

**KEPUASAN KERJA PERAWAT MENURUT GILMER DI RUANG KELAS
II DAN III RUMAH SAKIT BAPTIS KEDIRI**

**NURSE'S WORK SATISFACTION IN WARD CLASS II AND III KEDIRI
BAPTIS HOSPITAL
(According Gilmer's)**

**Dwi Wahyu Brianingrum
Srinalesti Mahanani
STIKES RS. Baptis Kediri
(stikesbaptisjurnal@ymail.com)**

ABSTRAK

Penurunan kepuasan perawat terhadap tugas akan mempengaruhi mutu asuhan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Desain penelitian Deskriptif dengan sampel sebanyak 25 perawat yang diambil dengan metode "*purposive sampling*". Pengumpulan data dengan kuesioner. Penyajian data dengan "Distribusi Frekuensi". Hasil penelitian diperoleh bahwa: faktor kesempatan untuk maju pada kategori kurang (64%), faktor keamanan kerja pada kategori kurang (68%), faktor gaji pada kategori kurang (80%), faktor perusahaan dan manajemen pada kategori cukup (48%), faktor pengawasan pada kategori cukup (56%), faktor intrinsik dari pekerjaan pada kategori kurang dan cukup (44%), faktor kondisi kerja pada kategori kurang (84%), faktor aspek sosial pada pekerjaan pada kategori cukup (76%), faktor komunikasi pada kategori cukup (64%), faktor fasilitas pada kategori kurang (76%). Kesimpulannya dari 10 faktor yang mempengaruhi terdapat 5 faktor yang menunjukkan kurang.

Kata kunci: faktor kepuasan kerja, kepuasan kerja, perawat

ABSTRACT

The decline in job satisfaction of nurses will affect the quality of nursing care. This research objective is to study the factors that influence work satisfaction of nurses. The research design was descriptive with total sample were 25 nurses taken by purposive sampling. The data was collected using questionnaire and then presented using frequency distribution. The result showed that the opportunity factor was less category (64%), work security factor was less category (68%), salary factor was less category (80%), company and management factor was sufficient category (64%), supervision factor was sufficient category (56%), intrinsic factor of the work category (56%), working condition factor was less category (84%), social aspect of work factor was sufficient category (76%), communication factor was sufficient category (64%), facility factor was less category (76%). It could be concluded that from 10 factors which influenced the work satisfaction, there were 5 factors that indicated less category.

Keywords: work satisfaction of factors, work satisfaction, nurses

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh pekerja tentang cara pandang karyawan tentang keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Tiffin dalam Sutrisno, 2011). Kepuasan kerja perawat akan menghasilkan kepuasan pada pemakai jasa keperawatan, baik masyarakat maupun institusi tempat bekerja. Dalam mencapai kepuasan kerja perawat salah satunya dapat dilihat dari tugas perawat untuk merawat pasien di ruang rawat inap, pasien yang dirawat di rawat inap dilihat dari tingkat ketergantungan yang mempunyai ketergantungan berbeda. Perawat di ruang inap merasa bahwa kepuasan kerja belum terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara pada 10 perawat tentang kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Gedung Utama lantai III Kelas IIIA Rumah Sakit Baptis Kediri di dapatkan hasil tidak puas 9 perawat (90%), puas 1 perawat (10%), Gedung Utama lantai III Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri di dapatkan hasil tidak puas 6 perawat (60%), puas 4 perawat (40%).

Bila perawat tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2011). Perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan meningkatkan keinginan untuk pindah kerja, menurunnya gairah kerja, malas, tanggung jawab rendah, tidak atau kurang loyal pada rumah sakit, meningkatnya angka absensi tanpa sebab yang jelas.

