

HUBUNGAN KARAKTERISTIK PERAWAT, ISI PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD GUNUNG JATI CIREBON

Dewi Basmala Gatot¹, Wiku Adisasmito²

1. Rumah Sakit Muhammadiyah, Bandung 40264, Indonesia
2. Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia

E-mail: wiku@cbn.net.id

Abstrak

Kepuasan kerja yang dirasakan perawat diharapkan akan memberikan dampak terhadap kualitas kinerja mereka. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Jati Cirebon. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dilakukan pada bulan Januari 2004 dengan melibatkan 216 perawat. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara Univariat, Bivariat dan Multivariat. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat berkisar antara 30% - 62,9% dan ketidakpuasan kerja perawat berkaitan dengan faktor Kebijakan dan Imbalan. Faktor dominan dari Isi Pekerjaan yang menyebabkan kepuasan kerja perawat yaitu faktor Penghargaan dan Otonomi, sedangkan faktor dominan dari Lingkungan Pekerjaan berkaitan dengan faktor Hubungan dengan Rekan, Hubungan dengan Atasan Langsung dan Kondisi Tempat Kerja. Karakteristik Perawat yang mempunyai hubungan bermakna ($p < 0,01$) dengan kepuasan kerja adalah Status Perkawinan. Faktor yang paling berpengaruh dari Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat adalah faktor Kesempatan Pengembangan Karier dengan $p = 0,282$ (sig 0,000) dan Hubungan dengan Atasan Langsung dengan $p = 0,254$ (sig 0,000).

Abstract

The Relationships of Nurse's Characteristics, Job Content and Job Context to Levels of Work Satisfaction in the Inpatient Care of Gunung Jati Cirebon General Hospital. The nurses work satisfaction is an important factor to achieve high quality of services. This study aimed at finding out the relationships between Nurse's Characteristics, Job Content, and Job Context with the levels of work satisfaction in the Inpatient facilities of RSUD Gunung Jati Cirebon. This is a descriptive quantitative research with cross sectional approach. The data were analyzed using Univariate, Bivariate, and Multivariate analyses. This study was conducted involving 216 nurses who worked in the Inpatient Facilities. The results showed that the levels of work satisfaction ranged between 30%-62.9%. Salary and Policy were dissatisfaction factors of the nurses. Concerning Job Content, Awards, Appointment and Otonomy were dominant satisfaction factors, and concerning Job Context were Relationship with Colleague, Relationship with Supervisor and Work Place Condition. Marital Status had a significant relationship with work satisfaction ($p < 0.01$). There were significant relationships between Nurse's Characteristic, Job Content, Job Context with Work Satisfaction, i.e.: Career Development with $p = 0.282$ (sig 0.000) and Relationship between Nurse and Supervisor with $p = 0.254$ (sig 0.000).

Keywords: Nurse Work Satisfaction, Inpatient Care, Job Content, Job Context

1. Pendahuluan

Di rumah sakit, sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau

buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit seperti yang disampaikan oleh Aditama¹ dan Alkatiri². Dalam pengelolaan sumber daya manusia, hal yang penting diperhatikan adalah upaya-upaya untuk memelihara hubungan yang kontinu dan serasi terhadap karyawan. Upaya tersebut berkenaan dengan kepuasan seorang karyawan dalam bekerja³.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Juga merupakan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif⁴⁻⁵.

Survei pendahuluan tentang opini pada bulan Februari 2004 terhadap 100 orang perawat yang bekerja di instalasi rawat inap menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang diterima.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan/*job content* dan lingkungan pekerjaan/*job context* terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Jati Cirebon. Menurut Gillies⁶, Isi pekerjaan merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi/*content* dari pekerjaan atau tugas, yang disebut sebagai *motivating factors*; bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Oleh karenanya dikatakan bahwa faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada pada pekerjaan itu sendiri, dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (*no job satisfaction*). *Motivating factors* terdiri dari faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu: Wewenang/otonomi, Pengakuan, Kesempatan Berkarir, Penghargaan, Beban Kerja. Lingkungan Pekerjaan merupakan faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan secukupnya dalam diri karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa menjadi sumber ketidakpuasan pada seseorang dan berkaitan erat dengan suasana lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah: Kebijakan Organisasi, Hubungan dengan Atasan, Hubungan dengan Rekan Kerja, Imbalan, Kualitas Atasan Langsung, Kondisi Tempat Kerja. Bila faktor-faktor tersebut diatas dipenuhi atau diperbaiki maka akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja (*no job dissatisfaction*), tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena memang bukan sumber kepuasan kerja. Sebaliknya apabila tidak dipenuhi atau tidak ada perbaikan kondisi, maka akan mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*).

