

PERSEPSI PERAWAT TENTANG PENDELEGASIAN TUGAS KEPALA RUANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT

NURSE'S PERCEPTION ABOUT DUTY DELEGATION OF HEAD NURSE AFFECTING SATISFACTION LEVEL OF NURSE'S WORK

Aries Wahyuningsih, Maria Anita Yusiana
STIKES RS. Baptis Kediri
Jl. Mayjend. Panjaitan no. 3B Kediri (0354) 683470
(stikes_rsbaptis@yahoo.co.id)

ABSTRAK

Persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang baik bersifat fungsional dan manajerial merupakan salah satu respon terhadap teknik pendelegasian, dimana hal tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Tujuan penelitian adalah menganalisa Hubungan Persepsi Perawat tentang Pendelegasian Tugas Kepala Ruang dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat. Desain yang digunakan adalah *cross sectional*. Populasinya adalah semua perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri. Besar sampel adalah 98 responden dan diambil secara *Stratified Random Sampling*. Variabel independennya adalah persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang dan variabel dependennya adalah tingkat kepuasan kerja perawat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisa menggunakan uji *Regresi Ordinal* dengan tingkat kemaknaan $\alpha \leq 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan lebih dari 50% responden dengan persepsi cukup baik sebanyak 56 responden (57 %) dan sebagian besar responden dengan tingkat kepuasan kerja cukup puas sebanyak 70 responden (72 %). Hasil uji statistik *Regresi Ordinal* didapatkan $p=0,000$ dimana $p < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada hubungan persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap. Kesimpulan penelitian ini adalah persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang yang baik akan menjadikan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat semakin baik.

Keywords: Persepsi perawat, Pendelegasian, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Nurse's perception of duty delegation of head nurses both functional and managerial is a response towards technique of delegation, which it can indirectly affect satisfaction of nurse's work. The objective of research is to analyze the correlation between nurse's perception about duty delegation of head nurse and satisfaction level of nurse's work. The design was cross-sectional. The population was all nurses of inpatient wards Kediri Baptist Hospital. The samples were 98 respondents and taken in Stratified Random Sampling. The independent variable was the nurse's perception of duty delegation of head nurse and the dependent variable was satisfaction level of nurse's

work. Data were collected using questionnaires and then analyzed using ordinal regression test with significance level $\alpha \leq 0.05$. The results showed more than 50% of respondents with enough perceived as many as 56 respondents (57%) and the majority of respondents with satisfaction level of nurse's work were quite satisfied as many as 70 respondents (72%). Ordinal regression statistical test result was obtained $p = 0.000$ where $p < \alpha$ then H_0 is rejected and H_a accepted, so that there was a relationship nurse's perception about duty delegation of head nurse and satisfaction level of nurse's work in inpatient wards. it was concluded that the nurse's perception about duty delegation of head nurse was good, will make satisfaction level of nurse's work in inpatient wards better.

Keywords: nurse's perception, delegation, work satisfaction

Pendahuluan

Pelayanan rawat inap di suatu rumah sakit cenderung memiliki aktivitas yang relative kompleks dan rutin dibandingkan dengan pelayanan dan instalasi lainnya, sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Masalah serius yang sering terjadi di rumah sakit adalah kurangnya kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaan yang rutin dan kompleks (Aprizal, et. al, 2008). Hal ini biasanya terjadi akibat banyaknya masalah dalam lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Penurunan kepuasan kerja perawat dapat menurunkan kinerjanya sehingga mutu pelayanan juga menurun (Brouwer, 1999). Salah satu masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pendelegasian termasuk pendelegasian tugas kepala ruang baik tugas yang bersifat fungsional maupun manajerial.

Dengan adanya pendelegasian, maka seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberi sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan memperoleh umpan balik, hal itu umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Siagian, 2004). Seorang perawat diharapkan dapat mendayagunakan

ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki secara optimal dalam melaksanakan tugas keperawatan kepada pasien.

