

**GAMBARAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI  
RUANG MAWAR RSD dr. SOEBANDI JEMBER**

**KARYA ILMIAH AKHIR (KIA)**



**OLEH  
RENITA IKA SUSANTI  
22101041**

**PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI NERS  
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS dr. SOEBANDI  
JEMBER  
2023**

**GAMBARAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI  
RUANG MAWAR RSD dr. SOEBANDI JEMBER**

**KARYA ILMIAH AKHIR (KIA)  
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Profesi Ners**



**OLEH  
RENITA IKA SUSANTI  
22101041**

**PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI NERS  
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS dr. SOEBANDI  
JEMBER  
2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Mawar RSD  
dr. Soebandi Jember

Nama Lengkap : Renita Ika Susanti

NIM : 22101041

Jurusan : Profesi Ners

Fakultas : Ilmu Kesehatan Universitas dr. Soebandi Jember

Dosen Pembimbing

Nama Lengkap : Ns. Emi Eliya Astutik, S. Kep., MM., M. Kep.

NIDN : 0720028703

Menyetujui,

Ketua Program Studi Profesi Ners,

Dosen Pembimbing,



Ns. Emi Eliya Astutik, S. Kep., MM., M. Kep.  
NIDN. 0720028703



Ns. Emi Eliya Astutik, S. Kep., MM., M. Kep.  
NIDN. 0720028703

## PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA AKHIR ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Renita Ika Susanti  
Tempat, tanggal lahir : Jember, 14 Juli 2000  
NIM : 22101041

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan sebagai syarat penelitian, baik di Universitas dr. Soebandi Jember maupun di perguruan tinggi lain. Karya ilmiah akhir ini murni gagasan dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing. Dalam perumusan karya akhir ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis serta dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dan atau sanksi lainnya, sesuai dengan norma yang berlaku dalam perguruan tinggi ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 24 November 2023

Yang menyatakan,

  
**Renita Ika Susanti**  
**NIM. 22101041**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**GAMBARAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI  
RUANG MAWAR RSD dr. SOEBANDI JEMBER**

**KARYA ILMIAH AKHIR NERS**

**Disusun Oleh:**  
**RENITA IKA SUSANTI, S. Kep.**  
**NIM. 22101041**

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dalam ujian ilmiah akhir ners pada tanggal 2023 dan telah diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk meraih gelar Ners pada Program Studi Profesi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas dr. Soebandi Jember

**DEWAN PENGUJI**

Penguji 1 : (Sujarwanto, S.Kep., Ns., M.Si.)  
NIP. 197102211996031003

(  )

Penguji 2 : (Prestasianita Putri, S. Kep., Ns., M.Kep.)  
NIDN. 0708108502

(  )

Penguji 3 : (Emi Eliya Astutik, S. Kep., Ns., M.Kep.)  
NIDN. 0720028703

(  )

Ketua Program Studi Profesi Ners, ..



Emi Eliya Astutik, S. Kep., Ns., M. Kep.  
NIDN. 0720028703



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Karya Ilmiah Akhir ini di susun untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan program studi ilmu keperawatan Profesi Ners Universitas dr. Soebandi Jember dengan judul “Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember “ selama proses penyusunan karya ilmiah akhir ini penulis dibimbing dan di bantu oleh berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Andi Eka Pranata, S.ST.,S.Kep.,Ns.,M.Kes selaku rektor Universitas dr. Soabandi Jember;
2. apt. Lindawati Setyaningrum, M.Farm Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas dr. Soebandi Jember
3. Emi Elya Astutik, S. Kep.,Ns., M. Kep Ketua Program Profesi Ners Universitas dr. Soebandi
4. Sujarwanto, S.Kep.,Ns.,M.Si selaku Ketua Penguji I
5. Prestasianita Putri, S.Kep.,Ns.,M.Kep. selaku penguji II
6. Emi Eliya Astutik, S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku pembimbing dan penguji III

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan Karya Ilmiah Akhir (KIA) ini. Akhirnya penulis berharap semoga Karya Ilmiah Akhir (KIA) ini dapat bermanfaat.

Jember, 24 November 2023



Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademik Universitas dr. Soebandi Jember, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Renita Ika Susanti, S.Kep.

NIM : 22101041

Program Studi : Profesi Ners

Departemen : Keperawatan Manajemen

Fakultas : Ilmu Keperawatan

Jenis Karya : Karya Ilmiah Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas dr. Soebandi Jember Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free-Right*) atas karya ilmiah akhir saya yang berjudul:

“Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas dr. Soebandi Jember berhak menyimpan, mengalih media/formatkan. Mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Jember  
Pada tanggal: 24 November 2023  
Yang Menyatakan,



(Renita Ika Susanti,S.Kep)

## ABSTRAK

Susanti, Renita Ika\*, Astutik, Emi Eliya\*\*,2023. **Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Mawar Rsd Dr. Soebandi Jember.** Program Studi Profesi Ners Universitas dr. Soebandi.

**Latar belakang :** Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang mengharuskan karyawan beradaptasi secara sehat terhadap lingkungan dan kondisi kerjanya, termasuk kekhawatiran terkait gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan unsur psikologis. Tujuan dari karya ilmiah akhir ini untuk mengetahui Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember.

**Metode :** Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian yang digunakan adalah *Survey* Deskriptif. Sampel dari penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember berjumlah 11 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan peneliti yaitu kuesioner pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 pertanyaan yang meliputi beban kerja, gaji, fasilitas, kenyamanan, hubungan kerja, kesesuaian kerja serta pengawasan.

**Hasil :** Dimana hasil keseluruhan dari kuesioner kepuasan kerja yang mengatakan puas terkait kepuasan gaji sebesar 10 responden (90,9%), kepuasan dengan atasan 11 (100%), kepuasan terkait beban kerja 5 responden (45,37%), kepuasan kerja terkait pekerjaan itu sendiri 7 responden (70,74%). Jadi dapat di simpulkan bahwa tenaga perawat yang ada di ruang mawar memiliki nilai rata-rata tingkat kepuasan yang cukup. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di ruang mawar tergolong puas namun jika dibandingkan dengan standar Depkes yang seharusnya  $\geq 90\%$  bisa dikatakan masih tergolong kurang. Uji validitas menggunakan person product moment dengan hasil semua valid karena nilai  $P < 0,05$ . Uji reabilitas menggunakan cronbach's alpha pada variabel kepuasan kerja perawat sebesar 0.910.

**Kesimpulan :** Sebagian besar tingkat kepuasan kerja perawat di ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember dengan kategori puas. Namun jika dibandingkan dengan standar Depkes yang seharusnya  $\geq 90\%$  bisa dikatakan masih tergolong rendah.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Perawat pelaksana

## **Abstract**

Susanti, Renita Ika\*, Astutik, Emi Eliya\*\*, 2023. **Description of the Level of Job Satisfaction of Nurses in the Mawar Room, Rsd Dr. Soebandi Jember.** Dr. University Nursing Professional Study Program. Soebandi.

**Background:** Job satisfaction is a positive attitude that requires employees to adapt healthily to their work environment and conditions, including concerns regarding salary, social conditions, physical conditions and psychological elements. The aim of this final scientific work is to determine the description of the level of job satisfaction of nurses in the Mawar Room, RSD dr. Soebandi Jember.

**Method:** This research design is quantitative research with the research design used is a descriptive survey. The sample from this study were nurses who worked in the Mawar RSD dr. Hospital. Soebandi Jember numbered 11 people. The instrument used in this research was a questionnaire. The questionnaire used by researchers is a questionnaire measuring job satisfaction variables using a questionnaire consisting of 20 questions covering workload, salary, facilities, comfort, work relationships, work suitability and supervision. Validity test using person product moment with all results valid because the P value is  $<0.05$ . The reliability test using Chronbach's alpha on the nurse job satisfaction variable was 0.910.

**Results:** Where the overall results of the job satisfaction questionnaire were that 10 respondents (90.9%) were satisfied with their salary, 11 respondents (100%) were satisfied with their superiors, 5 respondents (45.37%) were satisfied with their workload, and were satisfied with their job satisfaction. the work itself 7 respondents (70.74%). So it can be concluded that the nursing staff in the rose room has a sufficient average level of satisfaction. So from these results it can be concluded that the level of job satisfaction of nurses in the rose room is classified as satisfactory, but when compared with the Ministry of Health standards which should be  $\geq 90\%$  it can be said to be still relatively low. Validity test using person product moment with all results valid because the P value is  $<0.05$ . The reliability test using Chronbach's alpha on the nurse job satisfaction variable was 0.910.

**Conclusion:** Most of the level of job satisfaction of nurses in the Mawar Room at RSD dr. Soebandi Jember with the satisfied category. However, when compared with the Ministry of Health's standards, which should be  $\geq 90\%$ , it can be said to be still relatively low.

**Keywords:** Job satisfaction, executive nurse

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>14</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>15</b>
1.1 Latar Belakang .....	15
1.2 Rumusan Masalah .....	19
1.3 Tujuan Penelitian .....	19
1.3.1 Tujuan Umum .....	19
1.3.2 Tujuan Khusus .....	20
1.4 Manfaat Penelitian .....	20
1.4.1. Manfaat Institusi Pendidikan .....	20
1.4.2 Bagi Rumah Sakit .....	20
1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti .....	20
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>21</b>

2.1 Konsep Kepuasan Kerja .....	21
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	21
2.1.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	22
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	24
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	28
2.1.5 Dampak Kepuasan Kerja .....	29
2.1.6 Pengukuran Kepuasan Kerja .....	29
2.2 Konsep Perawat .....	30
2.2.1 Pengertian Perawat .....	31
2.2.2 Peran Perawat .....	32
2.2.3 Fungsi Perawat .....	33
2.2.4 Tugas Dan Tanggungjawab Perawat .....	33
2.2.5 Jenjang Karir Perawat .....	33
2.3 Konsep Rumah Sakit .....	36
2.3.1 Pengertian Rumah Sakit .....	36
2.3.2 Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit .....	36
2.3.3 Klasifikasi Rumah Sakit .....	37
2.3.4 Rawat Inap .....	39
2.4 Kerangka Teori .....	40
2.5 Keaslian Penelitian .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1 Rencana Penelitian .....	46
3.2 Pengkajian Manajemen Pelayanan Keperawatan .....	46
3.2.1 Analisis Sumber Daya Manusia Di Ruang Mawar .....	47

3.2.2 Analisis Ketenagaan Jumlah Tenaga Keperawatan dan Non Keperawatan....	47
3.2.3 Latar Belakang Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja dan Jenis Pelatihan yang Diikuti .....	47
3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	49
3.3.1 Lokasi Penelitian .....	49
3.3.2 Waktu Penelitian .....	49
3.4 Kriteria Subyekt Penelitian .....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.5.1 Sumber Data .....	50
3.5.2 Alat/Instrument Pengumpulan Data .....	51
3.7 Uji Keabsahan Data .....	51
3.8 Teknik Analisa Data .....	52
3.8.1 Pengolahan Data .....	52
3.8.2 Analisa Data .....	55
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1 Analisis Karakteristik Responden .....	56
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	56
4.1.2 Data Khusus .....	57
4.2 Pembahasan .....	59
4.2.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	59
4.2.2 Karakteristik Jabatan Responden .....	59
4.2.3 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember .....	59
4.2.4 Keterbatasan Peneliti .....	65

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

2.5 Keaslian Penelitian .....	46
4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan jenis kelamin di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember .....	56
4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember .....	57
4.3 Distribusi Frekuensi Pertanyaan .....	48

## DAFTAR GAMBAR

2.4 Kerangka Teori .....	40
--------------------------	----

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu upaya yang diselenggarakan secara bersama-sama dalam suatu organisasi kesehatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah, menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat (Rofiah, 2019). Dalam institusi rumah sakit tenaga kesehatan terutama perawat merupakan sumber daya manusia yang melimpah dalam suatu organisasi rumah sakit. Perawat ialah tenaga medis yang mempunyai ilmu pengetahuan, keterampilan dan wewenang untuk memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Peran perawat sebagai pelaksana asuhan keperawatan memiliki kontribusi dalam keberhasilan pelayanan rumah sakit yang berkualitas khususnya asuhan keperawatan karena di rumah sakit, keperawatan juga memegang peranan yang sangat strategis, dimana kebanyakan tenaga kesehatan adalah para perawat yang memberikan asuhan keperawatan (Wahyuni, 2019).