2. Metode Penelitian

Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* (potong lintang) dimana dianalisis hubungan antara variabel bebas yaitu: (1) Karakteristik Perawat yang terdiri dari umur, jenis kelamin, lama kerja, status pernikahan, pendidikan, status pegawai, jenis pekerjaan, jabatan (2) Isi Pekerjaan yang terdiri dari Otonomi, Pengakuan, Kesempatan Pengembangan Karir, Penghargaan, Beban Kerja (3) Lingkungan Pekerjaan yang terdiri dari Kebijakan Rumah Sakit, Hubungan dengan Atasan, Imbalan, Hubungan dengan Rekan, Kualitas Kepala Ruangan, Kondisi Tempat Kerja dengan variabel terikat untuk mengetahui bagaimana hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Jati Cirebon. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret minggu I – III tahun 2004 di ruang perawatan penyakit dalam, bedah, ICU/ICCU, NICU, perinatologi, anak, dan kebidanan, di Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Jati Cirebon.

Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon yang berjumlah 216 orang.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner dan data sekunder diperoleh dari bagian kepegawaian dan keperawatan. Data yang didapat dianalisa dengan menggunakan Analisa Univariat untuk melihat distribusi frekuensi dari variabel-variabel yang ada, Analisa Bivariat untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel dengan Koefisien Korelasi Pearson, al dependen dengan independen. Analisa menggunakan analisa Regresi Linier Berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis univariat untuk distribusi frekwensi karakteristik perawat diperoleh bahwa perawat terbanyak di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati adalah perempuan yaitu 73,61%. Umur perawat terbanyak di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati adalah antara 26–33 tahun (39,8%) dan urutan kedua adalah umur antara 33-44. Masa kerja perawat terbanyak adalah yang telah bekerja lebih dari 7 tahun sebanyak 56,02%. Perawat yang telah menikah sebanyak 75,9%, dan yang belum menikah sebanyak 24,1%. Tingkat pendidikan perawat terbanyak adalah Akademi Perawatan/Akademi Kebidanan yaitu 60,2%, dan perawat dengan jenjang Sekolah Perawat Kesehatan adalah 37,5 %. Dari seluruh jumlah perawat sebagian besar adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu 61,1%, sedangkan responden Non PNS sebesar 38,9

% . Jenis pekerjaan sebagian besar responden adalah perawat yaitu sebanyak 82,4%, dan bidan sebanyak 17,6%. Jabatan perawat terbanyak adalah pelaksana, yaitu 93,5%, dan sebagai Kepala ruangan sebanyak 6,5 %.

Hasil analisis univariat untuk distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan penyakit dalam secara umum diperoleh bahwa seluruh responden yang berada di ruang perawatan penyakit dalam, setuju terhadap faktor-faktor Isi Pekerjaan yaitu: 42,9% perawat sangat setuju dengan Otonomi, 40,0% sangat setuju terhadap Pengakuan, 40% sangat setuju terhadap Kesempatan Pengembangan Karier, 57,1% setuju terhadap Penghargaan dan 60% setuju terhadap Beban Kerja.

Hasil analisis univariat untuk distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan bedah secara umum diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan penyakit bedah, sebanyak 42,9% perawat setuju dengan Otonomi, 48,6% sangat setuju terhadap Pengakuan, 45,7% sangat setuju terhadap Kesempatan Pengembangan Karier, 57,1% setuju terhadap Penghargaan dan 48,6% tidak setuju terhadap Beban Kerja.

Hasil analisis univariat untuk distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan anak secara umum diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan penyakit anak, sebesar 42,9% perawat setuju dengan Otonomi, 48,6% sangat setuju terhadap Pengakuan, 45,7% sangat setuju terhadap Kesempatan Pengembangan Karier, 57,1% setuju terhadap Penghargaan dan 45,7% tidak setuju terhadap Beban Kerja.

Hasil analisis univariat untuk distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan ICU secara umum diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang ICU, sebanyak 50,0% perawat setuju dengan Otonomi, 75,0% setuju terhadap Pengakuan, 45,0% sangat setuju terhadap Kesempatan Pengembangan Karier, 30% tidak setuju terhadap Penghargaan dan 45,0% tidak setuju terhadap Beban Kerja.

Hasil analisis univariat untuk distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan ICCU secara umum diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang ICCU, sebanyak 65,0% perawat setuju dengan Otonomi, 75,0% setuju terhadap Pengakuan, 45,0% setuju terhadap Kesempatan Pengembangan Karier, 25% menyatakan ragu terhadap Penghargaan dan 45,0% tidak setuju terhadap Beban Kerja.