Upaya untuk mencapai kepuasan kerja yang baik yaitu salah satunya dengan memberikan kewenangan bagi perawat untuk ikut dalam pengambilan keputusan dalam ruangan dan memberikan penghargaan pada perawat yang bekerja dengan baik, memberikan tanggung jawab serta pembagian tugas yang jelas, memberikan kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk meningkatkan jenjang pendidikan atau pun *carier*.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Ruang Rawat Inap Gedung Utama Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri. Jumlah populasinya adalah 35 dengan jumlah subyek 25 perawat yang diambil dengan menggunakan *purposive sampling*. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel tunggal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu faktor kesempatan untuk maju, faktor keamanan kerja, faktor perolehan gaji, faktor perusahaan dan manajemen, faktor pengawasan, faktor intrisik dari pekerjaan, faktor kondisi kerja, faktor aspek sosial, faktor komunikasi dan yang terakhir adalah faktor fasilitas kerja. Analisis penelitian dengan menggunakan Distribusi frekuensi.

Hasil Penelitian

Data Umum

Dalam penelitian ini data umum yang digunakan adalah jenis kelamin, umur, pendidikan, diagnosa medis, lama dirawat, dan frekuensi dirawat.

Tabel 1 Karakteristik Jenis Kelamin Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Jenis Kelamin	F	%
Laki-laki	3	12
Perempuan	22	88
Total	25	100

Karakteristik Perawat berdasarkan jenis kelamin menunjukkan sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan (88%).

Tabel 2 Karakteristik Usia Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Usia	F	%
20-30 tahun	12	48
31-40 tahun	10	40
41-50 tahun	3	12
51-60 tahun	0	0
Total	25	100

Karakteristik Perawat berdasarkan usia adalah sebagian besar perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Baptis Kediri berusia 20-30 tahun (48%).

Tabel 3 Karakteristik Agama Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri.

Agama	F	%
Islam	12	48
Kristen	13	52
Katolik	0	0
Budha	0	0
Hindu	0	0
Total	25	100

Karakteristik Perawat berdasarkan agama dijelaskan bahwa lebih dari 50% perawat beragama Kristen (52%).

Tabel 4 Karakteristik Pendidikan Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Jenjang Pendidikan	F	%
D3 Keperawatan	22	88
S1 Keperawatan	3	12
Total	25	100

Karakteristik Perawat berdasarkan jenjang pendidikan adalah sebagian besar jenjang pendidikan perawat adalah Diploma III keperawatan (88%).

Tabel 5 Karakteristik Masa Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Masa Kerja	F	%
0-5 tahun	9	36
6-10 tahun	12	48
> 10 tahun	4	16
Total	25	100

Karakteristik Perawat berdasarkan masa kerja adalah paling banyak perawat mempunyai masa kerja 6-10 tahun sebesar (48%).

Tabel 6 Karakteristik Peran Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Peran	F	%
CI	5	20
Perawat	20	80
Total	25	100

Karakteristik Perawat berdasarkan peran perawat adalah sebagian besar Perawat berperan sebagai perawat (80%).

Tabel 7 Karakteristik Tempat Kerja Perawat RS. Baptis Kediri

Tempat Kerja	F	%
Gedung Utama Kelas IIIA	14	56
Gedung Utama Kelas II	11	44
Total	25	100

Karakteristik Perawat berdasarkan tempat kerja adalah lebih dari 50% perawat bekerja di Gedung Utama Lantai III kelas 3A (56%).

Data Khusus

Tabel 8 Faktor Kesempatan untuk Maju berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Kesempatan untuk Maju	F	%
Kurang	16	64
Cukup	5	20
Baik	4	16
Total	25	100

Berdasarkan tabel 8 didapat hasil bahwa lebih dari 50% faktor kesempatan untuk maju yang diberikan pada perawat masih kurang (64%).

Tabel 9 Faktor Keamanan Kerja berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Keamanan Kerja	F	%
Kurang	17	68
Cukup	6	24
Baik	2	8
Total	25	100

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa lebih dari 50% faktor keamanan kerja bagi perawat masih kurang (68%).

Tabel 10 Faktor Gaji berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Gaji	F	%
Kurang	20	80
Cukup	4	16
Baik	1	4
Total	25	100

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa sebagian besar faktor gaji bagi perawat masih kurang (80%).

Tabel 11 Faktor Perusahaan dan Manajemen berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Perusahaan dan Manajemen	F	%
Kurang	9	36
Cukup	12	48
Baik	4	16
Total	25	100

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa faktor perusahaan dan manajemen bagi perawat tergolong cukup dan baik yaitu sebesar 16 perawat (64%).