Selain itu, perawat juga perlu dipersiapkan untuk bekerja dengan jam kerja yang berbeda-beda, sehingga jadwal shift perawat merupakan yang paling tinggi diantara sumber daya manusia lainnya di organisasi rumah sakit. Selain itu, konflik pembagian peran antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja serta kualitas kehidupan kerja menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja pada perawat yang bekerja dengan jam kerja panjang. Oleh karena itu, sisi positif kepuasan kerja perawat merupakan faktor yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh perawat karena perawat yang memiliki kepuasan kerja positif akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas.

Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini tentu mempengaruhi kemampuan mereka untuk memaksimalkan kinerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan masalah pribadi. Setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang diterapkan pada dirinya. Kepuasan kerja menentukan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas mempunyai perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Dampak dari ketidakpuasan kerja adalah kebosanan, kelelahan, frustrasi dan terlibat dalam aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Ketika seorang perawat tidak puas dengan pekerjaannya, ia sering kali absen sehingga menambah beban kerja perawat lainnya. Kehadiran ini dapat mengakibatkan peningkatan beban kerja. Hasil kerja merupakan derajat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan akibat beban kerja yang berlebihan. (Barahama, Katuk, & Oroh, 2019).

Menurut informasi yang diberikan oleh Kementerian Kesehatan, jumlah tenaga kesehatan di Indonesia pada tanggal 4 Januari 2023 mencapai 1,26 juta orang. Salah satu profesi dengan jumlah terbanyak adalah perawat, yang berjumlah sebanyak 524.508 individu. Terdapat sebanyak 309.838 orang yang bekerja dalam bidang kesehatan dengan jabatan sebagai bidan. Terdapat 151.095 individu dengan latar belakang kesehatan yang bekerja sebagai dokter. Jumlah orang yang memiliki status kefarmasian di bidang kesehatan mencapai 93.652 orang. Berdasarkan data, jumlah tenaga kesehatan yang terdiri dari ahli teknologi laboratorium medik (ATLM) dan tenaga kesehatan masyarakat adalah 49.011 dan 47.898 orang secara berturut-turut. Ada sekitar 30.434 individu yang terlibat dalam pekerjaan sebagai para ahli gizi. Jumlah dokter gigi adalah 27.918 orang sementara jumlah tenaga kesehatan lingkungan adalah

22.370 orang. Apabila dilakukan perhitungan rasio, akan ditemukan bahwa jumlah perawat yang ada paling banyak, yakni terdapat 2 orang per setiap kelompok 1.000 orang. Dilakukan oleh seorang bidan dengan rasio 1,2 per 1.000 penduduk. Setelah itu, proporsi jumlah dokter per 1.000 penduduk adalah 0,6. Angka yang menunjukkan rasio personel TCM dan personel ATLM per 1.000 orang masing-masing adalah 0,4 dan 0,2. Sementara itu, proporsi terendah dimiliki oleh ahli gizi, dokter gigi, dan petugas kesehatan lingkungan. Semua tiga memiliki tingkat kejadiannya sebesar 0,1 per 1.000 individu. (Mustajab, 2023).

Berdasarkan informasi yang dikeluarkan oleh BPPSDMK Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2017, pada tahun sebelumnya yaitu 2016, tercatat sebanyak 1.000.780 individu merupakan tenaga kerja di bidang kesehatan di Indonesia. Menurut penelitian oleh Majore, Kalalo, & Bidjuni pada tahun 2018, perawat merupakan kelompok tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar, mencapai 296.876 orang atau sekitar 49% dari total. Posisi kedua ditempati oleh bidan dengan sekitar 27% dari jumlah keseluruhan, diikuti oleh dokter spesialis dengan 8%. Di Indonesia, beberapa studi tentang kepuasan kerja perawat telah dijalankan. Salah satunya adalah penelitian yang dilaksanakan oleh Barahama, Katuuk, & Oroh (2019), yang menemukan bahwa 30 peserta (51,7%) merasa puas dengan tingkat kepuasan kerja di Unit Perawatan Dewasa RSUD GMIM. Ada sejumlah responden yang merasa tidak puas dengan Pancaran Kasih Manado, sedangkan sebanyak 30 orang atau sekitar 51,7% responden merasa puas. Sebanyak 28 orang (atau 48,3% dari total responden) mengungkapkan kepuasan mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Musmiler, Arif, dan Wahyudi (2020), ditemukan bahwa lebih dari setengah (51,4%) dari perawat praktik bekerja di RSUD Ph.D. Rasidin Padang mengungkapkan ketidakpuasannya terhadap pekerjaan

mereka, karena hampir dua pertiga (59,7%) perawat eksekutif merasa bahwa peluang promosi yang mereka terima kurang memuaskan. Salah satu faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja perawat adalah adanya ketidaksesuaian antara upah yang mereka terima dengan upah minimum regional (UMR).

Kinerja perawat yang belum optimal dapat disebabkan karena ketidakpuasan dalam bekerja, hal ini juga akan menyebabkan ketidakpuasan pasien dan keluarga yang berdampak besar pada mutu pelayanan keperawatan, namun belum semua rumah sakit mampu menciptakan kepuasan kerja bagi perawat (Aditama, 2010). Data hasil residensi mahasiswa manajemen keperawatan Universitas dr. Soebandi Jember pada bulan September - selesai 2023 didapatkan hasil bahwa, berdasarkan hasil dari kuesioner kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap ruang Mawar didapatkan angka kepuasan perawat sebesar (57,73%). Hal ini masih di bawah standart pelayanan minimal rumah sakit di instalasi rawat inap yang seharusnya yaitu  $\geq 90\%$  menurut standart Depkes Tahun 2005 (Nahrul dkk, 2014).

Studi yang dilakukan telah menunjukkan variasi tingkat ketidakpuasan dalam pekerjaan di kalangan perawat antar negara. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tenaga Kesehatan Risnakes pada tahun 2017 (Zakiah et al., 2020), sebagian besar tenaga kesehatan di RSUD DKI Jakarta mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan mereka tergolong sedang (50,1%), rendah (24,7%), dan tinggi (25,2%). Berdasarkan sudut pandang kepemilikan rumah sakit, tingkat kepuasan kerja di rumah sakit swasta tergolong rendah, hanya 24,6% dari karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja individu meliputi motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, komunikasi, budaya, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, lingkungan, dan komitmen organisasi. Faktor-faktor ini dapat berdampak

langsung atau tidak langsung pada kinerja seseorang. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja melalui aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dari pekerjaan yang dilakukan (Sari & Susilo, 2018).

Dari beberapa artikel jurnal, merekomendasikan untuk tetap mempertahankan aspek otonomi dengan cara memberikan berbagai pelatihan keperawatan, melaksanakan survey kepuasan kerja perawat, melakukan sistem peningkatan jenjang karir dan meningkatkan transparansi pemberian intensif yang adil sesuai kebijakan agar meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan teori dan riset mengenai kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan mutu pelayanan pasien, penting bagi rumah sakit bahwa perawat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Dalam hal kepuasan kerja, sumber daya manusia mengungkapkan bahwa perawat memiliki beberapa keluhan tak tercatat, seperti ketidakseimbangan rasio perawat-pasien dan beban kerja yang berat, yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Berdasarkan paparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam karya ilmiah akhir ini adalah : “Bagaimana Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember” ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan dari karya ilmiah akhir ini untuk mengetahui Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember.
- b. Mengidentifikasi beban kerja di ruang mawar mawar RSD dr. Soebandi Jember.
- c. Mengidentifikasi gaji/upah di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember.
- d. Menganalisis gambaran tingkat kepuasan kerja perawat di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Institusi Pendidikan**

Diharapkan adanya karya ilmiah akhir ini dapat menjadi suatu pengetahuan baru bagi mahasiswa Universitas dr. Soebandi Jember khususnya program studi profesi ners di stase manajemen mengenai tingkat kepuasan kerja perawat di instalasi rumah sakit serta dapat dijadikan sebagai materi perkuliahan demi menciptakan lulusan tenaga kesehatan yang profesional

### **1.4.2 Bagi Rumah Sakit**

Untuk melihat pendekatan-pendekatan yang dapat diciptakan untuk meningkatkan kinerja perawat sebagai integral dari pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit.

### **1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil dari karya ilmiah akhir ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang tingkat kepuasan kerja perawat di suatu instalasi rumah sakit.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang mengharuskan karyawan beradaptasi secara sehat terhadap lingkungan dan kondisi kerjanya, termasuk kekhawatiran terkait gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan unsur psikologis (Purba, 2021).

Karyawan mempunyai perasaan atau keadaan emosi yang menyenangkan selama bekerja, dan perasaan atau keadaan emosi yang positif ini disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja biasanya menunjukkan tingkat kepuasan terhadap apa yang dilakukan. Salah satu cara untuk melihat informasi ini adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kognitif dan emosional seseorang terhadap perusahaan membentuk kepuasan kerja. Kepuasan afektif dicapai ketika semua evaluasi emosional positif yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan diperhitungkan. Kenikmatan emosional ini berfokus pada apa yang mereka rasakan saat bekerja. Perasaan yang baik menunjukkan bahwa seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja kognitif mengacu pada kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya (Evanda, 2017).

Kepuasan kerja mengacu pada seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya atau pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan. Kepuasan kerja adalah sejauh mana setiap karyawan merasa mendapat kompensasi yang memadai untuk berbagai aspek lingkungan kerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja mengacu pada keadaan psikologis positif yang dialami karyawan atau pekerja di lingkungan kerja

karena perannya dalam perusahaan dan tercukupinya kebutuhannya (Sumartyawati et al., 2017). Pengetahuan seorang pegawai yang menunjang dirinya dalam pekerjaan dan situasi disebut kepuasan kerja (Mangkunegara, 2019).

Menurut beberapa definisi di atas, kepuasan kerja merupakan suatu tanda kepuasan kerja emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang merupakan suatu kesenangan karena prestasi yang dicapai dengan mencintai pekerjaannya.

### **2.1.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Ada tiga macam teori yang membahas tentang kepuasan kerja antara lain yaitu (Diana et al., 2019):

#### **a. Teori kontradiksi**

Pertentangan antara harapan, kebutuhan atau cita-cita dengan apa yang dirasakan atau diyakini seseorang telah diterima atau dicapai sebagai hasil pekerjaannya menentukan puas atau tidaknya seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Perbedaan tersebut dapat menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan (Diana et al., 2019). Apabila keadaan yang diinginkan dan keadaan sebenarnya sama, maka orang tersebut dikatakan puas dengan keadaan tersebut. Ketidakpuasan meningkat karena besarnya kekurangan dan pentingnya hal yang diinginkan. Para pemangku kepentingan sama-sama puas jika jumlah yang diinginkan berbeda. Berdasarkan sudut pandang ini, dapat dikatakan bahwa seseorang mempunyai rasa puas ketika kesenjangan antara apa yang dicari dengan persepsinya terhadap kenyataan saat ini tertutup, karena hal ini menunjukkan bahwa orang tersebut telah mencapai ambang batas minimal pilihannya. Seseorang akan merasa lebih puas, meskipun terdapat perbedaan, jika yang diperolehnya lebih baik dari yang diinginkannya. Perbedaan

yang terjadi pada situasi ini merupakan perbedaan yang menguntungkan. Sebaliknya, tingkat ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya meningkat sebanding dengan jauhnya kenyataan yang terlihat berada di bawah standar minimum (deviasi negatif).