Hasil analisis univariat untuk distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan kebidanan secara umum diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan kebidanan, sebanyak 44,4% perawat setuju dengan Otonomi, 47,2% sangat setuju terhadap Pengakuan, 44,4% sangat setuju terhadap Kesempatan Pengembangan Karier, 55,6% setuju terhadap Penghargaan dan 44,4% setuju terhadap Beban Kerja.

Hasil analisis univariat untuk distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan NICU secara umum diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang NICU, yaitu: 46,7% perawat setuju dengan Otonomi, 66,7% setuju terhadap Pengakuan, 53,3% tidak setuju terhadap Kesempatan Pengembangan Karier, 60% menyatakan tidak setuju terhadap Penghargaan dan 64,3% tidak setuju terhadap Beban Kerja.

Hasil analisis univariat untuk distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan perinatalogi secara umum diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang Perinatologi, yaitu: 45,0% perawat setuju dengan Otonomi, 70,0% setuju terhadap Pengakuan, 35,0% tidak setuju terhadap Kesempatan Pengembangan Karier, 45% menyatakan ragu terhadap Penghargaan dan 45,0% tidak setuju terhadap Beban Kerja.

Distribusi frekwensi faktor-faktor Lingkungan Pekerjaan Perawat di Ruang Perawatan Penyakit Dalam diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan penyakit dalam, didapatkan bahwa : sebanyak 54,3% responden ragu terhadap Kebijakan, 60 % responden sangat setuju terhadap Hubungan dengan Atasan Langsung, 65,7 % sangat setuju terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja, 65,7% tidak setuju dengan Imbalan, 60% sangat setuju dengan Kualitas Atasan, dan 54,3 % setuju terhadap Kondisi Tempat Kerja

Distribusi frekwensi faktor-faktor Lingkungan Pekerjaan Perawat di Ruang Perawatan Bedah diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan Bedah, didapatkan bahwa : sebanyak 65,7% responden tidak setuju terhadap Kebijakan, 48,6 % responden sangat setuju terhadap Hubungan dengan Atasan langsung, 71,4 % sangat setuju terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja, 65,7% tidak setuju dengan Imbalan, 57,1% sangat setuju dengan Kualitas Atasan, dan 57,1 % setuju terhadap Kondisi Tempat Kerja.

Distribusi Frekwensi Faktor-faktor Lingkungan Pekerjaan Perawat di Ruang Perawatan Anak diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan Anak, didapatkan bahwa : sebanyak 51,4% responden ragu terhadap Kebijakan, 65,7 % responden sangat setuju terhadap Hubungan dengan Atasan Langsung, 65,7 % sangat setuju terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja, 68,6% tidak setuju dengan Imbalan, 60% sangat setuju dengan Kualitas Atasan, dan 57,1 % setuju terhadap Kondisi Tempat Kerja.

Distribusi Frekwensi Faktor-faktor Lingkungan Pekerjaan Perawat di Ruang Perawatan ICU diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan ICU, didapatkan bahwa: sebanyak 80,0% responden tidak setuju terhadap Kebijakan, 80,0 % responden sangat setuju terhadap Hubungan dengan Atasan Langsung, 80,0% sangat setuju terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja, 90% tidak setuju dengan Imbalan, 70% sangat setuju dengan Kualitas Atasan, dan 65 % setuju terhadap Kondisi Tempat Kerja.

Distribusi Frekwensi Faktor-faktor Lingkungan Pekerjaan Perawat di Ruang Perawatan Kebidanan diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan Kebidanan, didapatkan bahwa: sebanyak 66,7% responden tidak setuju terhadap Kebijakan, 50,0 % responden sangat setuju terhadap Hubungan dengan Atasan Langsung, 72,2% sangat setuju terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja, 66,7% tidak setuju dengan Imbalan, 55,6% sangat setuju dengan Kualitas Atasan, dan 55,6 % setuju terhadap Kondisi Tempat Kerja.

Distribusi Frekwensi Faktor-faktor Lingkungan Pekerjaan Perawat di Ruang Perawatan NICU diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan NICU, didapatkan bahwa: sebanyak 80% responden tidak setuju terhadap Kebijakan, 73,3 % responden sangat setuju terhadap Hubungan dengan Atasan Langsung, 80% sangat setuju terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja, 86,7% tidak setuju dengan Imbalan, 60% sangat setuju dengan Kualitas Atasan, dan 66,7 % setuju terhadap Kondisi Tempat Kerja.

Distribusi Frekwensi Faktor-faktor Lingkungan Pekerjaan Perawat di Ruang Perawatan NICU diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan NICU, didapatkan bahwa : sebanyak 80% responden tidak setuju terhadap Kebijakan, 73,3 % responden sangat setuju terhadap Hubungan dengan Atasan Langsung, 80% sangat setuju terhadap Hubungan dengan Rekan Kerja, 86,7% tidak setuju dengan Imbalan, 60% sangat setuju dengan Kualitas Atasan, dan 66,7 % setuju terhadap Kondisi Tempat Kerja.

