas			
	N	%	N	%	N	%
Tidak Memadai	11	57,9	8	42,1	19	100,0 0,107
Memadai	8	29,6	19	70,4	27	100,0
Total	19	41,3	27	58,7	46	100,0

Sumber : Data Primer 2019

Dalam analisis univariat, program kesejahteraan dikategorikan dalam 2 kategori yaitu memadai dan tidak memadai. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebanyak 19 (41,3%) perawat di RSU Tenriawaru menyatakan bahwa program kesejahteraan yang diselenggarakan oleh rumah sakit tidak memadai dan 27 (58,7%) perawat menganggap program kesejahteraan memadai.

Dari hasil uji statistik pada tingkat kemaknaan 0,05 diperoleh nilai $P = 0,107 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara program kesejahteraan dengan kepuasan kerja perawat. Sehingga dari analisis ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara program kesejahteraan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru adalah ditolak. Hasil

penelitian ini selaras dengan hasil yang dilakukan oleh Resky (2010) dan Eman (2008) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan

antara program kesejahteraan dengan kepuasan kerja perawat.

7. Hubungan Antara Hubungan Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Tabel 5.15 Distribusi Perawat Menurut Hubungan Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Perawat di RSU Tenriawaru Tahun 2019

Hubungan Interpersonal	Kepuasan Kerja				Total	OR (95% CI)	P value			
	Tidak Puas		Puas							
	N	%	N	%						
Tidak Sesuai	16	61,5	10	38,5	26	100,0	(9,067)			
Sesuai	3	15,0	17	85,0	20	100,0	2,106 -			
Total	19	41,3	27	58,7	46	100,0	39,029			

Sumber: Data Primer 2019

Hasil analisis hubungan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru diperoleh bahwa diantara 26 perawat yang tidak memiliki hubungan interpersonal yang baik, terdapat 10 perawat yang puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan dari 20 perawat yang memiliki hubungan interpersonal baik, terdapat 17 perawat yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya.

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai P = $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru. Diperoleh pula nilai OR sebesar 9,067 artinya perawat yang memiliki hubungan interpersonal yang baik memiliki kecenderungan puas terhadap pekerjaannya sebesar 9,067 dibandingkan dengan perawat

yang memiliki hubungan interpersonal tidak baik. Sehingga dari analisis ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru adalah diterima. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Eman (2008) P = 0,012 dan penelitian Resky (2010) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Gibson (2008) juga penelitian Kusmawati (2008) yang menjelaskan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor upah, faktor kesempatan promosi, faktor penyelia dan faktor hubungan dengan rekan sekerja.

8. Rekapitulasi Hasil Uji Chi Square

Tabel 16 Rekapitulasi Hasil Uji Chi Square

No	Variabel Independen	P value	OR
1.	Umur	0,270	-
2.	Pendidikan	0,213	-
3.	Jabatan	0,264	-
4.	Pengakuan	0,032	4,760
5.	Gaji	0,041	4,333
6.	Program Kesejahteraan	0,107	-
7.	Hubungan Interpersonal	0,004	9,067

Sumber: Data Sekunder 2019

SIMPULAN

1. Sebanyak 41,3% perawat yang bekerja di RSU Tenriawaru menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya dan sebanyak 58,7% perawat yang bekerja di RSU Tenriawaru menyatakan puas terhadap pekerjaannya.
2. Gambaran karakteristik individu perawat di RSU Tenriawaru yaitu sebagian besar memiliki umur < 30 tahun, berpendidikan DIII dan memiliki jabatan sebagai perawat pelaksana.
3. Terkait dengan faktor organisasi, sebagian besar perawat menyatakan tidak pernah mendapatkan pengakuan, baik dari rumah sakit maupun atasan, gaji yang diterima telah sesuai, program kesejahteraan yang diselenggarakan oleh RSU Tenriawaru belum memadai serta kurang baiknya hubungan interpersonal antar perawat maupun perawat dengan atasan.
4. Tidak ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru.
5. Tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru.
6. Tidak ada hubungan antara pangkat/jabatan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru.
7. Ada hubungan antara pengakuan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru.
8. Ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru.
9. Tidak ada hubungan antara program kesejahteraan dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru.
10. Ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di RSU Tenriawaru.

SARAN

Hasil penelitian ini hanya menilai kepuasan kerja dari sudut pandang perawat, sehingga dibutuhkan *cross check* data melalui

penelitian kualitatif untuk mengetahui pertimbangan-pertimbangan kebijakan yang diambil oleh manajemen terkait kepuasan kerja perawat. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian kepuasan kerja perawat dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin berhubungan yang belum diteliti saat ini serta mendukung penelitian dengan metode kualitatif.

DAFTAR RUJUKAN

- Darsono, P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting
- Eman, Sido. 2013. *Analisis Hubungan Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan TQM dengan Kepuasan Umum dan Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Ambarawa*. Tesis FKM Universitas Diponegoro
- Gilmer, 2014. *Industrial and Organizational Psychology*. Tokyo : McGraw-Hill Book
- Handayani, 2012. *Tantangan Profesi Keperawatan*. <http://www.scribd.com/doc/78363255/Tantangan-Profesi-Keperawatan>. Diakses pada tanggal 21 Februari 2012
- Hasibuan MSP, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L, & Jackson, H, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Munandar, A.S, 2008. *Psikologi Industri dan organisasi*. UI Press, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam. 2008. *Manajemen Keperawatan*. Surabaya : Salemba Medika
- Rezky. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS.Zahra, Depok, Tahun 2010*. Tesis Program
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi-Aplikasi*. Edisi

- Bahasa Indonesia. Jakarta : PT.Prenhalindo
- Sukardi, Heri. 2010. *Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Berdasarkan Kategori Klien Di Irna Penyakit Dalam.* <http://eprints.undip.ac.id>. Diakses pada tanggal 11 Januari 2012
- Susiani, Vera. 2014. *Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen Organisasi pada Turnover Intention.* *Jurnal Manajemen Udayana*,2(9),h:2579-2614
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta : Salemba Empat
- Wiku, A. 2011. *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon.* Jurnal Makara Kesehatan Vol.9.No.1.Juni 2011
- Yoga, Tjandra. 2010. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit.* Yogyakarta : Universitas Indonesia