#### b. Teori Equit

Membandingkan kinerja seseorang dengan kinerja orang lain yang bekerja di kelas, pekerjaan, atau situasi lain yang sama dapat berguna untuk menentukan apakah mereka puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Jika mereka yakin ada keadilan (fairness) dalam situasi tersebut, kemungkinan besar mereka akan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Sejauh mana karyawan merasa diperlakukan secara adil di tempat kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam kepuasan kerja. Dengan demikian, tingkat keadilan yang rendah menyebabkan rendahnya kepuasan pegawai yang bersangkutan dan tingkat keadilan yang tinggi menyebabkan tingginya kepuasan pegawai yang bersangkutan (Saputra dan Mulia, 2020).

#### c. Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg memperkenalkan teori ini dalam karyanya Arquisola dan Walid Ahlisa (2019). Menurut teori ini, “faktor dissatisfiers atau higienitas dan satisfiers atau motivator” merupakan dua kategori yang dapat digunakan untuk mengklasifikasikan karakteristik pekerjaan. Ketidakpuasan dapat disebabkan oleh faktor yang berhubungan dengan kebersihan (hygiene). Ketidakpuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan faktor kebersihan. Aspek-aspek tersebut meliputi politik kantor, manajemen, pengawasan, hubungan manusia, lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan motivator merupakan kekuatan pendorong yang disertai dengan sikap kerja yang baik, yang tujuannya adalah untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Elemen-elemen ini termasuk prestasi, pengakuan, peningkatan tanggung jawab dan pertumbuhan pribadi.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Roelen (2008) dalam Hadidya tahun 2017 adalah :

a. *Workload* (Beban Kerja)

Tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu serta banyaknya tugas yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja (*workload*) merupakan segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang (Bowling & Kirkendall, 2012).

b. *Work Content*

Menurut Gatot, 2005 konten kerja merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan atau tugas tersebut. Pekerjaan yang berulang dapat membuat tidak ada beragam yang mengasah keterampilan.

c. *Autonomy*

Otonomi kerja adalah suatu tingkat kebebasan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Sugiyarti, 2018). Saragih, 2011 dalam Surgiyati tahun 2018 menjelaskan bahwa otonomi kerja didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan memberikan substansial, kebebasan, kemandirian terhadap seseorang.

d. *Growth/development*

Memberikan kesempatan pada karyawan untuk tumbuh serta berkembang. Menurut Nursalam (2012), dukungan untuk berkembang meliputi pelatihan, beasiswa, pendidikan.

e. *Financial reward*

Menurut As'ad (1987) dalam Dariyo menyatakan faktor finansial yang dapat berupa upah, gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, tunjangan.

f. *Promotion*

Menurut Swasto (2011) promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan kejabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya.

Asas promosi jabatan sebagaimana Hasibuan (2002 ) mengemukakan bahwa :

- 1) Formasi, promosi sebaiknya berdasarkan pada asas promosi yang ada, karena promosi karyawan dapat dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.
- 2) Kepercayaan, promosi sebaiknya berdasarkan pada asas kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.
- 3) Keadilan, promosi sebaiknya berdasarkan pada asas keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan kepada semua karyawan.

g. *Supervisor*

Kemampuan dari pengawas dalam memberikan dukungan. Menurut Salbiah dkk tahun 2016, supervisi keperawatan adalah suatu kegiatan profesional dalam pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh kepala ruangan yang meliputi fungsi formatif, restorative dan normative, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

h. *Communication*

Pihak atasan mau mendengar dan memahami pendapat atau prestasi kerja karyawan. Menurut Nursalam (2012) menyatakan bahwa komunikasi merupakan hal penting dalam faktor kepuasan kerja seperti pengetahuan tentang suatu kegiatan di organisasi, memiliki rasa percaya diri yang berhubungan dengan manajemen organisasi.

i. *Co-worker*

Hubungan dengan rekan kerja yang terlibat dalam pekerjaannya. Saifuddin (2007), berpendapat bahwa rekan kerja secara sosial dapat mendukung rekan kerja lainnya yang merupakan faktor dari kepuasan kerja.

j. *Meaningfulness*

Perasaan karyawan menerima imbal balik atas apa yang telah dilakukan k. *Work demand* ( Tuntutan usaha ) Menurut Hussain dan Khalid (2011) merupakan sumber penyebab terjadinya stress yang berkaitan terhadap jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang menjadi beban kerja yang harus diterima oleh karyawan.

Berikut ini adalah beberapa elemen lagi yang mempengaruhi kepuasan kerja (Ayu et al., 2018):

a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

- 1) Kumpulan talenta yang beragam, terutama pekerjaan yang membutuhkan talenta yang beragam. Hal ini sangat berguna untuk memastikan bahwa karyawan tidak bosan saat bekerja. Karyawan cenderung memilih peran yang memanfaatkan bakat dan pengalaman mereka dengan lebih baik.

- 2) Identitas kerja, disebut juga identitas tugas, memberikan nilai atau posisi kunci dalam organisasi. Yang terpenting, identitas nilai ini memberi nilai. Nilai ini diberikan kepada anggota organisasi sebagai hadiah atau pengakuan atas pencapaian tujuan tertentu dalam organisasi, seperti penciptaan jabatan atau promosi.
  - 3) Pekerjaan penting, khususnya karyawan merasakan kepuasan kerja jika diberi tugas penting dan jika pekerjaan yang dilakukan mempunyai arti penting bagi dirinya.
  - 4) Pegawai harus diberikan otonomi yang meliputi kebebasan mengemukakan pikiran dan ikut serta dalam pengambilan keputusan. Karyawan cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih besar karena kemandirian ini.
  - 5) Kritik yang membangun dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang seringkali berbentuk evaluasi kerja, yaitu bentuk perhatian atasan kepada bawahan. Memberikan umpan balik pada pekerjaan meningkatkan kepuasan kerja.
- a. Ciri-ciri ekstrinsik pekerjaan
- 1) Kompensasi finansial, khususnya biaya yang dianggap wajar (fair fee). Setiap karyawan yang memenuhi tugasnya menerima kompensasi finansial atau lainnya. Di sisi lain, motivasi utama sebagian orang untuk bekerja bukanlah keuntungan finansial. Banyak orang rela mengambil gaji lebih rendah untuk mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan. Jika upah atau gaji sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan, maka tingkat pekerjaannya akan dipengaruhi oleh keterampilan karyawan sebelumnya dan standar gaji atau remunerasi yang berlaku.

- 2) Pelatihan, manajer yang ideal mengetahui bagaimana membuat karyawannya bahagia dalam bekerja dan hal ini dapat ia lakukan melalui pelatihan yang efektif. Memberikan pengawasan adalah salah satu pendekatannya. Istilah "pengawasan" mengacu pada bantuan yang diberikan supervisor kepada bawahan yang sedang mengalami masa-masa sulit, seperti karyawan yang menghadapi dampak tragedi atau kehilangan orang yang dicintai.
- 3) Mendukung rekan kerja, tugas masing-masing posisi memerlukan kontak antara anggota yang berbeda dalam angkatan kerja yang sama. Selain itu, sebagai rekan kerja, mereka bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif di tempat kerja, yang mendorong berkembangnya hubungan kerja yang bersahabat dan tercapainya tujuan bersama yang timbul dari pekerjaan.
- 4) Kondisi kerja yang mendukung : Karyawan memerlukan kondisi kerja yang dapat meningkatkan kebahagiaan kerja, seperti terpenuhinya kebutuhan fisik, seperti tempat kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan.

#### **2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi seberapa puas anda dengan pekerjaan anda :

- a. Faktor Psikologi

Biasa dikenal dengan variabel-variabel yang berkaitan dengan psikologi karyawan yang meliputi karakteristik seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap kerja, keterampilan dan kemampuan (Wulandari et al., 2021).

b. Faktor Fisik

Karakteristik seperti hobi, kemampuan bersosialisasi di tempat kerja, sikap bekerja, bakat dan keterampilan terkadang disebut-sebut sebagai faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan.

c. Faktor Keuangan

Terutama terkait kesejahteraan karyawan seperti struktur insentif dan skala gaji, jaminan sosial, tunjangan, peluang dll. Kategori ini mencakup semua produk ini dan banyak lagi.

d. Faktor Sosial

Terutama yang berkaitan dengan hubungan antar manusia baik di tempat kerja maupun dengan atasan (Rahmadhan, 2020).

### **2.1.5 Dampak Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja akan memberikan efek terhadap beberapa aspek yaitu : kinerja, kemangkiran dan keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi, individu yang merasa puas dengan pekerjaannya otomatis akan meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, baik itu dalam ketepatan dalam kehadiran jam kerja, komitmen untuk mempertahankan pekerjaan di perusahaan tersebut sehingga termotivasi untuk tidak pindah kerja (Hasibuan, 2010).

### **2.1.6 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Instrumen berikut dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Mangkunegara, 2019):

- a) Skala Indeks Deskripsi Pekerjaan adalah cara menilai kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan skala yang mengukur sikap dalam lima kategori berbeda - pekerjaan, pengawasan, gaji, promosi dan rekan kerja - karyawan diwawancarai

untuk mengetahui aspek apa saja dari pekerjaan mereka. atau posisi yang mereka sukai mana yang mereka anggap sangat baik dan aspek mana yang sangat negatif. Karyawan harus menjawab setiap pertanyaan dengan menandai jawaban yang benar, tidak ada atau tidak ada jawaban di dalam kotak.

- b) Metode untuk menilai kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan ekspresi wajah, skala ini terdiri dari kumpulan gambar wajah orang-orang dengan emosi wajah yang berbeda-beda, antara lain sangat bahagia, netral, melankolis, dan sangat gelap. Karyawan diminta memilih penampilan sesuai dengan situasi kerja saat ini.
- c) Ketika Kuesioner Minnesota digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, semua tempat kerja yang sangat bahagia, tidak puas, netral, menyenangkan, dan puas dimasukkan dalam skala ini. Hal ini juga berlaku untuk pekerjaan yang bereputasi baik. Karyawan mempunyai pilihan untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan lingkungan kerjanya.

## **2.2 Konsep Perawat**

### **2.2.1 Pengertian Perawat**

Perawat berasal dari bahasa latin *nutrix* yang berarti menjaga atau menjaga. Menurut Kusnanto (2008), perawat adalah seseorang yang mempunyai kemampuan atau pengetahuan, tanggung jawab dan kekuasaan untuk mengelola pekerjaan keperawatan pada berbagai tingkat pelayanan keperawatan. Keperawatan merupakan suatu pelayanan profesional berupa pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada orang sehat dan sakit dengan kelainan fisik, psikis, dan sosial untuk mencapai kesehatan yang optimal (Nursalam, 2012).

Dalam Pasal 1(1) UU No. 38 Tahun 2014, keperawatan berarti perawatan terhadap individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat yang sakit atau sehat.