Distribusi Frekwensi Faktor-faktor Lingkungan Pekerjaan Perawat di Ruang Perawatan Perinatologi diperoleh bahwa dari seluruh responden yang berada di ruang perawatan Perinatologi, didapatkan bahwa: 80% responden tidak setuju terhadap Kebijakan, 80,0 % sangat setuju terhadap Hubungan Atasan Langsung, 80,0% sangat setuju terhadap Hubungan Rekan Kerja, 90,0% tidak setuju dengan Imbalan, 70,0% sangat setuju dengan Kualitas Atasan, dan 65,0 % setuju terhadap Kondisi Tempat Kerja.

Distribusi Frekwensi Tingkat Kepuasan Kerja diperoleh bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di tiap unit kerja Instalasi rawat inap RSU Gunung Jati Cirebon tahun 2004 (di ruang perawatan penyakit Dalam, Anak, Bedah, NICU, ICCU, Perinatologi, Kebidanan, ICU), berkisar antara 30% sampai 62,9%. Frekuensi tingkat kepuasan kerja perawat di masing-masing ruangan dapat dilihat pada Tabel 1 dalam lampiran.

Hasil Analisis Bivariat untuk hubungan antara faktor karakteristik perawat dengan kepuasan kerja diperoleh bahwa variabel karakteristik perawat yang mempunyai hubungan bermakna ($p < 0,01$) dengan kepuasan kerja, adalah faktor Status Perkawinan.

Hasil Analisis Bivariat untuk hubungan antara faktor-faktor isi pekerjaan dengan kepuasan kerja diperoleh bahwa dari lima variabel Isi Pekerjaan, seluruhnya mempunyai hubungan bermakna ($p < 0,01$) dengan kepuasan kerja. Adapun yang mempunyai nilai koefisien tertinggi adalah faktor Penghargaan, yaitu 0,645.

Hasil analisis bivariat untuk hubungan antara faktor-faktor lingkungan pekerjaan dengan kepuasan kerja diperoleh bahwa dari keenam variabel Lingkungan Pekerjaan, seluruhnya mempunyai hubungan bermakna ($p < 0,01$) dengan kepuasan kerja. Adapun yang mempunyai nilai koefisien tertinggi adalah faktor Kebijakan, yaitu 0,714.

Analisis multivariat dilakukan menggunakan Regresi Linier Berganda dengan metode *backwar*. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh/keeratan dari faktor-faktor karakteristik, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan secara keseluruhan terhadap kepuasan kerja.

Secara keseluruhan dari faktor Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan yang mempunyai keeratan/pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor Jenis Kelamin, Pengakuan, Kesempatan Pengembangan Karier, Hubungan dengan Atasan Langsung, serta Hubungan dengan Rekan Kerja. Akan tetapi yang paling berpengaruh/mempunyai keeratan paling tinggi adalah faktor Kesempatan Pengembangan Karier dengan $p = 0,282$ ($\text{sig}=0,00$) dan Hubungan dengan Atasan Langsung dengan $p = 0,254$ ($\text{sig}=0,00$). Besarnya variasi kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh faktor Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan serta Lingkungan Pekerjaan adalah sebesar 43 %, ($R^2 = 0.436$).

Dengan dilakukannya penelitian bermanfaat bagi manajemen RSUD Gunung Jati dalam hal diketahuinya tingkat kepuasan kerja perawat di tiap unit rawat inap, serta faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan, serta upaya mencegah maupun dalam menanggulangi berbagai masalah kepegawaian.

Distribusi frekuensi karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu 73,6%, dan laki-laki sebanyak 26,4%. Rasio perempuan lebih banyak dari laki-laki. Dalam mengelola sumber daya manusia khususnya karyawan wanita, perlu diperhatikan aspek psikologis maupun biologisnya. Karyawan wanita cenderung lebih mudah puas dalam pekerjaan dibandingkan dengan karyawan laki-laki ⁷.

Distribusi frekuensi karakteristik perawat berdasarkan umur diperoleh bahwa golongan umur responden terbanyak adalah 26–33 tahun, yaitu 39,8%. Responden dengan usia 33–44 tahun, sebanyak 33,3%. Tingkat kepuasan akan lebih tinggi pada karyawan dengan umur lebih tua. Karyawan dengan usia lebih tua akan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berfikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda darinya dan semakin dapat menunjukkan kematangan intelektual dan psikologisnya ³.

