

## Analisis kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU Bhakti Yudha Depok tahun 2002 = Analysis of nurses work satisfaction in inpatient ward at Bhakti Yudha Depok General Hospital 2002

Woro Endah Wahyuni, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72813&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Penelitian tentang analisis kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU Bhakti Yudha Depok pada tahun 2002 dilatarbelakangi dengan adanya hasil survei kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap tahun 1999 yang menunjukkan tingkat rendah dan adanya peningkatan keluhan pasien rawat inap terhadap pelayanan tenaga keperawatan dari tahun 2000 sampai 2001. Penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat Inap. Tingkat kepuasan ini dinilai dengan cara mengukur tingkat kesesuaian antara kenyataan dan harapan berdasarkan komponen upah, wewenang, tuntutan tugas, kebijakan organisasi, interaksi, dan status profesional dari seluruh responden menurut karakteristik demografi (umur, status kawin, dan tingkat pendidikan) dan karakteristik pekerjaan (status kepegawaian, lama kerja, mutasi kerja, lama kerja, pengalaman kerja, dan jam kerja seminggu).

Penelitian ini menggunakan disain penelitian non-eksperimental dengan pendekatan cross sectional. Penentuan besar sampel penelitian dilakukan seara total sampling dan didapatkan besar sampel sebanyak 103 orang. Data penelitian yang diperoleh berasal dari hasil pengisian kuesioner oleh responden dan dari hasil wawancara dengan 5 (lima) orang informan serta data hasil pencatatan dan pelaporan rurnah sakit. Instrumen yang digunakan mengacu pada kuesioner Index of Work Satisfaction yang dibangun oleh Stamps yang dalam penelitian ini telah dimodifikasi oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diketahui bahwa berdasarkan karakteristik demografi rerata umur responden adalah sekitar 30 tahun, tingkat pendidikan sebagian besar (60%) adalah lulusan SPK/Bidan, dan sebagian besar (65%) berstatus kawin. Bila dilihat dari karakteristik pekerjaannya maka hampir seluruh responden (83,5%) merupakan pegawai tetap RS, sebagian besar (57,3%) menyatakan belum pernah dimutasi ke unit/ruang perawatan lain, dan rerata lama kerja di RSU Bhakti Yudha adalah 6 tahun. Selain itu, responden yang memiliki pengalaman bekerja dan yang tidak memiliki pengalaman bekerja di tempat lain sebelum bekerja di RSU Bhakti Yudha cukup berimbang, dan rerata jam kerja perawat dalam seminggu adalah sekitar 44 jam.

Bila dilihat dari tingkat kepentingan kepuasan kerja, maka komponen yang paling penting dalam kepuasan kerja berdasarkan hasil penilaian responden adalah wewenang yang diikuti oleh komponen status profesional, upah, interaksi, kebijakan organisasi, dan yang paling rendah tingkat kepentingannya adalah komponen tuntutan tugas. Berdasarkan tingkat kepuasan kerja diketahui bahwa secara umum rerata tingkat kepuasan kerja responden adalah 75,80%. Komponen kepuasan kerja dengan tingkat kepuasan tertinggi ada pada komponen status profesional (86,10%) diikuti pada urutan selanjutnya adalah interaksi antarperawat (83,69%), wewenang (81,54%), tuntutan tugas (79,5%), kebijakan organisasi (72,28%), interaksi perawat-dokter (70,78%), dan tingkat kepuasan kerja terendah diperoleh pada komponen upah (58,31%). Pada

diagram kartesius diketahui bahwa komponen kepuasan kerja yang perlu mendapat prioritas utama dalam kepuasan kerja responden untuk ditindaklanjuti adalah upah dan interaksi dokter-perawat, karena tingkat pelaksanaannya masih belum baik.

Dari hasil uji statistik diketahui bahwa semua karakteristik demografi yang diteliti (umur, status kawin, dan tingkat pendidikan) memiliki hubungan yang signifikan. Sementara itu, karakteristik pekerjaan responden yang terbukti memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan kepuasan kerja responden adalah variabel lama kerja.