### **2.2.2 Peran Perawat**

Menurut Budiono & Pertami, 2015 menjelaskan peran perawat sebagai berikut :

- a. Pelayanan perawatan yang memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pemberian layanan perawatan melalui proses perawatan dari yang sederhana sampai yang kompleks.
- b. Melindungi pasien/klien melalui interpretasi berbagai informasi atau informasi lain yang diterima dari penyedia layanan, terutama ketika mengkoordinasikan tindakan pengobatan yang diberikan kepada pasien dan melindungi hak-hak pasien.
- c. Pendidik (pendidik) membantu klien dengan cara meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan diberikan aktivitas agar terjadi perubahan perilaku klien setelah diberikan pendidikan kesehatan.
- d. Koordinator tim kesehatan dalam pengarahan, perencanaan dan pengorganisasian pelayanan kesehatan, sehingga produksi pelayanan kesehatan dapat terkendali dan memenuhi kebutuhan klien.
- e. Kolaborator, peran ini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang meliputi dokter, fisioterapis, ahli gizi dan lain-lain yang berusaha mengidentifikasi layanan perawatan yang diperlukan, termasuk berdiskusi atau bertukar pendapat untuk menentukan bentuk layanan selanjutnya.

- f. Konsultan, perawat sebagai tempat konsultasi permasalahan atau tindakan pengobatan yang tepat. Peran ini dilakukan atas permintaan klien untuk memperoleh informasi tentang tujuan perawatan yang diberikan.
- g. Peneliti dan perawat berkolaborasi dalam perencanaan, perubahan yang sistematis dan terarah dalam cara pemberian layanan keperawatan.

### **2.2.3 Fungsi Perawat**

Tugas perawat adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Perawat mempunyai beberapa tugas dalam melaksanakan tugasnya yaitu (Budiono dan Pertami, 2015):

#### **1. Fungsi Independen**

- a) Setelah melaksanakan tugas ini, tindakan perawat tidak memerlukan perintah dokter.
- b) Kegiatan perawat bersifat mandiri, berdasarkan kompetensi keperawatan.
- c) Perawat bertanggung jawab atas akibat tindakan yang dilakukan terhadap klien, misalnya dalam evaluasi pekerjaan keperawatan.

#### **2. Fungsi Dependen**

- a) Perawat membantu dokter dalam memberikan pelayanan medis dan prosedur khusus yang menjadi wewenang dokter dan harus dilakukan oleh dokter, seperti pemasangan infus, pemberian obat, dan suntikan.
- b) Seorang dokter bertanggung jawab atas setiap prosedur medis.

#### **3. Fungsi Interpenden**

- a) Pekerjaan keperawatan perawat didasarkan pada kerjasama dengan tim keperawatan atau tim kesehatan. Misalnya, perawat membuat rencana bersama dengan profesi lain ketika memberikan pelayanan kesehatan.

### 2.2.4 Tugas Dan Tanggung Jawab Perawat

Tugas seorang perawat dalam menjalankan peran caregiver dapat dilaksanakan sesuai dengan tahapan proses perawatannya. Tugas ini disepakati pada lokakarya tahun 1983 (Budionos dan Pertamis 2015), yaitu:

- a. Mengkomunikasikan perhatian dan rasa hormat kepada pelanggan.
- b. Jika perawat harus menunda pemberian pelayanan, perawat siap memberikan penjelasan yang ramah kepada klien (penjelasan tertunda).
- c. Menunjukkan pada klien sikap hormat yang ditunjukkan dengan perilaku perawat.
- d. Bicaralah kepada pelanggan dengan cara yang berorientasi emosional.
- e. Jangan membicarakan klien lain di depan pasien untuk menghinanya.
- f. Menerima sikap kritis klien dan berusaha memahami sudut pandang klien sesuai dengan perkembangan perintah Menteri Kesehatan No.40 Tahun 2017

### 2.2.5 Jenjang Karir Perawat

Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis adalah sebagai berikut :

#### a. Perawat Klinis I

Adalah jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan dasar dengan penekanan pada keterampilan teknis keperawatan dibawah bimbingan. Jenjang pendidikan D-3 dengan pengalaman kerja 2-5 tahun atau ners dengan pengalaman kerja 0-3 tahun dan memiliki sertifikat PK-I.

Beberapa kompetensi perawat I yaitu :

- 1) Melakukan asuhan keperawatan (pengkajian, menetapkan intervensi dan melaksanakan tindakan keperawatan serta evaluasi) dengan lingkup keterampilan teknik dasar.

- 2) Menerapkan prinsip etik, legal dan peka budaya dalam asuhan keperawatan
- 3) Melakukan komunikasi terapeutik didalam asuhan keperawatan
- 4) Menerapkan caring dalam keperawatan

#### b. Perawat Klinik II

Jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan holistik pada klien secara mandiri dan mengelola klien secara tim sertamemperoleh bimbingan untuk penanganan masalah lanjut/kompleks. Perawat lulusan D3 keperawatan dengan pengalaman kerja 5-9 tahun atau Ners pengalaman kerja 3-6 tahun dan memiliki sertifikat PK-II.

Beberapa kompetensi klinis perawat klinis II :

- 1) Melakukan asuhan keperawatan dengan tahapan dan pendekatan proses keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan partial dan total care.
- 2) Menerapkan prinsip kepemimpinan dalam melaksanakan asuhan keperawatan
- 3) Menerapkan konsep pengelolaan asuhan keperawatan pada sekelompok klien
- 4) Mengidentifikasi tingkat ketergantungan klien untuk menentukan intervensi klien
- 5) Menetapkan jenis intervensi keperawatan berdasarkan tingkat ketergantungan klien

#### c. Perawat Klinik III

Jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan komprehensif pada area spesifik dan mengembangkan pelayanan keperawatan berdasarkan bukti ilmiah dan melaksanakan pembelajaran klinis. Perawat lulusan D3 pengalaman kerja >9 tahun atau Ners pengalaman klinik 6-9 tahun atau Ners Spesialis dengan pengalaman kerja 0 tahu dan memiliki sertifikat PK III.

Beberapa kompetensi perawat klinis III yaitu :

- 1) Melakukan pemberian asuhan keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan partial dan total dengan masalah kompleks di area keperawatan spesifik
- 2) Menerapkan filosofi dasar keperawatan pada area keperawatan spesifik
- 3) Menerapkan penyelesaian dan pengambilan keputusan masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan di unit keperawatan

#### d. Perawat Klinis IV

Jenjang perawat klinis dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan pada masalah klien yang kompleks di area spesialistik dengan pendekatan tata kelola klinis secara interdisiplin, multidisiplin, melakukan riset untuk mengembangkan praktek keperawatan serta mengembangkan pembelajaran klinis. Ners pengalaman kerja >9 tahun atau Ners Spesialis dengan pengalaman kerja 0-4 tahun dan memiliki sertifikat PK-IV atau Ners Spesialis Konsultan dengan pengalaman kerja 0 tahun.

Kompetensi perawat klinis IV diantaranya :

- a) Melakukan pemberian asuhan keperawatan pada klien dengan tingkat ketergantungan total dengan masalah kompleks di area spesialistik
  - b) Menetapkan jenis intervensi keperawatan pada lingkup masalah klien yang kompleks di area spesialistik
  - c) Menerapkan tata kelola klinis dalam pelayanan keperawatan
- e. Perawat Klinis V
- Jenjang perawat klinis dengan kemampuan memberikan konsultasi klinis keperawatan pada area spesialistik, melakukan tata kelola transdisiplin, melakukan riset klinis untuk pengembangan praktik, profesi dan kependidikan keperawatan. Ners Spesialis dengan pengalaman kerja >4 tahun atau Ners

Spesialis Konsultan dengan pengalaman kerja 1 tahun dan memiliki sertifikat PK-V.

Kompetensi perawat klinis V adalah :

- a) Menerapkan prinsip caring yang sesuai dengan karakteristik dan masalah klien yang kompleks di area spesialisik

## **2.3 Konsep Rumah Sakit**

### **2.3.1 Pengertian Rumah Sakit**

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes Nomor 3 Tahun 2020).

Menurut WHO (2010), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.

### **2.3.2 Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit**

Rumah sakit mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat. Tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 dijelaskan bahwa rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Dan untuk menjalankan tugasnya, maka rumah sakit mempunya fungsi :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.

- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan ilmu pengetahuan bidang kesehatan

### **2.3.3 Klasifikasi Rumah Sakit**

Rumah sakit dapat diklasifikasikan berdasarkan berbagai kriteria sebagai berikut :

#### **1. Kepemilikan**

- a. Rumah sakit pemerintah terdiri atas rumah sakit yang dikelola oleh departemen kesehatan, rumah sakit pemerintah daerah, rumah sakit militer, rumah sakit BUMN.
- b. Rumah sakit swasta adalah rumah sakit yang dikelola oleh masyarakat.

#### **2. Jenis pelayanan**

- a. Rumah sakit umum memberi pelayanan kepada berbagai penderita dengan berbagai jenis kesakitan, memberi pelayanan diagnosis dan terapi untuk berbagai kondisi medik, seperti penyakit dalam, bedah, pediatrik, psikiatri, ibu hamil dan sebagainya.
- b. Rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang memberi pelayanan diagnosis dan pengobatan untuk penderita dengan kondisi medik tertentu baik bedah maupun non bedah.

### 3. Afiliasi pendidikan

- a. Rumah sakit pendidikan adalah rumah sakit yang melaksanakan program pelatihan dalam bidang medik, bedah, pediatrik dan bidang spesialis lain.
- b. Rumah sakit non pendidikan adalah rumah sakit yang tidak memiliki afiliasi dengan universitas.

Sedangkan untuk klasifikasi rumah sakit umum pemerintah adalah sebagai berikut :

- a. Rumah sakit umum kelas A adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialistik luas dan sub spesialistik luas.
- b. Rumah sakit kelas B adalah rumah sakit umum yang mempunyai failitas dan kemampuan pelayanan medis sekurang-kurangnya 11 spesialistik dan subspesialistik dasar
- c. Rumah sakit kelas C adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialis dasar
- d. Rumah sakit umum kelas D adalah rumah sakit umum yang mempunyai faililitas dan kemampuan pelayanan medik dasar (Siregar, 20018).

Rumah sakit swasta adalah rumah sakit umum yang diselenggarakan oleh pihak swasta. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 80 B/MenKes/SK/XII/1987 adalah :