Dalam suatu survei tahun 1999 di Jacksonville, Florida didapatkan hasil $\frac{1}{3}$ dari total (33,3 %) yang dilaporkan mengalami ketidakpuasan substansial dengan pekerjaan mereka, $\frac{1}{2}$ dari total (50%) dilaporkan mereka mempunyai perasaan negatif tentang keperawatan, 16,7 % dilaporkan sangat puas dengan pekerjaan dan karir mereka. Hasil wawancara peneliti yang dilakukan pada tanggal 11-13 Maret 2016 terhadap 16 perawat pelaksana dengan menggunakan pertanyaan: "Bagaimanakah kepuasan kerja dan persepsi anda terhadap pendelegasian tugas baik yang bersifat fungsional maupun manajerial kepala ruangan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri?" menunjukkan bahwa 10 perawat mengatakan cukup puas dengan pekerjaannya, 6 perawat lainnya tidak memberi jawaban dan 5 perawat memiliki persepsi pendelegasian tugas fungsional kepala ruang baik, 4 perawat tidak memberikan pendapat, 7 perawat memiliki persepsi pendelegasian tugas fungsional kepala ruang kurang baik karena adanya ketidaksesuaian antara waktu dengan banyaknya tugas fungsional yang didelegasikan ditambah adanya tugas tambahan yang tidak disesuaikan dengan kemampuan perawat.

Perawat yang memiliki minat terhadap tantangan yang lebih besar akan menjadi lebih komit dan puas bila diberikan kesempatan untuk memegang tugas atau tantangan yang penting. Sebaliknya, jika kurang jelasnya dalam pendelegasian akan menghambat inisiatif perawat dan juga akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dari perawat. Minimnya suatu proses pendelegasian akan menimbulkan dampak negatif pada yang diberi delegasi khususnya perawat yaitu: kurangnya pengalaman, kurangnya kompetensi, selalu menghindari tanggung jawab, sangat tergantung pada atasan, kelebihan beban kerja dan terlalu memperhatikan hal-hal yang kurang bermanfaat (Alex, 2008). Hal tersebut beresiko terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat, dimana perawat dituntut untuk bertanggung jawab memberikan praktek keperawatan yang aman dan efektif serta bekerja dalam lingkungan yang memiliki standart klinik yang tinggi (Mahlmeister, 1999).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dari perawat salah satu caranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. *Cannadian Nursing Association* (CNA) membuat suatu lingkungan model praktek profesional yang berkualitas yaitu kontrol beban kerja, kepemimpinan dalam keperawatan, kontrol kualitas pelayanan, dukungan dan penghargaan, pengembangan profesi, inovasi, kreatifitas dan pendelegasian (CNA, 2003).

Pendelegasian yang efektif memiliki tiga hal penting yaitu kebebasan bertanggung jawab, komunikasi terbuka, analisis faktor-faktor seperti sasaran organisasi, persyaratan tugas dan kemampuan karyawan (Amirullah, 2004). Keefektifan pendelegasian tugas dari seorang kepala ruang merupakan hal yang sangat diharapkan bagi semua perawat. Hal itu mempengaruhi motivasi perawat dalam bekerja terutama dalam menyelesaikan pekerjaannya yang

kompleks dan rutin. Kepuasan perawat perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan keperawatan kepada pasien. Dengan diadakannya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberi masukan kepada manajer tentang pendelegasian tugas yang efektif. Oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti mengambil penelitian dengan judul: "Hubungan Persepsi Perawat tentang Pendelegasian Tugas Kepala Ruang dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri." Tujuan penelitian ini untuk menganalisa hubungan persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri.