Tabel 12 Faktor Pengawasan berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Pengawasan	F	%
Kurang	11	44
Cukup	14	56
Baik	0	0
Total	25	100

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa lebih dari 50% faktor pengawasan bagi perawat cukup (56%).

Tabel 13 Faktor Intrinsik dari Pekerjaan berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Faktor Intrinsik dari Pekerjaan	F	%
Kurang	11	44
Cukup	11	44
Baik	3	12
Total	25	100

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa faktor intrinsik dari pekerjaan bagi perawat tergolong cukup dan baik (56%).

Tabel 14 Faktor Kondisi Kerja berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Kondisi Kerja	F	%
Kurang	21	84
Cukup	1	4
Baik	3	12
Total	25	100

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa sebagian besar faktor kondisi kerja bagi perawat masih kurang (84%).

Tabel 15 Faktor Aspek Sosial dalam Pekerjaan berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Aspek Sosial Pekerjaan	F	%
Kurang	4	16
Cukup	19	76
Baik	2	8
Total	25	100

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa sebagian besar faktor aspek sosial dalam pekerjaan bagi perawat cukup (76%).

Tabel 16 Faktor Komunikasi berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Faktor Komunikasi	F	%
Kurang	9	36
Cukup	16	64
Baik	0	12
Total	25	100

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa lebih dari 50% faktor komunikasi bagi perawat cukup (64%).

Tabel 17 Faktor Fasilitas berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Kelas IIIA dan Kelas II Rumah Sakit Baptis Kediri

Faktor Fasilitas	F	%
Kurang	19	76
Cukup	5	20
Baik	1	4
Total	25	100

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan bahwa sebagian besar faktor fasilitas bagi perawat kurang dalam kepuasan kerja pada perawat (76%).

Pembahasan

Faktor Kesempatan untuk Maju.

Hasil penelitian menunjukkan kesempatan untuk maju berdasarkan kepuasan kerja perawat di Instalasi rawat inap Gedung Utama lantai III kelas IIIA dan kelas II di Rumah Sakit Baptis Kediri didapatkan hasil (64%) memiliki kesempatan untuk maju kurang.

Menurut Gilmer, faktor kesempatan untuk maju adalah ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja (Sutrisno, 2011). Perilaku perawat dapat dimengerti bila semakin

rendah level pekerjaan akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang akan didapatkan. Hal yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi adalah keharmonisan dan keselarasan hubungan antar seluruh level yang terdapat di dalam organisasi tersebut mulai dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, sehingga dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing akan terjadi kerja sama yang saling mendukung dengan dilandasi rasa saling menghargai (As'ad, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Rumah Sakit Baptis Kediri telah memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawannya untuk maju atau meningkatkan jenjang karier, namun lebih dari 50% perawat mempunyai kesempatan untuk maju yang kurang hal ini disebabkan perawat masih belum termotivasi untuk meningkatkan pengalaman melalui pelatihan-pelatihan yang di tawarkan oleh pihak RS. Baptis Kediri. Karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin menyatakan bahwa laki-laki memiliki kesempatan untuk maju yang kurang, kemajuan dalam role model pada jabatan struktural didapatkan tidak adanya perawat laki-laki dalam jabatan tersebut. Berdasarkan usia menyatakan bahwa perawat yang berusia antara 20-30 tahun memiliki kesempatan untuk maju yang relatif kurang, hal ini dikarenakan perawat menganggap bahwa mereka masih terlalu muda. Berdasarkan jenjang pendidikan didapatkan bahwa perawat dengan jenjang pendidikan strata 1 mendapatkan kesempatan untuk maju yang kurang, hal ini disebabkan karena Rumah Sakit lebih mengutamakan perawat SPK (Sekolah Pendidikan Keperawatan) untuk meningkatkan jenjang pendidikan mengacu pada standar bahwa perawat di Rumah Sakit minimal harus berjenjang pendidikan Diploma III. Berdasarkan masa kerja didapatkan bahwa perawat dengan masa kerja 0-5 tahun dan 6-10 tahun mempunyai kesempatan untuk maju yang kurang, hal ini disebabkan kurangnya motivasi perawat untuk memanfaatkan kesempatan yang diberikan karena adanya sistem rotasi perawat sehingga perawat