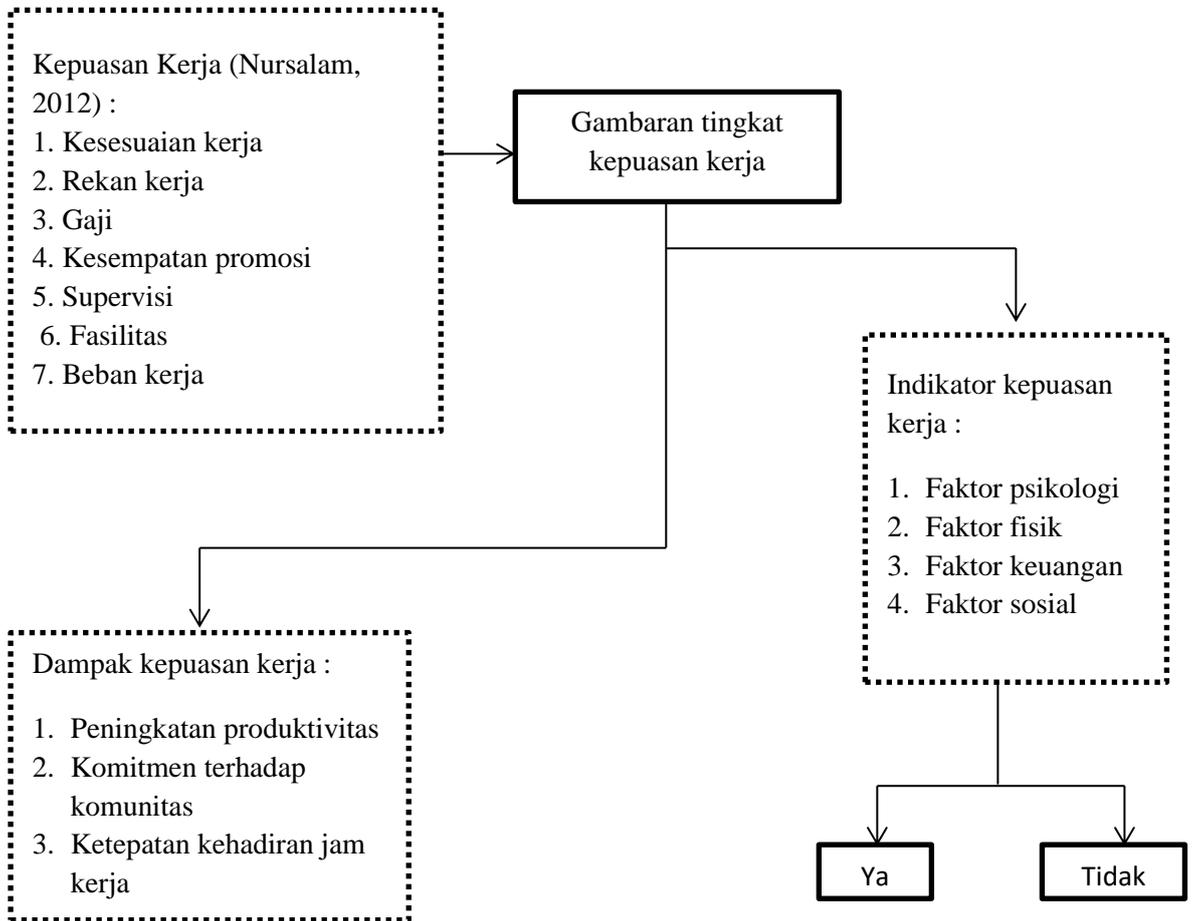
- a. Rumah sakit umum swasta pratama, yang mmberikan pelayanan medik bersifat umum
- b. Rumah sakit umum swasta madya, yang memberikan pelayanan medik bersifat umum dan spesialistik dalam 4 cabang
- c. Rumah sakit umum swasta utama, yang memberikan pelayanan medik bersifat umum.

### **2.3.4 Rawat Inap**

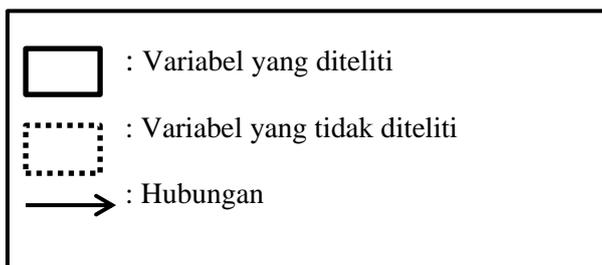
Rawat inap adalah istilah yang berarti proses perawatan pasien oleh tenaga kesehatan profesional akibat penyakit tertentu, dimana pasien diinapkan di suatu ruangan dirumah sakit. Permenkes RI No 828/Menkes/SK/IX/2008 mendefinisikan rawat inap sebagai pelayanan kesehatan perorangan yang meliputi observasi, diagnosa, pengobatan, rehabilitasi medik, tinggal diruang rawat inap di sarana kesehatan. Rawat inap berfungsi sebagai rujukan antara yang melayani pasien sebelum dirujuk ke institusi rujukan yang lebih mampu (Depkes RI,2009).

### 2.4 Kerangka Teori

Berdasarkan landasan teori pada uraian sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konsep sebagai berikut :



Gambar.2.4 Kerangka Teori



## 2.5 Keaslian Penelitian

Penelitian serupa dengan penelitian ini adalah penelitian Ni Made dkk. (2020) dengan judul “Deskripsi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Sakit RSUD Wangaya Denpasar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat di ruang pasien RSUD Wangaya. Berdasarkan penelitian Waqid dkk (2023) tentang penatalaksanaan kejang demam dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Kepala Perawat RSUD Palabuhan Ratu Sukabum”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat senior di RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi, Hasil penelitian ini menunjukkan nilai  $P = 0,000$  yang berarti danlt; 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat senior di Pusat Manajemen RSUD Palabuhanratu Sukabumi. Kesimpulan: Ketiga penelitian ini mempunyai tema yang sama yaitu sama-sama berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Perbedaannya terletak pada nama, responden, tempat, waktu penelitian dan metode penelitian.

Tabel 2.5 Keaslian Penelitian

No	Penulis	Judul dan Tahun Terbit	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian	Database
1.	Yulia Febrianita, M.Kailani Yunus	Kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rsud petala bumi (2017)	<b>D</b> : Deskriptif kuantitatif, dengan teknik sampel total sampling <b>S</b> : Responden berjumlah 45 orang, saat penyebaran kuisioner hanya ditemukan 35 responden karena 6 orang cuti, 4 orang sakit. <b>V</b> : Kepuasan, Kerja, Perawat <b>I</b> : Kuesioner <b>A</b> : -	Hasil Penelitian menunjukkan perawat yang puas sebesar 42,8%, dan yang tidak puas sebesar 57,2%. Kesimpulan, kepuasan kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Petala Bumi Lebih dari separo tidak puas. Saran, Dibutuhkan perhatian dari pihak manajemen rumah sakit untuk membuat system peningkatan jenjang karir, dan terdapatnya kejelasan karir perawat pada masa yang akan datang.	<i>Google Scholar</i>
2.	Waqid Sanjaya , Ferindhita Meliana Sari	Hubungan kepuasaan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rsud palabuhan ratu kabupaten sukabumi (2023)	<b>D</b> : korelasional dengan pendekatan cross sectional <b>S</b> : Populasi penelitian adalah adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja ruang rawat inap di RSUD palabuhanratu sebanyak 221 orang menggunakan total sampling <b>V</b> : Kepuasan, Kinerja, Perawat <b>I</b> : Kuesioner <b>A</b> : Uji reliabilitas menggunakan cronbach's alpha	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P value = 0,000 yang berarti < 0,05 yang menunjukan bahwa terdapat hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi. Simpulan terdapat hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana.	<i>Google Scholar</i>
3.	Andi Kinarkas Argapati, H. Noer Bahry Noor , Hj. A.Indahwaty Sidin	Gambaran kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit stella maris makassar	<b>D</b> : penelitian deskriptif yang teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, <b>S</b> : responden pada penelitian ini berjumlah 130 perawat di ruang rawat inap	Hasil penelitian yang diperoleh yaitu responden yang memiliki minat yang baik 96,2%, ketentraman kerja 72,3%, keterampilan yang baik 56,2%, interaksi perawat dengan atasan yang baik 83,8%, interaksi antar perawat yang	<i>Google Scholar</i>

			<p><b>V</b> : kepuasan kerja, perawat rawat inap</p> <p><b>I</b> : data primer (hasil penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap) dan data sekunder berupa profil rumah sakit, jumlah perawat pelaksana, data survey kepuasan kerja</p> <p><b>A</b> : univariat dan alat analisis data yang digunakan adalah program SPSS 16.0.</p>	<p>baik 90%, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat yang sesuai 96,9%, perlengkapan kerja yang tidak sesuai 60,8%, keadaan ruangan yang nyaman 68,5%, gaji yang merasa kurang 86,9%, jaminan sosial yang tidak sesuai 64,6%, tunjangan yang kurang 69,2%, dan promosi yang kurang baik 55,4%, sehingga tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap adalah 60,8%. Peneliti menyarankan agar pihak rumah sakit lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat dan melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek yang menyebabkan perawat di ruang rawat inap tidak puas kaarena hal tersebut dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia.</p>	
4.	Revi Yulia	Faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana (2020)	<p><b>D</b> : desain Dekriptif Analitik dengan pendekatan Cross Sectional,</p> <p><b>S</b> : perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK dengan sampel 88 orang</p> <p><b>V</b> : Insentif, Lingkungan Kerja, Promosi, Supervisi, Kepuasan</p> <p><b>I</b> :</p> <p><b>A</b> : uji statistik bivariat chi-square</p>	<p>Hasil penelitian didapatkan (55,7%) perawat pelaksana tidak puas dan (44,3%) menyatakan puas bekerja di ruang rawat inap RSBK Batam. Dilihat dari hasil wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit di ketahui nilai kepuasan kerja rata-rata adalah 50 %. Jika dibandingkan dengan standar Depkes yang menyatakan bahwa kepuasan kerja harus lebih dari 90%, maka kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSBK Batam masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat pelaksana yang belum merasa puas bekerja di ruang rawat inap RSBK Batam.</p>	<i>Google Scholar</i>
5.	Ni Made Wati,l	Nopita Gede Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang	<p><b>D</b> : metode Deskriptif Kuantitatif</p> <p><b>S</b> : jumlah populasi 165 perawat dan jumlah</p>	<p>Dari hasil penelitian sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan tingkat</p>	<i>Google Scholar</i>

	Juanamasta, Ni Luh Suartini	Rawat Inap RSUD Denpasar Wangaya (2020)	sampel sebanyak 130 responden . <b>V :</b> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. <b>I :</b> kuesioner <b>A :</b> -	kepuasan cukup sebanyak 90 orang (69,2%), sebagian besar responden berstatus kawin dengan tingkat kepuasan cukup yaitu sebanyak 84 orang (69,2%), sebagian besar responden berusia 20-30 tahun dengan tingkat kepuasan cukup yaitu sebanyak 76 orang (58,4%), sebagian besar responden berpendidikan DIII Keperawatan dengan tingkat kepuasan cukup yaitu sebanyak 67 orang (58,4%) dan memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan kepuasan kerja cukup yaitu sebanyak 64 orang (58,4%).	
6.	Endrian Mulyadi Waluyo, Hani Septiani, Aldi Fajar Nugraha	Kepuasan kerja perawat di rumah sakit ciamis Tahun (2022)	<b>D :</b> metode Deskriptif <b>S :</b> Populasi perawat di RSUD Ciamis berjumlah 407 Perawat yang bekerja di RSUD Ciamis dengan status kepegawaian perawat PNS sebanyak 151 orang dan perawat non PNS 256 orang, dengan jumlah minimum sampel yang hendak digunakan peneliti berjumlah 38 sampel <b>V :</b> Variabel Nurse Jobs Satisfaction <b>I :</b> kuesioner <b>A :</b> -	Hasil penelitian menunjukkan perawat yang merasakan ketidakpuasan kerja sebanyak 42,9% adalah Non PNS dan 70% PNS. Kemudian yang merasa puas sebanyak 42,9% yakni non PNS dan 30% PNS.	<i>Google Scholar</i>
7.	Rima Noviyanti, Bram Burmanajaya.	Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pada Aspek Otonomi Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor (2018)	<b>D :</b> desain penelitian deskriptif <b>S :</b> Populasi penelitian adalah seluruh perawat ruang rawat inap yang berkerja di RSUD Kota Bogor dengan 60 sampel <b>V :</b> Variabel bebas dalam penelitian ini aspek otonomi . Variabel terikat dalam penelitian ini kepuasan kerja . <b>I :</b> Kuesioner	Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: 95% dari 60 responden berusia 20-40 tahun, 60% responden berjenis kelamin perempuan, 70% responden berstatus menikah, 82% pendidikan responden yaitu D3,10% pendidikan responden S1, dan 8% pendidikan responden NERS, 53% responden berkerja < 2 tahun, 82% responden merasa puas dengan	<i>Google Scholar</i>

			<b>A</b> : Univariat	pekerjaan pada aspek otonomi.	
8.	Okta Saputra,Betty Magdalena,Anggalia Wibasuri, Stefanus Rumangkit	Analisis kepuasan kerja perawat pada rumah sakit umumdaerah dr. H. Abdul moeloek provinsi lampung (2021)	<b>D</b> : penelitian kuantitatif <b>S</b> : Populasi yang akan digunakan peneliti sebagai responden dalam penelitian adalah 31 perawat instalasi gawat darurat (IGD) <b>V</b> : Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja <b>I</b> : kuesioner <b>A</b> : pendekatan single global rating	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat tinggi.	<i>Google Scholar</i>

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rencana Penelitian**

Studi penelitian kasus ini mengeksplorasi masalah tingkat kepuasan kerja perawat di ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember.