Mengacu pada hasil penelitian ini yang menunjukkan tingkat kepuasan terendah adalah pada komponen gaji dan interaksi perawat dan dokter maka saran yang diajukan peneliti adalah lebih mensosialisasi sistem pengupahan yang berlaku baik berdasarkan status kepegawaian (tetap dan kontrak), sistem kenaikan upah, pemberian insentif dan bonus pada tenaga keperawatan dan mengaktifkan/memberdayakan kembali perkumpulan perawat di RS yang sudah ada semua informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan SDM keperawatan dapat ditemukan dengan mudah oleh seluruh anggotanya. Selain itu, kegiatan bersama antara tenaga medis dan perawat perlu diselenggarakan misalnya dengan pemberian pelatihan dari dokter RS kepada perawat, penyelenggaraan seminar umum kesehatan dengan kepanitiaan bersama antara dokter dan perawat. Saran lainnya adalah sebaiknya semua tenaga keperawatan di RSUD Bhakti Yudha adalah tenaga tetap bukan tenaga kontrak karena jenis tenaga ini termasuk dalam bisnis inti yang sangat berperan terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit mengingat kewajibannya sebagai tenaga keperawatan di rumah sakit adalah sama. Selain itu, perlu ada penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja tenaga keperawatan di rumah sakit dengan metode dan instrumen yang berbeda untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang komponen lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga keperawatan sehingga hasilnya lebih komprehensif serta untuk mendapatkan alat ukur kepuasan kerja tenaga keperawatan yang sesuai dengan kondisi dan situasi perumahsakit di Indonesia.

The background of this study was based on the results of nurses work satisfaction survey in inpatient ward conducted in 1999 that showed low of nurses work satisfaction and also the availability of patient complaint of nurse service that increased from year 2002 until 2001. The aim of this study was to assess the level of nurses work satisfaction in inpatient ward. The measurement of the level of work satisfaction used the appropriateness level between expectation and perception. It was based on work satisfaction components as follows: pay, autonomy, task requirements, organizational policy, interaction, and professional status of respondents according to demographic characteristics (age, marital status, and education level) and job characteristics (employee status, duration of work span, job mutation, working experience, and total office hours per week).

The design of this study was non-experimental with cross sectional approach. It was conducted to 103 nurses as total sampling. Data resources were from filling in the questionnaire and doing interview with 5 informants and from hospital recording and reporting. The use of instrument was based on the modified of Index of Work Satisfaction questionnaire which built by Stamps.

The result of this study showed that on the average the age of respondents was 30 years, the majority (60%) of them was graduated from Nursing School/Midwife School, and 65% of respondents were married.

According to job characteristic, about 83,5% of respondents were full timer, 57,3% of nurses have never been mutated to other unit, and the average of duration of work span in Bhakti Yudha General Hospital was 6 years. The percentage of experienced and inexperienced employee stands balance enough and the average of nurse's working hours per week were about 44 hours.

The highest importance level of the nurses work satisfaction component was autonomy, followed by professional status, pay, interaction, organizational policy, and the lowest importance level is task activity component. Based on the work satisfaction level known that 75,80% of respondents were satisfied. The highest satisfaction level goes to professional status component (86,10%) while the lowest satisfaction level is pay component (58,3%).

Importance Performance Analysis which depicted as Kartesius Diagram, known that the main priority of nurses work satisfaction which should be intervened by the hospital management is pay and nurse-doctor interaction.

All demographic characteristics (age, marital status, and education level) in this study were statistically related to the work satisfaction significantly. Meanwhile, job characteristic that related to the work satisfaction was duration of work span.

It is recommended to Bhakti Yudha Depok General Hospital to socialize the pay system among nurses and to empower nurses association in Hospital. Besides, together activity between nurse-doctor should be held on such as training for the nurses by doctors, holding the health seminar in a together committee. The other recommendation is that all the nurse should be included as full time employee in hospital, not as contract employee considering this employee is a core business in the hospital who's the same obligation and responsibility. Follow up study needs to be conducted to find other aspects related to nurses work satisfaction and to obtain the suitable instrument with the hospital condition and situation in Indonesia.</i>