Metodologi Penelitian

Desain penelitian yang di gunakan adalah *cross-sectional*. Penelitian dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri pada tanggal 2 Maret – 6 Juni 2016. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat diruang rawat inap RS Baptis Kediri. Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap yang memenuhi kriteria inklusi yang ditetapkan. Teknik sampling yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling*, besar sampel pada penelitian ini adalah 98 perawat. Variabel independen pada penelitian ini adalah presepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang, variabel dependen adalah tingkat kepuasan kerja perawat. Pengambilan data presepsi dan tingkat kepuasan menggunakan kuesioner, dimana setiap variable terdapat 20 item pertanyaan dengan skala likert. Data yang telah diperoleh akan dimasukkan kedalam table dan akan diolah menggunakan uji *Regresi Ordinal*.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Tabulasi Silang Persepsi dengan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri pada Tanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Persepsi	Jenis Kelamin				Total	
	Laki-laki		Perempuan		n	%
	n	%	n	%		
Cukup	2	50	54	57.4	56	57.1
Baik	2	50	37	39.4	39	39.8
Sedang	0	0	3	3.2	3	3.1
Total	4	100	94	100	98	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang, tersebut menunjukkan bahwa mayoritas dengan dengan jenis kelamin perempuan

memiliki persepsi cukup baik yaitu sebanyak 54 responden (96%).

Tabel 2. Tabulasi Silang Kepuasan dengan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri pada Tanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Kepuasan	Jenis Kelamin				Total	
	Laki-laki		Perempuan		n	%
	n	%	n	%		
Cukup	2	50	68	72.3	70	71.4
Puas	2	50	22	23.4	24	24.5
Sangat Puas	0	0	4	4.3	4	4.1
Total	4	100	94	100	98	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang, tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin

perempuan memiliki kepuasan kerja cukup puas yaitu sebanyak 68 responden (97%).

Tabel 3. Tabulasi Silang Persepsi dengan Umur di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri pada Tanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Persepsi	Umur										Total	
	21-25		26-30		31-35		36-40		> 45		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Cukup baik	10	17	21	38	21	38	3	5	1	2	56	100
Baik	14	36	9	23	9	23	4	10	3	8	39	100
Sangat baik	1	33	0	0	1	33	1	34	0	0	3	100
Total	25	26	30	30	31	32	8	8	4	4	98	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang, tersebut menunjukkan bahwa paling banyak responden dengan umur 26-30

tahun dan 31-35 tahun memiliki persepsi cukup baik yaitu sebanyak 21 responden (38%).

Tabel 4. Tabulasi Silang Kepuasan dengan Umur di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri pada Tanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Kepuasan	Umur										Total	
	21-25		26-30		31-35		36-40		> 45		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Cukup puas	16	23	26	37	24	34	4	6	0	0	70	100
Puas	9	37	3	12	5	21	3	12	4	17	24	100
Sangat puas	0	0	1	3	2	94	1	3	0	0	4	100
Total	25	26	30	30	31	32	8	8	4	4	98	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang, tahun memiliki kepuasan kerja cukup tersebut menunjukkan bahwa paling puas yaitu sebanyak 26 responden (37%). banyak responden dengan umur 26-30

Tabel 5. Tabulasi Silang Persepsi dengan Pendidikan di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri pada Tanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Persepsi	Pendidikan						Total	
	SPR/SPK		D III Kep		S1 Kep		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Cukup baik	16	29	34	60	6	11	56	100
Baik	9	23	29	74	1	3	39	100
Sangat baik	0	0	3	100	0	0	3	100
Total	25	26	66	67	7	7	98	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang, Keperawatan memiliki persepsi cukup tersebut menunjukkan bahwa lebih dari baik yaitu sebanyak 34 responden (60%). 50% responden dengan pendidikan DIII

Tabel 6. Tabulasi Silang Kepuasan dengan Pendidikan di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri pada Tanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Persepsi	Pendidikan						Total	
	SPR/SPK		D III Kep		S1 Kep		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Cukup baik	17	24	47	67	6	9	70	100
Baik	8	33	15	63	1	4	24	100
Sangat baik	0	0	4	100	0	0	4	100
Total	25	26	66	67	7	7	98	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang, Keperawatan memiliki persepsi cukup tersebut menunjukkan bahwa sebagian baik yaitu sebanyak 47 responden (67%). besar responden dengan pendidikan DIII

Tabel 7. Tabulasi Silang Persepsi dengan Lama Kerja di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri pada Tanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Persepsi	Lama Kerja								Total	
	< 1 tahun		1-5 tahun		6-10 tahun		> 10 tahun		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Cukup baik	7	12	24	43	16	29	9	16	56	100
Baik	12	31	7	18	12	31	8	20	39	100
Sangat baik	1	34	0	33	1	33	1	33	3	100
Total	20	20	31	32	29	30	18	18	98	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang, tersebut menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa paling banyak

responden dengan lama kerja 1-5 tahun memiliki persepsi cukup baik yaitu sebanyak 24 responden (43%).