#### **3.2 Pengkajian Manajemen Pelayanan Keperawatan**

Berdasarkan wawancara dengan kepala ruang dan kepala tim diketahui bahwa permasalahan yang ditemui dalam manajemen keperawatan, baik dalam fungsi perencanaan, organisasian, pengawasan dan pengendalian, dimana fungsi manajemen tersebut sudah dilaksanakan secara optimal namun belum 100%. Perawatan terhadap pasien dilaksanakan secara fleksibel antar perawat.

Ruangan mawar memiliki fasilitas 20 bed tidur, 8 AC , 53 kursi, 10 kipas angin, 22 tiang infus, 3 washtafel, 3 kamar mandi pasien, 1 kamar mandi perawat, 1 nurse station, 1 ruang kepala ruangan, 1 ruang diskusi/ruang mahasiswa, 1 ruang admin, 1 ruang linen, 1 lemari obat pasien dengan terdiri dari 20 loker, 1 kulkas obat dan 1 kulkas makanan, 3 troli obat, 2 lemari alkes, 1 troli emergency, 2 bowel, 3 lemari perawat, 1 troli EKG.

Observasi dilakukan dengan melihat ada tidaknya visi dan misi rumah sakit, ruangan dan bidang keperawatan, struktur organisasi ruangan, SOP/SAK, ketersediaan format dokumentasi asuhan keperawatan dan menilai dokumentasi proses keperawatan dengan menggunakan instrument DEPKES.

### 3.3 Analisis Sumber Daya Manusia Di Ruang Mawar

#### 3.3.1 Analisis Ketenagaan Jumlah Tenaga Keperawatan dan Non Keperawatan

Ruang Mawar memiliki 20 tempat tidur dengan 13 orang tenaga keperawatan yang terdiri dari 1 Kepala Ruang (KARU), 2 Ketua Tim (Katim), 10 Perawat Pelaksana, 1 Tenaga Administrasi, dan 1 Tenaga Pekarya. Tenaga keperawatan yang ada di ruang mawar dibagi menjadi tiga shift yaitu pagi, sore dan malam. Pembagian waktu shift tenaga keperawatan di ruang mawar yaitu:

- 1) Shift pagi : 07.00-14.00 WIB
- 2) Shift sore : 14.00-20.00 WIB
- 3) Shift malam : 20.00-07.00 W IB

Berdasarkan pembagian waktu shift tersebut, jika dihitung jam kerja yaitu pada shift pagi selama 8 jam, shift sore selama 7 jam dan shift malam selama 11 jam.

#### 3.3.2 Latar Belakang Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja dan Jenis Pelatihan yang Diikuti

Tabel 1. 5 Latar Belakang, Jabatan, Masa Kerja Dan Jenis Pelatihan Yang Diikuti :

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Masa Tahun (Kerja)	Pelatihan Yang Diikuti
1.	Ns. Suheriyono, S.Kep	Karu	Ners	19 tahun	CLS, pelatihan pola bimbingan preceptor sip, tim kesehatan haji, basic to advanced medical hypnosis dan hipnoterapi, redensial perawat sebagai upaya peningkatan kualitas mutu pelayanan, bimbingan
2.	Ns. Febri hartanto., S.Kep	Katim 1	Ners	13 tahun	penanggulangan penderita gawat darurat
3.	Ns. Esti dwi jayanti., S.kep	Katim 2	Ners	9 tahun	CLS work shop interpretasi elektrokardiografi, kriteria masuk atau keluar pelayanan intensif bagi staf RSD dr. Soebandi Jember

4.	Ns. Rifatus syarifah., S.Kep	PP	Ners	2 tahun	TCLS
5.	Edy Hartanto	Administrasi	SMA		-
6.	Agus mulyadi., Amd.Kep	PP	D3 Menuju S1	10 tahun	Pelatihan mutu dan keselamatan pasien (PMKP), pembimbingan klinik keperawatan, BHD, komunikasi efektif
7.	Faisal ardiansyah., Amd.Kep	PP	D3 Menuju S1	10 tahun	BLS
8.	Ajeng perwitasari., Amd.Kep	PP	D3 Menuju S1		-
9.	Fikha aya fradita., Amd.Kep	PP	D3 Menuju S1	11 tahun	Work shop kuantum relaksasi healing in cronic pasien
10.	Ns. Ryan dwi lesmana., S.Kep	PP	Ners		-
11.	Sudarsono., Amd.Kep	PP	D3 Menuju S1	9 tahun	Workshop intepretasi
12.	Nurhalimah, Amd.Kep	PP	D3 Menuju S1	13 tahun	-
13.	M. Arofi., Amd.Kepo	PP	D3 Menuju S1	2 tahun	-
14.	Arifan nugroho., Amd.Kep	PP	D3 Menuju S1	2 tahun	-
15.	Narcik	Pekarya	SMA		-

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masa jabatan, masa kerja, dan jenis pelatihan yng diikuti sebagai berikut: terdapat 1 karu berpendidikan terakhir s1 ners, terdapat 2 katim dengan pendidikan terakhir s1 ners, perawat pelaksanaan sebanyak 10 orang dengan pendidikan terakhir D3 keperawatan, administrasi 1 orang dengan pendidikan terakhir SMA, dan 1 pekarya 1 orang berpendidikan terakhir SMA.

### **3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **3.4.1 Lokasi Penelitian**

Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember atau RSD dr. Soebandi adalah rumah sakit umum daerah milik Pemerintah dan merupakan salah satu rumah sakit tipe B yang terletak di wilayah Jember, Jawa Timur. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis dan sub spesialis, serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai. Selain itu RSD dr. Soebandi juga sebagai pusat rujukan untuk wilayah Jember dan sekitarnya (Soebandi, 2022). sedangkan nama direktur RSD dr Soebandi sendiri yaitu dr. Lilik Lailiyah, M.Kes. Terdapat 11 ruang perawatan kelas III di instalasi rawat inap RSD dr. Soebandi Jember yang telah disesuaikan dengan standart Jaminan Kesehatan Nasional. Salah satu tempat penelitian ini dilaksanakan di ruang Mawar Rumah Sakit RSD dr. Soebandi Jember.

#### **3.4.2 Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada 21 Agustus – 9 September 2023.

### **3.5 Kriteria Subyek Penelitian**

Kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi Kriteria Inklusi dan Kriteria Eksklusi :

#### **1. Kriteria Inklusi Kriteria**

Inklusi adalah kriteria atau ciri-ciri yang perlu dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang dapat diambil sebagai sampel (Notoatmodjo, 2010). Adapun kriteria inklusi sebagai berikut :

- a. Bersedia untuk menjadi responden penelitian dengan mengisi lembar kuesioner dalam bentuk *google form*.

- b. Terdapat katim dan perawat pelaksana di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember.
- c. Lembar kuesioner dalam bentuk *google form*.

## 2. Kriteria Eksklusi

Eksklusi adalah sebagian subjek yang memenuhi kriteria inklusi, yang harus dikeluarkan dari penelitian karena berbagai sebab yang dapat mempengaruhi hasil penelitian sehingga terjadi bias (Suryono & Anggraeni, 2013). Adapun kriteria eksklusi sebagai berikut :

- a. Responden ada yang tidak mengisi lembar kuesioner.
- b. Responden tidak mengisi kuesioner dengan lengkap.

## 3.6 Teknik Pengumpulan Data

### 3.6.1 Sumber Data

Berdasarkan cara mendapatkannya, yaitu :

#### a. Data Primer

Data yang secara langsung diambil dari obyek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi, yaitu wawancara secara langsung kepada perawat di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember. Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner :

- 1) Karakteristik sampel (Nama, Jenis Kelamin, Jabatan).
- 2) Hasil pengukuran dari kuesioner tingkat kepuasan kerja perawat yang di isi oleh responden.

#### b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang secara tidak langsung diperoleh dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh

pihak lain. Data diperoleh oleh hasil riset, surat kabar, dan lainnya (Korompis, 2014).

- 1) Gambaran umum lokasi penelitian yaitu di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember.
- 2) Jumlah perawat yang ada di ruang mawar sebanyak 13 orang.

### **3.6.2 Alat / Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2017). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan peneliti yaitu kuesioner pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 pertanyaan yang meliputi gaji, fasilitas, kenyamanan, hubungan kerja, kesesuaian kerja serta pengawasan (Nursalam, 2016). Kuesioner oleh Nursalam (2016) ini telah valid dan reliabel untuk dijadikan sebagai suatu instrumen dalam penelitian sehingga telah banyak digunakan untuk melakukan penelitian sejenis pada penelitian –penelitian terdahulu.

### **3.7 Uji Keabsahan Data**

#### **1. Uji Validitas**

Prinsip validitas adalah pengukuran dan pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Ada dua hal yang harus dipenuhi dalam menentukan validitas pengukuran, yaitu instrumen harus relevan isi serta relevan cara dan sasaran (Nursalam, 2020).

Suatu instrumen dikatakan valid apabila :

- a. Jika koefisien korelasi produk momen melebihi 0,27
- b. Jika  $r_{hitung} > r_{table}(\alpha; n-2)$ ,  $n$  = jumlah sampel
- c. Nilai  $Sign \leq \alpha$

## 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan (Nursalam, 2020). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*. Untuk menguji 11 reliabilitas instrument penelitian peneliti menggunakan program SPSS 20 *For Windows*. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach*  $\alpha > 0,06$  (Sujarweni, 2014).

## 3.8 Teknik Analisa Data

### 3.8.1 Pengolahan Data

Pengolahan data adalah bagian dari penelitian setelah pengumpulan data. Pada tahap ini data mentah atau row data yang telah dikumpulkan dan diolah atau dianalisis sehingga menjadi informasi. Pada penelitian ini ada beberapa tahap dalam pengolahan data menurut (Matsuroh & Anggita, 2018). Pengolahan data dilakukan dengan cara :

#### a. *Editing*

*Editing* adalah upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang telah dikumpulkan. Hasil dari pengumpulan data yang berupa kuesioner maupun pengamatan dari lapangan harus dilakukan penyuntingan (*editing*) terlebih dahulu.

#### b. *Coding*

*Coding* adalah membuat lembaran kode yang terdiri dari table dibuat sesuai dengan data yang diambil dari alat ukur yang digunakan. Peneliti memberikan kode tertentu untuk memudahkan pengolahan data :

Jenis Kelamin :

1. Laki-Laki
2. Perempuan

Jabatan :

1. Ketua tim
2. Perawat pelaksana

Kepuasan Kerja :

1. Ya
2. Tidak

c. *Scoring*

*Scoring* adalah proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan katagori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden. Kuisisioner dengan jumlah 20, pada jawaban yang dijawab selalu nilai 5 dan jika jawaban ya nilai 1. Proses pemberian bobot atau nilai untuk mempresentasikan berat atau dampak tertentu pada suatu hal.