Distribusi frekuensi karakteristik perawat berdasarkan masa kerja diperoleh bahwa sebanyak 56% responden dengan masa kerja lebih dari 7 tahun, 25% responden dengan masa kerja 2–7 tahun, 19% responden dengan masa kerja 3 bulan - 2 tahun. Pada awal bekerja, karyawan memiliki kepuasan kerja yang lebih, dan semakin menurun seiring bertambahnya waktu secara bertahap lima atau delapan tahun dan meningkat kembali setelah masa lebih dari delapan tahun. Dengan semakin lama seseorang dalam bekerja, akan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan ⁸. Disisi lain menurut Anggreini, ⁹ mereka adalah kelompok pekerja yang cenderung mudah melakukan tuntutan terhadap pihak manajemen. Seseorang yang sudah lama mengabdikan kepada organisasi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi ¹⁰.

Distribusi frekuensi karakteristik perawat berdasarkan status pernikahan diperoleh bahwa sebanyak 75,9% responden telah menikah. Karyawan yang sudah menikah cenderung lebih mudah puas dalam pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah ³. Yamshinta pada tahun 1995, dikutip oleh Anggreini ⁹, bahwa status perkawinan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Distribusi frekuensi karakteristik perawat berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh bahwa sebanyak 60,2% responden adalah setingkat D3 yaitu Akper/Akbid, dan 37,5% berpendidikan SPK. Tingkat pendidikan karyawan dengan rasio akademik lebih banyak akan memudahkan dalam menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi. Semakin tinggi pendidikan akan semakin tinggi keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan ⁹, namun menurut Nawawi, ¹¹ semakin memiliki kecenderungan untuk melakukan tuntutan.

Distribusi frekuensi karakteristik perawat berdasarkan jenis pekerjaan diperoleh bahwa terbanyak adalah perawat, yaitu 82,4% dan bidan 17,6%. Perawat maupun bidan memiliki standar atas iklim kerja yang mampu memberikan perasaan menyenangkan dalam bekerja.

Distribusi frekuensi karakteristik perawat berdasarkan status pegawai diperoleh bahwa terbanyak adalah PNS yaitu 61,11%, sedangkan Non PNS 39,89%. Karyawan PNS lebih memiliki ketenangan dengan statusnya, mereka mengerti akan peluang pengembangan karier, serta cukup tenang akan jaminan hari tuanya, sebaliknya hal ini tidak akan dialami oleh para karyawan yang berstatus Non PNS ².

Distribusi frekuensi karakteristik perawat berdasarkan jabatan diperoleh sebanyak 93.5% responden adalah sebagai pelaksana. Jabatan ini merupakan posisi paling dasar dalam struktur organisasi rumah sakit.

Distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan penyakit dalam diperoleh bahwa sebagian besar perawat menyatakan setuju. Tingginya otonomi yaitu (74,3%) yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugas akan membuat karyawan lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaannya⁸. Sebanyak 82,8% perawat merasakan adanya penghargaan atas hasil kerjanya. Kondisi tersebut dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja¹². Menurut McClosky pada tahun 1974 yang dikutip oleh Gillies⁶, kondisi tersebut akan memberikan kontribusi pada kepuasan kerja. Adanya kesempatan yang diberikan rumah sakit dalam pengembangan karier dirasakan lebih dari 50% perawat. Karyawan yang diberi kesempatan akan pengembangan karier, saat bekerja akan lebih semangat dan bekerja tidak hanya sebatas melaksanakan perintah atasan¹¹. Sebanyak 71,4% responden merasakan adanya pengakuan. Pengakuan yang dirasakan karyawan dapat memotivasi mereka untuk lebih berprestasi dan dapat meningkatkan produktifitas^{8,11}. Sebanyak 74,3% responden setuju bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan keahlian mereka, hal tersebut menurut Gillies⁶ menunjukkan adanya keseimbangan antara jumlah pegawai yang ditugaskan dan beban kerja. Bekerja dengan beban kerja yang proporsional akan lebih efektif serta dapat meningkatkan produktifitas^{8,11}.

Distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan bedah diperoleh bahwa sebagian besar perawat di ruang perawatan bedah menyatakan setuju kecuali terhadap faktor beban kerja (74,3%). Menurut Gillies⁶, dalam bekerja harus ada keseimbangan antara jumlah pegawai yang ditugaskan dengan beban kerja. Di ruang perawatan bedah, pasien terbanyak adalah pasien *post operasi*, sehingga tingkat ketergantungannya terhadap perawatan yang diberikan perawat tinggi. Menurut Minetti dan Hutcinson pada tahun 1996 yang dikutip oleh Gillies⁶, ketergantungan perawatan yang tinggi seperti di ruang perawatan bedah, termasuk dalam kategori rawat total. Untuk itu perlu diperkirakan beban kerja bagi tenaga perawat. Prediksi tersebut atas didasarkan jumlah total pasien yang rawat, kategori perawatan, dan jumlah masing-masing kebutuhan perawatan.

Distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan anak diperoleh sebagian besar perawat di ruang perawatan anak menyatakan setuju kecuali terhadap faktor beban kerja (60%). Seperti juga di ruang perawatan bedah, ruang perawatan anak termasuk dalam kategori perawatan *intermediet* dimana memerlukan waktu 3-4 jam/24jam⁶. Untuk menghindari beban kerja yang berlebihan, pihak manajemen perlu memprediksi secara akurat volume kerja sehingga jumlah tenaga yang diperlukan cukup memadai.

Distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan icu diperoleh bahwa sebagian besar perawat di ruang perawatan ICU menyatakan setuju kecuali terhadap faktor beban kerja (70.0%) dan penghargaan (55%). Di ruang perawatan ICU, selain pasien mempunyai derajat ketergantungan yang tinggi juga membutuhkan tenaga kesehatan yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan perawatan khusus. Menurut Cronin Stubb dan Rades pada tahun 1985 yang dikutip oleh Gillies⁶, pada ruang perawatan intensif, perawat merespon seluruh kebutuhan pasien. Perawat tersebut harus memiliki dasar pengetahuan yang khusus dan luas untuk mengatur berbagai variabel dalam memberikan perawatan pada pasien dan membutuhkan waktu perawatan yang lama. Sehingga dibutuhkan adanya keseimbangan antara jumlah perawat yang mempunyai ketrampilan khusus dengan beban kerjanya.

Perawat di ruang perawatan ICU yang merasakan tidak setuju terhadap penghargaan adalah 55% responden. Menurut Cronin-Stubbs (1977); McClosky (1974); Rhein dan Chang (1981) yang dikutip oleh Gillies⁶ bahwa tidak adanya penghargaan akan menyebabkan stres pekerjaan, kelelahan pekerjaan yang mengarah pada penarikan emosional dari pasien, ketidakhadiran dan cepatnya pergantian pekerjaan.

Distribusi frekuensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan iccu diperoleh bahwa sebagian besar menyatakan setuju terhadap faktor-faktor Isi Pekerjaan kecuali faktor beban kerja (70%) dan penghargaan (55%). Ruang perawatan ICCU termasuk perawatan kategori intensif yang memerlukan pengetahuan dan ketrampilan khusus mengingat kondisi pasien di ruang intensif mempunyai derajat ketergantungan yang sangat tinggi⁶. Menurut Douglas, 1984 yang dikutip oleh Nursalam¹³, perlunya memprediksi secara akurat volume kerja sehingga jumlah tenaga yang diperlukan cukup.

Distribusi frekwensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan kebidanan diperoleh bahwa sebagian besar menyatakan setuju terhadap faktor-faktor Isi Pekerjaan. Dalam sebuah survey oleh McClosky pada tahun 1974 yang dikutip oleh Gillies⁶ menyatakan bahwa, adanya kewenangan dalam pekerjaan, kesempatan kenaikan karier, pengakuan dari atasan dan rekan kerja, jam kerja yang lebih baik dan penghargaan akan memberikan kontribusi lebih kepada kepuasan kerja.

Distribusi frekwensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan penyakit dalam diperoleh bahwa Perawat di ruang perawatan NICU, 64,3% tidak setuju terhadap beban kerja. Ruang intensif neonatal termasuk dalam perawatan kategori intensif (perawatan maksimal/total), karena derajat ketergantungan pasien sangat tinggi⁶. Menurut Douglas, 1984; Loveridge dan Cummings, 1996 yang dikutip oleh Nursalam¹³, perawatan maksimal/total memerlukan waktu 5-6 jam/24 jam. ruang intensif neonatal membutuhkan perawat dengan ketrampilan dan pengetahuan khusus. Menurut Jacobson pada tahun 1978 yang dikutip oleh Gillies⁶ menyatakan bahwa, stress yang paling umum terjadi di ruang intensif neonatal yaitu masalah penderitaan/kematian pasien, kekurangan pegawai serta kurangnya ketrampilan dan pengetahuan perawat. Sebanyak 53,3% perawat menyatakan tidak setuju terhadap pengembangan karier. Donovan dalam surveinya terhadap 1051 perawat pada tahun 1980 yang dikutip oleh Gillies⁶ bahwa hanya 17% perawat yang puas terhadap kesempatan berkarier. Hal serupa terjadi pada survey perawat oleh Gizbeg et al pada tahun 1982 di Nourth Florida, yang dikutip oleh Gillies⁶ bahwa, hanya sebagian kecil perawat yang puas terhadap kesempatan berkarier. Sebanyak 60,0% perawat di ruang NICU, tidak setuju terhadap penghargaan.