lebih mengutamakan adaptasi dengan tempat kerja yang baru. Berdasarkan peran didapatkan bahwa peran perawat menyatakan kurang mendapatkan kesempatan untuk maju, hal ini disebabkan karena perawat diluar peran CI menganggap bahwa kesempatan untuk maju yang diberikan tidak begitu berarti. Kurangnya kesempatan untuk maju dibuktikan dengan rendahnya kesempatan untuk mencapai prestasi.

Faktor Keamanan Kerja.

Hasil penelitian berdasarkan identifikasi keamanan kerja maka kepuasan kerja perawat didapatkan hasil (68%) memiliki keamanan kerja yang kurang.

Menurut Gilmer, keamanan kerja sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan, keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja (Sutrisno, 2011). Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Unsur-unsur penunjang keamanan yang bersifat material diantaranya baju kerja, helm, kaca mata, sarung tangan, dan sepatu.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa lebih dari 50% perawat merasakan keamanan kerja kurang. Hal ini ditunjukkan pada jaminan kesehatan diberikan untuk karyawan belum maksimal. Keamanan kerja mencakup adanya jaminan kesehatan yang diberikan Rumah Sakit, kebijakan tentang keselamatan kerja, dan fasilitas atau sarana prasarana yang disediakan untuk mencegah kecelakaan kerja kurang efisien. Berdasarkan jenjang pendidikan didapatkan bahwa jenjang pendidikan strata 1 menyatakan keamanan kerja kurang karena DIII pengalaman bekerja lebih dahulu sedangkan S1 perlu melakukan penyesuaian fasilitas yang disediakan dalam ruangan supaya tidak terjadi kecelakaan kerja. Berdasarkan masa kerja didapatkan bahwa perawat dengan

masa kerja 6-10 tahun menyatakan keamanan kerja yang kurang, hal ini dikarenakan merasa untuk memperoleh jaminan kesehatan kurang efisien.

Faktor Gaji.

Hasil penelitian identifikasi gaji berdasarkan kepuasan kerja perawat didapatkan (80%) memiliki gaji yang kurang.

Menurut Gilmer, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh (Sutrisno, 2011). Menurut Mulyadi, sistem penggajian merupakan sistem pembayaran atas jasa yang diserahkan oleh manajer kepada karyawan. sistem gaji yang dibayarkan bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja atau jumlah produk yang dihasilkan (Rahayu, 2013)

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar perawat menyatakan bahwa gaji pada kategori kurang, ditunjukkan pada rendahnya pemberian insentif. Gaji mencakup pada jumlah gaji yang diterima sesuai pendidikan, jumlah gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, pemberian insentif tambahan sesuai dengan prestasi kerja atau ekstra kerja yang dilakukan. Berdasarkan jenis kelamin didapatkan bahwa laki-laki menganggap gaji yang diterima kurang, hal ini dikarenakan laki-laki adalah sumber keuangan utama dalam keluarga. Berdasarkan usia didapatkan bahwa perawat dengan usia 20-30 tahun menganggap gaji yang telah diterima kurang, hal ini dikarenakan pada usia 20-30 tahun tergolong sebagai perawat kontrak atau calon pegawai sehingga gaji pokok yang diterima hanya 80% dari gaji pokok perawat yang telah menjadi pegawai tetap. Berdasarkan jenjang pendidikan didapatkan bahwa jenjang pendidikan strata 1 menganggap gaji yang telah diterima kurang. Berdasarkan peran perawat menyatakan gaji yang telah diterima kurang, hal ini dikarenakan

perawat hanya mendapatkan tambahan gaji dari lembur sedangkan peran CI mendapatkan tambahan diluar gaji dan lembur.

Faktor Perusahaan dan Manajemen.