Skor kuesioner kepuasan kerja perawat :

1= Ya

2= Tidak

Untuk menentukan kategori kepuasan kerja menggunakan rumus Azwar (2011)

yaitu :

$X_{max} = 3$

$$X \text{ min} = 1$$

$$\text{Mean} = 1/2 (X \text{ max} + X \text{ min}) \times \text{total item pertanyaan}$$

$$= 1/2 (3+1) \times 20$$

$$= 1/2 \times 4 \times 20 = 40$$

$$L \text{ max} = 20 \times 4 = 80$$

$$L \text{ min} = 20 \times 1 = 20$$

$$\text{Standart devisiasi} = 1/6 (L \text{ max} - L \text{ min})$$

$$1/6 (80 - 20)$$

$$1/6 \times 60 = 10$$

$$Ya = x > (40 + 2 \cdot SD)$$

$$= x > (40 + 2 \cdot 10)$$

$$= x \geq 80$$

$$\text{Tidak} = x < (M - 2 \cdot SD)$$

$$= x < (40 - 2 \cdot 10)$$

$$= x < 20$$

Jadi, kesimpulannya mengenai kategori kuesioner kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

$$Ya = x \geq 80$$

$$\text{Tidak} = x < 20$$

#### d. *Entry Data*

*Data Entry* adalah mengisi kolom dengan kode sesuai dengan jawaban masing-masing pertanyaan. Jawaban-jawaban yang sudah diberikan kode kategori kemudian dimasukkan dalam tabel dengan cara menghitung data frekuensi. *Entry*

merupakan kegiatan memasukkan data dari kuesioner ke dalam komputer sesuai dengan format yang diinginkan peneliti.

e. *Cleaning*

Cleaning merupakan tahap akhir untuk memberikan data yang sudah dimasukkan kedalam program komputer dan membandingkan dengan standar penelitian yang sudah diterapkan.

### **3.8.2 Analisa Data**

Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif atau analisis univariat. Statistik deskriptif dapat disebut juga dengan analisis univariat yang dilakukan untuk mengetahui skor kepuasan kerja perawat tiap responden menurut hasil pengisian kuesioner.

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Karakteristik Responden

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah nama, jabatan, jenis kelamin.

##### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Statistika deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin secara terperinci dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan jenis kelamin di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember

No.	Karakteristik Responden	Hasil	
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	8	61,5
2.	Perempuan	5	38,5
Total		13	100

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa hasil analisa data pada responden yang diteliti, jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, jumlah laki-laki 8 responden (61,5%) sedangkan perempuan 5 responden (38,5%).

##### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Statistika deskriptif karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember

No.	Karakteristik Responden	Hasil	
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Kepala Ruangan	1	7,7
1.	Ketua Tim	2	15,4
2.	Perawat pelaksana	10	76,9
Total		13	100

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa hasil analisa data pada responden yang diteliti, jabatan sebagai kepala ruangan terdapat 1 responden (7,7), katim terdapat 2 responden (15,4%), dan 10 perawat pelaksana (84,6%).

#### 4.1.2 Data Khusus

Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan dan diolah, data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk distribusi tabel yang menggambarkan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember :

## 4.1.2 Tingkat Kepuasan Kerja responden berdasarkan jenis pertanyaan

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pertanyaan

**Kepuasan Kerja – Gaji**

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		N	%	N	%
1.	Apakah anda merasa puas dengan jumlah pendapatan yang anda terima sesuai dengan beban kerja anda?	10	90.9	1	9.1
2.	Apakah ada pemberian intensif tambahan atau prestasi kerja ekstra yang anda lakukan?	10	90,9	1	9,1
Total		10	90,9	1	9,1

**Kepuasan Kerja – Atasan**

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		N	%	N	%
1.	Apakah perlakuan atasan anda selama bekerja di ruangan sudah baik/lebih?	11	100	-	-
Total		1	100	-	-

**Kepuasan Kerja – Beban Kerja**

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		N	%	N	%
1.	Dengan tingkat ketergantungan pasien yang ada di ruangan, apakah beban kerja di ruangan anda tinggi?	7	63.6	4	36.3
2.	Apakah anda merasa dapat bekerja dengan baik karena beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan anda?	11	100	-	-
3.	Apakah anda merasa kelelahan ketika pasien yang anda rawat sangat banyak?	5	45.5	6	54.5
4.	Apakah beban kerja yang diterima terlalu berlebihan?	1	9.1	10	90.9
5.	Apakah hubungan kerjasama antar rekan kerja di ruangan ketika melakukan tindakan susah sesuai kemampuan?	8	72.2	3	27.7
6.	Apakah anda merasa lelah mental ketika banyak pasien yang dirawat?	2	18.1	9	81.8
7.	Apakah beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan pada diri anda?	1	9.1	10	90.9
Total		5	45,37	6	54,58

**Kepuasan Kerja – Pekerjaan Itu Sendiri**

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		N	%	N	%
1.	Apakah anda merasa senang dengan suasana ruangan tempat anda bekerja sekarang?	10	90.9	1	9.1
2.	Apakah pembagian tugas di ruangan sudah jelas dan apakah anda puas?	10	90,9	1	9.1
3.	Apakah anda merasa puas menjadi seorang perawat?	9	81.8	3	27.7
4.	Apakah sudah sesuai antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan anda?	10	90,9	1	9.1
5.	Apakah anda diuntut harus tetap merawat pasien dalam keadaan apapun?	7	63.6	4	36.6
6.	Apakah jam kerja yang ditetapkan di rumah sakit sudah efektif?	10	90.9	1	9.1
7.	Apakah jumlah perawat dan pasien di ruangan sudah sesuai menurut anda?	3	27.7	8	72.7
8.	Apakah dalam bekerja anda sudah melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan anda sebagai seorang perawat?	10	90.9	1	9.1
9.	Apakah anda bosan dengan aktivitas pekerjaan yang anda lakukan?	1	9.1	10	90.9
Total		7	70,74	4	30,37

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang diteliti berjumlah 13 responden, didapatkan hasil mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 responden (61,5%) sedangkan perempuan 5 responden (38,5%). Menurut Tarwaka (2015) jenis kelamin merupakan faktor somatis yang dapat mempengaruhi beban kerja.

### **4.2.2 Karakteristik Jabatan Responden**

Karakteristik responden berdasarkan jabatan yang diteliti berjumlah 13 responden, dapat diketahui bahwa hasil analisa data yang diteliti, jabatan sebagai kepala ruangan terdapat 1 responden (7,7), katim terdapat 2 responden (15,4%), dan 11 perawat pelaksana (84,6%). Menurut Siagian (2007) menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka akan terampil dan pengalaman dalam menghadapi masalah pekerjaannya. Seseorang yang bekerja lebih lama dimungkinkan telah beradaptasi dengan lingkungan kerja berbeda dengan seseorang dengan lama kerja yang singkat dan tergolong baru akan cenderung memiliki tugas kerja yang banyak.

### **4.2.3 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Mawar RSD**

#### **dr. Soebandi Jember**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember dari 13 responden terdapat 2 responden tidak mengisi lembar kuesioner yang sudah diberikan. Hasil dari keseluruhan yang mengisi lembar kuesioner sebanyak 11 responden. Dalam kuesioner tersebut terdapat beberapa faktor yang mengenai kepuasan kerja perawat itu sendiri yang diantaranya kepuasan gaji,

kepuasan dengan atasan, kepuasan dengan beban kerja dan kepuasan terkait pekerjaan itu sendiri. Dimana hasil keseluruhan dari kuesioner kepuasan kerja yang mengatakan puas terkait kepuasan gaji sebesar 10 responden (90,9%), kepuasan dengan atasan 11 (100%), kepuasan terkait beban kerja 5 responden (45,37%), kepuasan kerja terkait pekerjaan itu sendiri 7 responden (70,74%). Jadi dapat di simpulkan bahwa tenaga perawat yang ada di ruang mawar memiliki nilai rata-rata tingkat kepuasan yang cukup. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di ruang mawar tergolong puas namun jika dibandingkan dengan standar Depkes yang seharusnya  $\geq 90\%$  bisa dikatakan masih tergolong kurang. Dilihat dari hasil kuesioner yang sudah diberikan dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya seperti beban kerja, pemberian intensif tambahan dan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan merawat pasien dalam kondisi apapun.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Febrianita at all, 2017) yang berjudul Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi mengatakan hasil penelitian menunjukkan perawat yang puas sebesar 42,8%, dan yang tidak puas sebesar 57,2%. Kesimpulan, kepuasan kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Petala Bumi Lebih dari separo tidak puas. Berdasarkan penelitian tersebut ketidakpuasan kerja perawat yang rendah disebabkan oleh kesempatan promosi, kondisi kerja, gaji, pengawasan/supervise, dan rekan kerja. Saran, Dibutuhkan perhatian dari pihak manajemen rumah sakit untuk membuat system peningkatan jenjang karir, dan terdapatnya kejelasan karir perawat pada masa yang akan datang. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat ini dengan mengemukakan bahwa sumber kepuasan kerja

terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan sumber ketidakpuasan kerja terdiri dari kondisi kerja, gaji, teman kerja, kebijakan administrasi, keamanan dan kualitas pengawasan (Maryanto, 2013). Mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Banyak faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja, dan perwujudan berbagai macam faktor tersebut diperlukan demi memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 33% responden merasa tidak puas dalam kesempatan mendapatkan promosi untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan 10% responden merasa puas mendapatkan kesempatan promosi. Ketidakpuasan terlihat pada pertanyaan kuesioner yaitu sistem peningkatan jenjang karier yang ada (42% menyatakan kurang puas), kejelasan karier pada masa yang akan datang (55% menyatakan kurang puas), dan kesempatan yang diberikan rumah sakit untuk belajar dalam mengembangkan keahlian khusus (24% menyatakan kurang puas).

Hasil penelitian dari (Saputra, 2021) yang berjudul Analisis Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat tinggi disebabkan oleh faktor rekan kerja yaitu saling menghormati, saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah maupun dengan atasan, dan kepuasan kerja perawat memiliki nilai terendah pada faktor pekerjaan itu sendiri, hal tersebut masih dalam kategori cukup puas tetapi belum sesuai dengan harapan yang diinginkan perawat. Dengan demikian disarankan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Dr.H.Abdul Moeloek Provinsi Lampung untuk mengkaji lagi mengenai pekerjaan atau

prosedur yang ditetapkan di rumah sakit. Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Adapun faktor yang menyebabkan rendahnya nilai kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri yang terindikasi dari hasil jawaban kuesioner dengan nilai terendah sebesar 3,41 pada indikator pekerjaan itu sendiri. Hal ini berarti perawat RSUD Dr.H.Abdul Moeloek Provinsi Lampung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang ada di rumah sakit dibandingkan dengan indikator lainnya. Meskipun dapat disebut terendah tetapi dalam kategori kepuasan kerjanya tetap dikatakan puas, hanya saja tingkat kepuasan kerjanya kurang maksimal.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Waluyo et all, 2022) yang berjudul *Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ciamis* mengatakan Hasil penelitian menunjukkan perawat PNS yang merasa puas sebanyak 3 responden dan tidak puas sebanyak 7 responden. Sedangkan pada non PNS yang merasa puas sebanyak 16 responden dan yang tidak puas sebanyak 12 responden. Penelitian ini

menggambarkan ketidakpuasan kerja perawat didominasi oleh perawat PNS 70%, sedangkan kepuasan kerja oleh perawat non PNS 42,9%. Ketidakpuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ciamis diakibatkan oleh oleh kurangnya penghargaan dan kurang terjaminnya harapan dari para perawat terutama perawat Non PNS yang merasakan belum ada kepastian yang jelas. sesuai teori Herzberg mengenai motivation factor dan maintenance faktor (Nurahmah et al., 2019). Kurang penghargaan ini berhubungan dengan motivation factor dimana prestasi perawat dalam melakukan pekerjaannya belum dilakukan penghargaan secara terstruktur dan konsisten oleh pihak manajemen rumah sakit.