Distribusi frekwensi faktor-faktor isi pekerjaan perawat di ruang perawatan perinatologi diperoleh bahwa yang menyatakan tidak setuju terhadap beban kerja (45%). Menurut Douglas pada 1984 yang dikutip oleh Nursalam¹³, bahwa penanganan di ruang perinatologi memerlukan ketrampilan dan pengetahuan khusus serta derajat ketergantungan pasien tinggi. Sehingga dibutuhkan tenaga yang trampil dengan jumlah yang memadai sesuai jumlah kasus. Tidak puasnya perawat terhadap beban kerja, kemungkinan karena jumlah tenaga perawat kurang atau ketidakmampuan petugas dalam memberikan pelayanan, karena keterbatasan pengetahuan dan ketrampilan.

Perawat yang menyatakan tidak setuju terhadap kesempatan pengembangan karier sebanyak 35%. Kondisi tersebut akan berakibat karyawan tidak memiliki harapan akan kariernya sehingga mereka bekerja sebatas melaksanakan perintah atasan¹¹. Perawat yang menyatakan tidak setuju terhadap penghargaan sebanyak 45%, Menurut Nasution¹², kondisi tersebut dapat menciptakan suasana tidak nyaman dalam bekerja.

Secara umum perawat-perawat di ruangan perawatan Penyakit Dalam, Bedah, Anak, ICU, ICCU, Kebidanan, NICU dan Perinatologi setuju terhadap faktor-faktor Lingkungan Pekerjaan, kecuali terhadap faktor kebijakan dan imbalan.

Menurut Syahlan,¹⁴ salah satu misi Rumah Sakit adalah, memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, di sisi lain Rumah Sakit mau tidak mau harus mengupayakan meningkatkan pelayanan kesejahteraan terhadap karyawannya, untuk mencapai tujuannya rumah sakit melakukan berbagai upaya pengelolaan yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan-ketentuan, yang merupakan pedoman dalam menerapkan kebijakan di lingkungannya. Kebijakan suatu organisasi harus mampu mengakomodir kelancaran mekanisme ditingkat operasional sehingga karyawan akan mudah untuk menjabarkan secara teknis dalam proses bekerja^{5,8,11}. Tingginya persentase (80%) responden yang tidak setuju terhadap Kebijakan, tentunya akan mengganggu kelancaran pelayanan dan tujuan dari rumah sakit.

Mengenai Imbalan yang tidak sebanding dan belum layak dengan apa yang telah mereka kerjakan, akan berakibat terjadinya keresahan, penurunan gairah kerja, motivasi kerja dan ketidakpuasan dalam bekerja (Subanegara¹⁵; Ruky¹⁶). Pihak manajemen rumah sakit seyogyanya harus memahami dengan baik mengenai imbalan dan dapat merancang kembali sistem imbalan sedemikian rupa sehingga mampu untuk memotivasi serta meningkatkan gairah kerja pegawai¹⁵.

Berdasarkan analisis Koefisien Korelasi menurut Pearson, diperoleh kesimpulan bahwa Status Perkawinan yang mempunyai hubungan bermakna dengan kepuasan kerja sebesar 0,144 ($p < 0,01$). Terdapat hubungan positif antara Status Pernikahan dengan kepuasan kerja, dimana pada karyawan yang sudah menikah semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal serupa juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Laelasari,¹⁷ dimana karyawan yang sudah menikah cenderung lebih mudah puas dalam pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.

Berdasarkan analisis Koefisien Korelasi menurut Pearson, seluruh faktor-faktor Isi Pekerjaan mempunyai hubungan bermakna dengan kepuasan kerja. Dimana semakin tinggi skor dari faktor-faktor Isi Pekerjaan, akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Herzberg, bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan isi (*content*) tugas merupakan sumber yang dapat menimbulkan kepuasan^{6,18}. Adapun dari seluruh faktor tersebut yang mempunyai nilai tertinggi adalah Penghargaan

Berdasarkan analisis Koefisien Korelasi menurut Pearson, seluruh faktor-faktor Lingkungan Pekerjaan mempunyai hubungan bermakna dengan kepuasan kerja. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Gillies⁶, faktor Lingkungan Pekerjaan terbukti sebagai sumber ketidakpuasan pada seseorang, bila faktor ini dipenuhi maka akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan (*no job dissatisfaction*), tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan. Sebaliknya apabila tidak dipenuhi, maka akan mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*)^{6,11,18}.