Berdasarkan hasil penelitian perusahaan dan manajemen berdasarkan kepuasan kerja perawat didapatkan hasil (16%) memiliki perusahaan dan manajemen yang baik (48%) memiliki perusahaan dan manajemen yang cukup.

Secara teoritis, perusahaan adalah suatu bentuk kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan barang/jasa dengan menggunakan sumber daya tertentu, manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Menurut Gilmer, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan (Sutrisno, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa paling banyak perawat menyatakan perusahaan dan manajemen dalam kategori cukup hal ini disebabkan adanya sistem managerial yang baik di ruang perawatan. Kerjasama tim dibutuhkan sikap saling menghargai dan menghormati antar sesama perawat supaya tugas tim dapat diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan dan manajemen mencakup hubungan antar perawat dalam kelompok kerja di ruangan dan sikap teman sekerja. Metode asuhan keperawatan yang digunakan adalah kerjasama tim, namun kerjasama tidak maksimal karena setiap anggota tim mempunyai tanggung jawab masing – masing dan terfokus pada pekerjaannya sehingga komunikasi antar perawat kurang. Komunikasi yang kurang antar perawat dapat berakibat pada kesalahan atau ketidaktepatan dalam memberikan asuhan keperawatan sehingga apabila terjadi kesalahan mutu asuhan akan menurun.

Faktor Pengawasan.

Berdasarkan hasil penelitian identifikasi pengawasan berdasarkan kepuasan kerja perawat didapatkan hasil (56%) memiliki pengawasan cukup.

Menurut Gilmer, pengawasan adalah supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over* (Sutrisno, 2011). Supervisor yang baik berarti bukan mencari-cari kesalahan bawahan, melainkan mau menghargai pekerjaan bawahannya. Jika ada kesalahan maupun kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, supervisor harus mampu memberikan solusi. Bagi bawahan, seorang supervisor sering dianggap sebagai pengayom dan sekaligus atasan (Asmuji, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa lebih dari 50% perawat menyatakan pengawasan dalam kategori cukup ditunjukkan pada supervisi kepala ruang atau wakil kepala ruang. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*. Supervisi yang dilakukan oleh kepala bidang keperawatan mengevaluasi hasil kerja dari perawat, namun ketidaknyamanan dapat terjadi dalam melaksanakan tanggung jawabnya karena tidak percaya diri apabila pekerjaan diawasi secara langsung. Berdasarkan jenis kelamin pada pengawasan, laki-laki merasakan pengawasan yang kurang hal ini disebabkan karena laki-laki cenderung mempunyai sifat tidak nyaman atau tidak percaya diri jika diawasi saat melakukan kegiatannya atau melaksanakan tugasnya. Berdasarkan usia pada pengawasan, usia 20–30 tahun merasakan kurang dalam pengawasannya hal ini disebabkan karena umur yang masih muda lebih nyaman jika melaksanakan tugasnya tidak diawasi. Berdasarkan masa kerja pada pengawasan, masa kerja 0–5 tahun pengawasan yang terjadi yaitu kurang hal ini disebabkan karena pengawasan supervisi lebih teliti melihat perkembangan perawat dalam bertugas yang masa kerjanya cenderung masih muda.

Faktor Intrinsik dari Pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian faktor intrinsik dari pekerjaan didapatkan hasil (12%) memiliki faktor intrinsik dari pekerjaan yang baik (44%) memiliki faktor intrinsik dari pekerjaan yang cukup.