Tabel 8. Tabulasi Silang Kepuasan dengan Lama Kerja di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri pada Tanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Kepuasan	Lama Kerja								Total	
	< 1 tahun		1-5 tahun		6-10 tahun		> 10 tahun		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Cukup puas	13	18	28	41	20	29	9	13	70	100
Puas	7	29	3	13	6	25	8	33	24	100
Sangat puas	0	0	0	0	3	75	1	25	4	100
Total	20	20	31	32	29	30	18	18	98	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang, tersebut menunjukkan bahwa paling banyak responden dengan lama kerja 1-5

tahun memiliki kepuasan cukup puas yaitu sebanyak 28 responden (41%).

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Persepsi Perawat tentang Pendelegasian Tugas Kepala Ruang di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri pada Tanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Persepsi Perawat	Frekuensi	%
Sangat baik	3	3
Baik	39	40
Cukup baik	56	57
Tidak baik	0	0
Sangat tidak baik	0	0
Jumlah	98	100

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa lebih dari 50%

responden dengan persepsi cukup baik yaitu sebanyak 56 responden (57%).

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri pada Tanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Tingkat Kepuasan Kerja	Frekuensi	Prosentase
Sangat puas	4	4
Puas	24	24
Cukup puas	70	72
Tidak puas	0	0
Sangat tidak puas	0	0
Jumlah	98	100

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat kepuasan kerja

cukup puas yaitu sebanyak 70 responden (72%).

Tabel 11. Tabulasi Silang Hubungan Persepsi Perawat tentang Pendelegasian Tugas Kepala Ruang dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediritanggal 2 Maret 2016 - 6 Juni 2016 (n=98)

Persepsi Perawat	Tingkat Kepuasan Kerja										Total	
	Sangat puas		Puas		Cukup puas		Tidak puas		Sangat tidak puas			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sangat baik	2	67	0	0	1	33	0	0	0	0	3	100
Baik	2	5	16	41	21	54	0	0	0	0	39	100
Cukup baik	0	0	8	14	48	86	0	0	0	0	56	100
Tidak baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat tidak baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	4	4	24	24	70	72	0	0	0	0	98	100

Uji Regresi Ordinal p = 0,000

Berdasarkan hasil tabulasi silang, tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden dengan persepsi cukup baik yaitu sebanyak 56 responden (57 %) dan sebagian besar responden dengan tingkat kepuasan kerja cukup puas yaitu sebanyak 70 responden (72%). Sedangkan berdasarkan hasil uji statistik *Regresi Ordinal* didapatkan p=0,000 dimana $p < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi ada hubungan persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri.

Pembahasan

Persepsi Perawat tentang Pendelegasian Tugas Kepala Ruang

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri lebih dari 50% responden dengan persepsi cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari 98 responden didapatkan persepsi sangat baik sebanyak 3 responden (3%), persepsi baik sebanyak 39 responden (40%), persepsi cukup baik sebanyak 56 responden (57%) dan tidak ada responden dengan persepsi tidak baik atau sangat tidak baik (0%).