Tingkat kepuasan yang berbeda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh individu berbeda. Ini sejalan dengan teory Hezberg bahwa seorang pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja cenderung akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, tetapi tidak menutup kemungkinan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan melakukan pekerjaannya dengan baik. two factor theory yang dikemukakan oleh Herzberg dengan membagi menjadi faktor satisfiers-dissatisfiers. Faktor satisfiers yaitu faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yakni prestasi, promosi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan. Faktor dissatisfiers yaitu faktor yang menimbulkan ketidakpuasan yakni aji/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, jaminan pekerjaan, supervisi, dan hubungan interpersonal pegawai (Wirani et al., 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (Rima et all., 2022) tentang Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pada Aspek Otonomi Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Bogor Tahun 2018, didapatkan hasil yaitu menunjukkan kepuasan kerja perawat

ruang rawat inap pada aspek otonomi dengan presentase 82% yaitu 49 responden puas dengan pekerjaannya terutama pada aspek otonomi. Salah satu indikator peningkatan mutu pelayanan adalah survei mengenai kepuasan kerja perawat. Hal ini juga didukung oleh pendapat (Aitken et al, 2010) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perawatan pasien adalah pengambilan keputusan yang efektif, kerjasama tim, *clinical evidence based*, serta kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu kepuasan kerja perawat menjadi salah satu indikator keberhasilan sebuah rumah sakit dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan asumsi peneliti tingkat kepuasan kerja perawat dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya adalah ketentraman kerja, keterampilan yang baik, interaksi perawat dengan atasan yang baik, interaksi antar perawat yang baik, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat yang sesuai, perlengkapan kerja yang sesuai, keadaan ruangan yang nyaman, gaji yang mencukupi, jaminan sosial yang sesuai, tunjangan yang cukup. Seseorang yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi kerja yang besar dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan berdampak terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja rendah bagi perawat tersebut kemungkinan diakibatkan oleh faktor beban kerja perawat, rekan kerja, dan pemberian intensif tambahan. Sesuai dengan saran pada jurnal yang sudah di teliti merekomendasikan untuk tetap mempertahankan aspek otonomi dengan cara memberikan berbagai pelatihan keperawatan, tetap melaksanakan survey kepuasan kerja perawat, melakukan sistem peningkatan jenjang karir dan meningkatkan transparansi pemberian intensif yang adil sesuai kebijakan agar meningkatkan kepuasan pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan item

kuisisioner “Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra” paling banyak responden yang menyatakan tidak puas yaitu 7 responden (63,6%).

#### **4.2.4 Keterbatasan Peneliti**

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan atau kekurangan yaitu penelitian ini merupakan penelitian survey deskriptif sehingga peneliti tidak meneliti lebih dalam terkait faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan terdapat bias dari jawaban kuesioner yang sudah diberikan pada perawat di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai gambaran tingkat kepuasan kerja perawat di ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini diperoleh hasil dari 11 responden dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang Mawar RSD dr. Soebandi Jember yaitu yang mengatakan puas dengan pekerjaannya sebanyak 6 (57.73 %) responden sedangkan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebanyak 5 (42.71%) responden
2. Sebagian perawat yang menjawab kuesioner memberikan jawaban ya yang berarti perawat tersebut merasa puas namun jika dibandingkan dengan standart Depkes yang seharusnya  $\geq 90\%$  bisa dikatakan masih tergolong rendah.
3. Dapat disimpulkan bahwa gambaran tingkat kepuasan kerja perawat di ruang mawar RSD dr. Soebandi Jember merasa puas namun belum optimal.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi institusi RSD dr Soebandi Jember

Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan hasil bahwa dengan adanya 13 perawat yang bekerja di ruang mawar terlihat

adanya ketidakseimbangan rasio perawat-pasien dan beban kerja yang tinggi, sehingga perlu adanya pekerja tambahan atau memberikan intensif jaga malam, memberikan intensif tambahan bagi perawat yang melakukan tindakan khusus (tindakan yang membutuhkan keterampilan tertentu) untuk meningkatkan kinerja perawat dan kepuasan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien.

## 2. Bagi perawat

Perawat diharapkan dapat memberikan kebutuhan yang terbaik secara ikhlas dalam pelayanan keperawatan pada pasien sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang petawat.

## 3. Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya keterbatasan-keterbatasan selama penelitian, diharapkan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini bisa dikembangkan atau di lanjutkan untuk penelitian selanjutnya dengan diperbaruhi variabel responden dan jenis kegiatannya pada pelayanan keperawatan di Rumah Sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2010). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Universitas Indonesia.
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying Mc Clelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160.  
<https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *e-journal Keperawatan*, 1-8.
- Diana, Yasmin, D., & Sukardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provisi Kalimantan Barat. *Jurnal Produktivitas*, 6.
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *Bisma*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6207>
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.

- Gatot, D. B. (2005). Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gunung Jati Cirebon. *Makara Kesehatan* , 1-8.
- Hadidya, R. S. (2018). Hubungan Persepsi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 1-15.
- H, I. W., F, N. I., & Hartojo. (2018). Pengembangan Jenjang Karir sebagai Strategi Mengelola Ketidakpuasan Kerja Perawat d Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya* , 285-290.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/ada-126-juta-tenaga-kesehatan-di-indonesia-pada-awal-tahun-2023>
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kapada Kepuasan Keraj.Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2020). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan* (5th ed.). Salemba Medika. <http://www.penerbitsalemba.com>
- Purba. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Rahmadhan. (2020). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8(2), 97–102. Remaja Rosdakarya.

- Roelen, C. (2008.). Which Work Factor Determine Job Satisfaction. *International Journal of Industrial Ergonomics*.
- Saifuddin. (2007). Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salbiah, Santosa, H., & Sihotang, H. (2016). Hubungan Fungsi Supervisi Kepala Ruangan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Pirngadi Medan. *Idea Journal Nursing*.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440>
- Sumartyawati, Hasib A, & Edi. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsj Provinsi Ntb. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 3(1)(1), 8–14.
- Sugiyarti, G. (2018). Analisa Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Peran Moderasi Budaya Organisasi Pedagang Kaki Lima Di Perumnas Tlogosari Semarang. *Jurnal Ilmiah Untag* Vol.7 No.2 , 90-96.
- Swasto, B. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press
- Wulandari, Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.

Yolanda, V., & Sigalingging, S. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022. 7(1), 50–58.

Zakiah, N., Nurrizka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55.  
<https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>

## LAMPIRAN

### Lembar Kuesioner

	<b>KUESIONER TINGKAT KEPUASAN PERAWAT TERHADAP BEBAN KERJA PERAWAT DI RUANG MAWAR RSD dr. SOEBANDI JEMBER</b>
	<b>Nama responden :</b>
	<b>Jabatan/Divisi :</b>

Angket ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan perawat terhadap beban kerja yang berada di ruangan mawar RSD dr. SOEBANDI JEMBER. Peneliti sangat mengharapkan kerja sama dari bapak dan ibu perawat untuk mengisi atau menjawab setiap pertanyaan di dalam angket. Berilah tanda (√) pada jawaban yang paling merefleksi persepsi ibu/bapak pada setiap pertanyaan. Atas perhatian dan kerjasamanya, peneliti mengucapkan terima kasih.

Keterangan :

1 : Ya

2 : Tidak

NO.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah anda merasa senang dengan suasana ruangan tempat anda bekerja sekarang?	10	1
2.	Apakah anda merasa puas dengan jumlah pendapatan yang anda terima sesuai dengan beban kerja anda?	10	1
3.	Apakah di ruangan tersedia peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan anda?	10	1
4.	Apakah anda merasa puas menjadi seorang perawat?	9	3
5.	Apakah ada perasaan menyesal ketika anda menjadi seorang perawat?	1	10
6.	apakah anda di tuntutan harus tetap merawat pasien dalam keadaan apapun?	7	4
7.	Apakah jam kerja yang ditetapkan di rumah sakit sudah efektif?	10	1

8.	Apakah jumlah perawat dan pasien di ruangan sudah sesuai menurut anda?	3	8
9.	Dengan tingkat ketergantungan pasien yang ada di ruangan, apakah beban kerja di ruangan anda tinggi?	7	4
10.	Apakah anda merasa dapat bekerja dengan baik karena beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan anda?	11	-
11.	Apakah ada pemberian intensif tambahan atau prestasi kerja ekstra yang anda lakukan?	4	7
12.	Apakah dalam bekerja anda sudah melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan anda sebagai seorang perawat?	10	1
13.	Apakah anda merasa kelelahan ketika pasien yang anda rawat sangat banyak?	5	6
14.	Apakah beban kerja yang diterima terlalu berlebihan?	1	10
15.	Apakah ada jaminan atas kesehatan/keselamatan kerja bagi anda?	11	-
16.	Apakah ketika bekerja di ruangan anda diuntut untuk banyak melakukan kegiatan fisik?	3	8
17.	Apakah anda merasa lelah mental ketika banyak pasien yang dirawat?	2	9
18.	Apakah anda bosan dengan aktivitas pekerjaan yang anda lakukan?	1	10
19.	Apakah beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan pada diri anda?	1	10
20.	Apakah perlakuan atasan anda selama bekerja di ruangan sudah baik/lebih?	11	-



## UNIVERSITAS dr.SOE BANDI

Program Studi : 1. Ners 2. Ilmu Keperawatan 3. Farmasi 4. DIII Kebidanan  
5. Profesi Bidan 6. S1 Kebidanan 7. D IV Teknologi Laboratorium Medis

Jl. DrSoebandi No. 99 Jember, Telp/Fax. (0331) 483536.

E\_mail : [info@stikesdrsoebandi.ac.id](mailto:info@stikesdrsoebandi.ac.id) Website: <http://www.stikesdrsoebandi.ac.id>

### LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBINGAN KARYA ILMIAH AKHIR PROFESI NERS FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS dr.SOE BANDI JEMBER

Judul KIA : Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Mawar RSO dr. Soebandi Jember  
Nama Mahasiswa : Renita Ika Susanti  
NIM : 22101041  
Pembimbing : Ns. Emi Elya Astutik, S.Kep., MM., M.Kep

Pembimbing			
No.	Tanggal	Materi yang dikonsultasikan dan masukan pembimbing	TTD DPU
1	31 / 23 / 8	Konsultasi Induk -	
2	7 / 23 / 41	Konsultasi Induk + Aca Induk -	
3	10 / 23 / 11	Konsul Bab 1, 2, 3.	

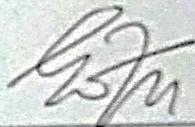
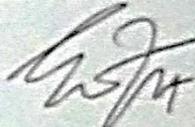
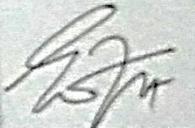


## UNIVERSITAS dr.SOEBANDI

Program Studi : 1. Ners 2. Ilmu Keperawatan 3. Farmasi 4. DIII Kebidanan  
5. Profesi Bidan 6. S1 Kebidanan 7. D IV Teknologi Laboratorium Medis

Jl. DrSoebandi No. 99 Jember, Telp/Fax. (0331) 483536,

E\_mail : [info@stikesdrsoebandi.ac.id](mailto:info@stikesdrsoebandi.ac.id) Website: <http://www.stikesdrsoebandi.ac.id>

4	17 / 2023 / 11	- Bab I ditambahkan Interaksi - Keseluruhan dilampirkan.	
5	22 / 2023 / 11	⊕kan Standart mutu keprofesionalitas perawat ⊙ Jurnal / ↑ Kepuasan Kerja perawat mll rekomendasi EBK / PT Kepusa Raga.	
6	24 / 2023 / 11	Acc Selay KIA. Percobaan Ujian KIA.	
7			
8			