Menurut Gilmer, faktor intrinsik dari pekerjaan adalah atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan (Sutrisno, 2011). Faktor intrinsik dari pekerjaan adalah atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan konsumen (Raden, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa paling banyak perawat menyatakan faktor intrinsik dari pekerjaan berkategori cukup dan kurang. Faktor intrinsik dari pekerjaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan dan kemampuan dalam menggunakan waktu kerja dengan penugasan yang diberikan, pekerjaan yang diberikan sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, namun kemampuan dalam menggunakan waktu kerja dengan penugasan yang diberikan masih kurang. Berdasarkan jenis kelamin dalam intrinsik pekerjaan, jenis kelamin laki-laki yaitu kurang, hal ini disebabkan karena laki-laki masih belum tepat dalam menggunakan waktu. Berdasarkan usia dalam intrinsik pekerjaan, usia 20–30 tahun yaitu kurang hal ini disebabkan karena usia yang muda waktu yang digunakan lebih banyak dibanding usia yang lebih tua karena melihat dari fisik usia yang muda lebih bisa untuk melaksanakan tugas lebih berat. Berdasarkan masa kerja dalam intrinsik pekerjaan, masa kerja 0–5 tahun memiliki intrinsik pekerjaan yang kurang, hal ini disebabkan karena masa kerja yang masih muda mempunyai waktu yang banyak untuk pemenuhan kompetensi. Berdasarkan peran perawat dalam intrinsik

pekerjaan, peran perawat memiliki intrinsik pekerjaan yang kurang hal ini disebabkan karena perawat mempunyai pekerjaan dan waktu kerja yang ekstra sehingga untuk membagi waktu dengan yang lain masih belum bisa terlaksana dan juga seringnya jam lembur atau kelebihan jam bekerja.

Faktor Kondisi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian identifikasi kondisi kerja berdasarkan kepuasan kerja perawat didapatkan hasil (84%) memiliki kondisi kerja yang kurang, ini terjadi pada seluruh perawat Gedung Utama lantai III kelas IIIA dan kelas II.

Menurut Gilmer, Kondisi kerja termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir (Sutrisno, 2011). Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan (Asmuji, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan bahwa kondisi kerja dalam kategori kurang. Kondisi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kondisi tempat, ventilasi, kantin serta tempat parkir. Kondisi tempat kerja di gedung Utama kelas 3A dan kelas 2 pada

ventilasi kedua ruang tersebut kurang hal ini disebabkan karena penataan ruang yang kurang nyaman sehingga pergantian udara tidak dapat berlangsung lancar dan berakibat pada suhu ruangan yang panas. Meskipun kondisi kerja pada ventilasi kurang tetapi pada fasilitas penunjang seperti kantin dan tempat parkir untuk karyawan dan pengunjung sudah disediakan di Rumah Sakit. Kondisi kerja mencakup pada kondisi ruang kerja terutama berkaitan dengan ventilasi dan penyaliran dan tersedianya fasilitas penunjang adanya kantin dan tempat parkir.

Faktor Aspek Sosial dalam Pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian identifikasi aspek sosial berdasarkan kepuasan kerja perawat didapatkan hasil (76%) memiliki aspek sosial dalam pekerjaan yang cukup, ini terjadi pada seluruh perawat Gedung Utama lantai III kelas IIIA dan kelas II.

Menurut Gilmer, aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja (Sutrisno, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan aspek sosial dalam pekerjaan dalam kategori cukup ditunjukkan pada hubungan antara perawat dengan atasan hal ini disebabkan karena masih terjalinnya hubungan yang baik antar teman sejawat. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Atasan dengan bawahan terjalin hubungan timbal balik yang baik dan sebagai atasan hendaknya menjadi pengayom bagi bawahannya. Kepala bagian menegur bawahan apabila bawahannya melakukan kesalahan dan menyelesaikan masalah dengan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Faktor Komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian identifikasi komunikasi berdasarkan kepuasan kerja perawat didapatkan hasil (64%) memiliki komunikasi yang cukup. Perawat yang puas dengan karakteristik perawat beragama Islam.

Menurut Gilmer, Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja (Sutrisno, 2011). Menurut Wijaya, komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu, mengandung arti dilakukan oleh penyampai pesan ditujukan kepada penerima pesan (Asmuji, 2012). Davis menyatakan komunikasi adalah pemindahan informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain (Asmuji, 2012). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa lebih dari 50% perawat menyatakan komunikasi dalam kategori cukup hal ini disebabkan masih didapatkan kesalah pahaman dalam penyampaian informasi antar teman sekerja. Komunikasi yang terjalin lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Hal ini terjadi karena adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau pun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja, hal ini kemungkinan disebabkan karena kurangnya sikap saling memahami dan mengerti antar teman dalam satu tim sehingga sering terjadi ketidakcocokan yang berakibat pada kualitas pelayanan dan kepuasan kerja. Komunikasi yang baik antar perawat diperlukan demi tercapainya mutu asuhan keperawatan yang baik. Komunikasi yang baik juga dapat