Secara teori, persepsi atau tanggapan adalah proses mental yang terjadi pada diri manusia yang akan menunjukkan bagaimana kita melihat, mendengar, merasakan, memberi, serta meraba (kerja indra) di sekitar kita (Widayatun, 1999). Menurut Widayatun (1999), faktor-faktor yang berpengaruh pada persepsi meliputi: instrinsik dan ekstrinsik seseorang (cara hidup atau cara berpikir, kesiapan mental, kebutuhan dan wawasan), faktor Ipoleksosbud Hankam, faktor usia, faktor kematangan, faktor lingkungan sekitar, faktor pembawaan dan sebagainya, faktor fisik dan kesehatan, faktor proses mental. Pendelegasian merupakan elemen utama fungsi pengarahannya dari manajemen keperawatan. Pendelegasian merupakan kompetensi dari manajemen yang efektif, dimana manajer perawatan dapat melakukan tugasnya melalui kerja bawahannya (Swanburg, 2000). Minimnya suatu proses pendelegasian akan menimbulkan dampak negatif pada yang diberi delegasi khususnya perawat yaitu: kurangnya pengalaman, kurangnya kompetensi, selalu menghindari tanggung jawab, sangat tergantung pada atasan, kelebihan beban kerja dan terlalu memperhatikan hal-hal yang kurang bermanfaat (Alex, 2008). Hal tersebut beresiko terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat, dimana perawat dituntut untuk bertanggung jawab memberikan praktek keperawatan yang aman dan efektif serta bekerja

dalam lingkungan yang memiliki standart klinik yang tinggi (Mahlmeister, 1999).

Hasil penelitian didapatkan lebih dari 50% responden memiliki persepsi cukup baik. Hal ini disebabkan karena persepsi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor umur, dimana hasil penelitian didapatkan paling banyak responden dengan umur 26-30 tahun dan 31-35 tahun. Pada usia tersebut menunjukkan pada seseorang telah mencapai tingkat kematangan dalam berpikir dan bertindak sehingga dalam mempersepsikan sesuatu tidak menggunakan pandangan secara sempit akan tetapi dengan melihat segala permasalahan secara lebih luas. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang cukup baik, juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan paling banyak responden berpendidikan DIII keperawatan sebanyak 34 orang, dimana semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang maka semakin luas wawasan seseorang sehingga dapat memiliki persepsi yang baik. Adapun perawat yang berpendidikan SPR atau SPK memiliki persepsi baik sebanyak 9 orang disebabkan oleh faktor lamanya kerja yaitu > 10 tahun, dimana semakin lama seseorang bekerja di suatu institusi maka persepsi tentang pendelegasian tugas manajer (kepala ruang) akan semakin baik.

Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri tingkat kepuasan kerja cukup puas. Hal ini dapat dilihat dari 98 responden didapatkan 4 responden (4%) dengan tingkat kepuasan kerja sangat puas, 24 responden (24%) dengan tingkat kepuasan kerja puas, 70 responden (72%) dengan tingkat kepuasan cukup puas dan tidak

ada responden dengan tingkat kepuasan tidak puas atau sangat tidak puas (0%).

Secara teori, kepuasan kerja sebagai cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas berbagai aspek pekerjaannya (Wexley dan Yuki, 2004). Menurut Siagian (2004) kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Kepuasan perawat perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan keperawatan kepada pasien. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat salah satu cara menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. *Canadian Nursing Association* (CNA) membuat suatu lingkungan model praktek profesional yang berkualitas yaitu kontrol beban kerja, kepemimpinan dalam keperawatan, kontrol kualitas pelayanan, dukungan dan penghargaan, pengembangan profesi, inovasi dan kreatifitas serta pendelegasian (CNA, 2003).

Hasil penelitian didapatkan sebagian besar responden dengan tingkat kepuasan kerja cukup puas. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh usia seseorang, dimana hasil penelitian didapatkan paling banyak responden dengan umur 26-30 tahun, dimana seseorang dengan usia tersebut memiliki kepuasan kerja yang relatif tinggi dengan berbagai alasan yang sering dikemukakan yaitu tingginya faktor motivasi seseorang pada usia tersebut meliputi : prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*) dan pengembangan potensi individu (*advancement*). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, dimana hasil penelitian didapatkan responden dengan pendidikan DIII Keperawatan cukup puas dengan pekerjaannya, karena semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi untuk berkompetisi dalam meraih prestasi sehingga apabila mencapai

keberhasilan dalam sebuah kompetisi tersebut maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain tingkat pendidikan DII keperawatan, responden yang memiliki tingkat pendidikan SPR atau SPK memiliki tingkat kepuasan kerja yang puas, hal itu ditunjang dengan masa kerjanya yang lebih lama yaitu > 10 tahun sehingga semakin lama bekerja maka tingkat kepuasan kerja juga semakin tinggi.