Dari hasil Regresi Linier Berganda, secara bersama-sama hubungan keeratan atau faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor kesempatan pengembangan karier $p = 0,282$ (sig 0,000) dan hubungan dengan atasan langsung $p = 0,254$ (sig 0,00). Terdapat hubungan positif antara pengembangan karier dan hubungan dengan atasan langsung dengan kepuasan kerja. Apabila suatu organisasi telah memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karier melalui kegiatan-kegiatan diklat, rotasi, serta peluang untuk pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, maka karyawan akan memiliki harapan yang tinggi akan karier mereka sehingga mereka bekerja dengan optimal dan kepuasan kerja akan tercapai^{6,11}. Sebaliknya apabila hal tersebut tidak terjadi maka karyawan merasakan tidak puas dalam bekerja dan dalam menjalankan tugas hanya sebatas melaksanakan perintah atasan langsung.

Keeratan/pengaruh terkuat lain terhadap kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan langsung. Hubungan dengan atasan langsung yang harmonis akan membuat bawahan menjadi respek terhadap atasan dan setiap tugas yang diberikan akan dikerjakan dengan baik dan penuh kesungguhan sehingga proses pendelegasian tugas berjalan dengan baik¹². Situasi kerja tersebut akan menciptakan komunikasi yang baik sehingga memudahkan mekanisme kerja sama secara tim serta dapat mewujudkan suasana kerja yang nyaman, kondusif dan dapat mewujudkan kepuasan dalam bekerja^{8,11}.

Dari analisis multivariat, didapatkan bahwa koefisien determinan adalah $R^2 = 0,436$. Ini berarti bahwa sebanyak 43% variasi dari kepuasan kerja perawat di Instalasi rawat inap yang dapat ditentukan/dipengaruhi oleh faktor-faktor karakteristik, Isi Pekerjaan serta Lingkungan Pekerjaan.

4. Kesimpulan

Tingkat kepuasan kerja perawat di tiap unit kerja Instalasi rawat inap RSU Gunung Jati Cirebon tahun 2004 (di ruang perawatan penyakit Dalam, Anak, Bedah, NICU, ICCU, Perinatologi, Kebidanan, ICU), berkisar antara 30% sampai 62,9%. Ketidakpuasan kerja perawat di tiap unit kerja Instalasi rawat inap RSU Gunung Jati Cirebon tahun 2004, berkaitan dengan faktor kebijakan dan imbalan. Faktor dominan dari Isi Pekerjaan yang menyebabkan kepuasan kerja perawat di tiap unit kerja Instalasi rawat inap RSU Gunung Jati Cirebon tahun 2004 adalah faktor otonomi, penghargaan dan pengakuan. Faktor dominan dari Lingkungan Pekerjaan yang menyebabkan kepuasan kerja perawat di tiap unit kerja instalasi rawat inap RSU Gunung Jati Cirebon tahun 2004 adalah faktor hubungan dengan rekan, hubungan dengan atasan langsung dan kondisi tempat kerja. Karakteristik perawat di Instalasi rawat inap yang mempunyai hubungan bermakna dengan kepuasan kerja adalah status perkawinan. Faktor-faktor Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Faktor yang paling berpengaruh dari Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat Inap, adalah faktor kesempatan pengembangan karier dan hubungan dengan atasan langsung.

Daftar Acuan

1. Aditama TY. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. cetakan pertama. Jakarta: UI Press, 2000.
2. Alkatiri S. *Manajemen & Akutansi Rumah Sakit*. Jakarta: PT Sinar Bahagia, 1999.
3. Tjokrodipo B. *Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Sistem Imbalan dan Faktor Pekerjaan di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Jakarta*. Tesis. Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Indonesia, 1999.
4. Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan keempat. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
5. Siagian S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

6. Gillies DA. *Nursing Management: A Systems Approach*. 2nd ed. Philadelphia: W. B. Saunders Company, 1996
7. Djuwita R. *Hubungan Kepuasan Kerja Perawat terhadap Kinerja di RS*. Tesis. Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Indonesia, 1999.
8. Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2002.
9. Anggraini L. *Hubungan Karakteristik Perawat dan Kepuasan Kerja dengan Harapan Perawat terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kegiatan Manajerial Kepala Ruangan Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto*. Tesis. Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Indonesia, 1999.
10. Adikoesoemo S. *Manajemen RS*. cetakan keempat. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002.
11. Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001.
12. Nasution. *Manajemen Personalial, Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan, 2000.
13. Nursalam. *Manajemen Keperawatan*. edisi pertama. Surabaya: Salemba Medika, 2002.
14. Syahlan. *Pendidikan Tenaga Kesehatan Dalam Menghadapi Era Globalisasi*. Majalah Bina Diknas 1999; Mar (23).
15. Subanegara. *Penerapan Remunerasi dan Merit Sistem Di RS*. Prosiding Seminar Remunerasi Dan Merit Sistem RS; Jakarta, 2000.
16. Ruky S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
17. Laelasari. *Hubungan Kompetensi Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSU Hasan Sadikin*. Tesis. Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Indonesia, 1999.
18. Winardi J. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. edisi pertama, cetakan kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.