meminimalkan kesalahan dalam bekerja karena terjalannya komunikasi akan menimbulkan sikap saling mengingatkan demi tercapainya tujuan bersama dalam tim. Komunikasi yang kurang akan berakibat pada tidak tersampainya informasi secara benar sehingga akan berpotensi untuk terjadinya kesalahan. Komunikasi mencakup pada kepala ruang yang menyediakan waktu untuk mendengarkan dan memahami pendapat bawahannya, teman sekerja yang menyediakan waktu untuk mendengarkan dan memahami pendapat, dalam perlakuan teman, dan kebersamaan dalam memahami teman sekerja dalam satu ruangan.

Faktor Fasilitas.

Berdasarkan hasil penelitian identifikasi fasilitas berdasarkan kepuasan kerja perawat didapatkan hasil (76%) memiliki fasilitas yang kurang, ini terjadi pada seluruh perawat Gedung Utama lantai III kelas IIIA dan kelas II.

Menurut Gilmer, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas (Sutrisno, 2011). Fasilitas bisa pula dianggap sebagai suatu alat. Fasilitas biasanya dihubungkan dalam pemenuhan suatu prasarana umum yang terdapat dalam suatu perusahaan atau organisasi tertentu

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan fasilitas kerja dalam kategori kurang yaitu penghargaan kepada perawat yang berprestasi, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas, rendahnya minat perawat dalam meningkatkan prestasi kerja karena kurangnya motivasi dari diri perawat. Adanya penghargaan yang disediakan Rumah Sakit adalah salah satu cara meningkatkan minat perawat dalam melaksanakan tugasnya sebagai perawat, dan motivasi supaya berkerja dengan

maksimal dalam mencapai prestasi yang baik.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah dari 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Gedung Utama Lantai III kelas IIIA dan kelas II, terdapat 5 faktor yang menunjukkan kurang yaitu kesempatan untuk maju (64%), keamanan kerja (68%), gaji (80%), kondisi kerja (84%) dan fasilitas (76%). diharapkan perawat bisa meningkatkan kelima faktor tersebut salah satunya dengan meningkatkan motivasi dalam mencapai kepuasan kerja. Kesimpulan Kepuasan perawat masih rendah terkait faktor – faktor mendorong kepuasannya khususnya faktor eksternal yang disediakan oleh Rumah Sakit.

Saran

Manajemen Rumah Sakit dapat lebih meningkatkan kualitas kenyamanan perawat, pada kesempatan untuk maju rumah sakit perlu mengembangkan perkembangan sumber daya manusia (SDM), dengan peran melalui kesempatan yang adil, transparan berdasarkan kebutuhan kinerja dan prestasi, pada keamanan kerja rumah sakit perlu meningkatkan keamanan dan kenyamanan dalam meningkatkan kinerja perawat, terhindar terhadap bahaya lingkungan, pada gaji rumah sakit perlu membuat *reward* sistem diluar gaji untuk menemukan motivasi perawat, seperti reward sistem untuk pengembangan SDM, pada kondisi kerja rumah sakit perlu meningkatkan kondisi kerja khususnya lingkungan kerja yang bebas dari suhu ventilais dan pencahayaan yang berlebihan.

Daftar Pustaka

- As'ad, Mohamad, (2004). *Psikologi Kerja*. Yogyakarta : Liberty
- Asmuji, (2012). *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Raden, Zoeldhan, (2011). <http://kk.Pengertian.kepuasan.kerja.ac.id/files>. Diakses tanggal 19 Juli 2013, pukul 12.30 WIB
- Rahayu, Wuri, (2013). *Jurnal Analisis Sistem Pengendalian Intern Atas Sistem dan Prosedur Penggajian Karyawan*. Surabaya : PT. Kedaung Indah Can
- Sutrisno, Edy, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*, Jakarta: kencana