Hubungan Persepsi Perawat tentang Pendelegasian Tugas Kepala Ruang dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Berdasarkan hasil uji statistik *Regresi Ordinal* yang didasarkan pada tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$ didapatkan $p = 0,000$ dimana $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi ada hubungan persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri.

Secara teori, pada lingkungan perawatan kesehatan saat ini, terdapat banyak isu-isu yang menantang perawat untuk menjadi lebih efektif, kreatif dan produktif dan memberi kesempatan perawat untuk belajar dan bertumbuh dalam praktik profesional perawat termasuk di dalamnya pengembangan ketrampilan pendelegasian perawat profesional dalam mengubah sistem pemberian asuhan keperawatan. Keefektifan pendelegasian tugas seorang kepala ruang secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja staf (perawat), dimana kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap berbagai macam situasi dalam lingkungan kerja, termasuk di dalamnya respon terhadap teknik pendelegasian yang berlangsung dalam suatu kelompok atau organisasi. Persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang baik bersifat fungsional dan manajerial merupakan salah satu respon terhadap teknik pendelegasian, dimana hal tersebut

secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian didapatkan ada hubungan persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri. Hal ini disebabkan karena adanya keefektifan pendelegasian tugas kepala ruang baik tugas fungsional maupun manajerial dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Mengingat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah peran manager, dimana manejer dapat memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan cara manajer melaksanakan fungsi manajer yaitu pendelegasian tugas. Apabila pendelegasian tugas yang dilakukan oleh manajer (kepala ruang) efektif atau baik maka dapat menimbulkan persepsi perawat yang baik sehingga kepuasan kerja perawat dapat tercapai.

Pada penelitian terdapat kelemahan yaitu instrumen pada penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti, dimana validitas dan reliabilitasnya belum pernah diuji cobakan, sehingga hasilnya kurang valid.

Simpulan

Persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri cukup baik. Tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri sebagian besar dengan tingkat kepuasan kerja cukup puas ada hubungan persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri

Saran

Saran dalam penelitian ini yang pertama bagi perawat yang menduduki

jabatan sebagai kepala ruang hendaknya mendelegasikan tugas secara jelas dan dengan baik kepada perawat manajer (wakil kepala ruang) dan perawat pelaksana agar dapat meningkatkan persepsi perawat tentang pendelegasian menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kedua bagi perawat yang menerima pendelegasian, Perawat hendaknya menambah wawasan dan informasi tentang tentang pendelegasian tugas kepala ruang yang efektif baik tugas fungsional maupun manajerial agar perawat dapat melaksanakan proses delegasi dengan baik sehingga persepsi perawat tentang pendelegasian menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Daftar Pustaka

- Alex S Nitisemito, (2008). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta*
- Amirullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Aprizal, Syamsu, et. all. (2008). *Kepuasan Kerja Perawat*. <http://www.irc-kmpk.ugm.ac.id>. Diakses Tanggal 23 Maret 2016 Jam 10 am.
- Brouwer, dkk. (1999). *Rumah Sakit Dalam Cahaya Ilmu Jiwa*. Jakarta: Grafidian Jaya.
- Cannadian Nursing Association (CNA)*. (2003). *Model Praktek Profesional*. <http://jurnal-nursing-administration.com>. Diakses Tanggal 23 Maret 2016 jam 10 am.
- Mahlmeister. (1999). *Kualitas Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan*. <http://www.wordpress.com/category/munasemen.sdm>. Diakses Tanggal 20 Maret 2016 Jam 9 am.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Swanburg, Russel C. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. Jakarta : EGC.
- Wexley dan Yuki. (2004). *Kepuasan Kerja*. <http://www.id.wikipedia.org/kepuasan.kerja>. Diakses Tanggal 21 Maret 2009.
- Widayatun. (1999). *Ilmu Perilaku Manusia*. Jakarta: Sagung Seto