

JURNAL ILMIAH

KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT CIAMIS

Endrian Mulyadi Waluyo*, Hani Septiani, Aldi Fajar Nugraha
STIKes Muhammadiyah Ciamis
Korespondensi: endrian1987@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja perawat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat untuk memiliki kepuasan kerja yang baik perawat harus memiliki motivasi tinggi, selain faktor tersebut faktor maintenance juga perlu diperhatikan. Sehingga kepuasan kerja menjadi elemen yang penting bagi rumah sakit untuk meningkatkan pelayanan yang maksimal. Jika yang terjadi ketidakpuasan maka hal tersebut akan menyebabkan perawat akan keluar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran *jobs satisfaction* perawat PNS dan non PNS di RSUD Ciamis. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, proses pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner yang diisi oleh responden. Populasi pada penelitian ini berjumlah 407 perawat yang bekerja di RSUD Ciamis dengan status kepegawaian perawat PNS sebanyak 151 orang dan perawat non PNS 256 orang. Sampel yang diteliti berjumlah 38 orang, jumlah ini didapat dengan memakai penghitungan aplikasi *G-power*. 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%.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Perawat

ABSTRACT

Nurse job satisfaction has a significant effect on nurse performance. To have good job satisfaction, nurses must have high motivation, in addition to these factors, maintenance factors also need to be considered. So job satisfaction becomes an important element for hospitals to improve maximum service. If there is dissatisfaction, it will cause the nurse to leave. The purpose of this study was to describe the job satisfaction of civil servants and non-civil servants at RSUD Ciamis. The research method uses a descriptive method that explains one variable, the data collection process uses a questionnaire sheet filled out by the respondent. The population in this study amounted to 407 nurses working in Ciamis Hospital with 151 civil servant nurses staffing status and 256 non-civil servants nurses, with the minimum number of samples used by researchers amounted to 38 samples, this sample size was obtained by using the G power calculation. The results showed that 3 respondents were satisfied with civil servant nurses and 7 respondents were not satisfied. While the non-civil servant respondents who are satisfied are 16 respondents and those who are not satisfied are 12 respondents. The study showed that nurses' dissatisfaction was experienced by 70% of Civil Servants, while 42.9% of non-civil servants are satisfied with the job.

Keywords: Job Satisfaction, Nurse.

PENDAHULUAN

Faktor- faktor yang menimbulkan kepuasan kerja menurut *theory* yang dikemukakan oleh Herzberg (Afrian Nuari, 2017) yaitu *motivation* dan *eksternal motivation*. Kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh lama kerja dimana apabila pengalaman kerja dan motivasi kerja baik maka akan memiliki kepuasan kerja yang baik. hal ini terpenuhi jika pemenuhan faktor: prestasi, promosi, tanggung jawab, jenis pekerjaan dan penghargaan terpenuhi.

Hasil Penelitian pada tahun 2017 memperlihatkan bahwa perawat yang memiliki status kepegawaian bukan pegawai negeri sipil (Non PNS) memiliki kepuasan yang rendah dikarenakan belum memadai dengan upah minimum daerah dan belum memenuhi jaminan kesehatan, kemudian ada sebagian kecil perawat dengan status kepegawain PNS merasa tidak puas dalam pembagian honor insentif. Penelitian ini diungkap oleh Rino Malviano dimana perawat non pns sebanyak 2 orang dan perawat pns sebanyak 1 orang merasakan ketidakpuasan tersebut (Rino Malvino, 2018).

Kepuasan kerja perawat yang buruk akan mengakibatkan hal hal psikologis seperti *burnout*, emosi yang meningkat, depresi, kecemasan dan keinginan untuk berhenti bekerja (McHugh et al., 2011)

Dampak dari masalah di atas adanya ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan pegawai dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidak lancaran Rumah Sakit dalam menjalankan pelayanan kesehatan sehingga menimbulkan kerugian dan akan menurunkan kinerja Rumah Sakit itu sendiri. Tingkat kepuasan yang berbeda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh individu. Faktor *dissatisfiers* yaitu faktor yang menimbulkan ketidakpuasan (gaji/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, jaminan pekerjaan, supervisi dan hubungan interpersonal pegawai). Hasil Penelitian di ASIA di kota Shanghai memperlihatkan kepuasan kerja perawat sangat rendah yaitu di angka 60% (Wang et al., 2015). Data tersebut memperlihatkan bahwa angka kepuasan kerja

masih memiliki angka yang rendah di kawasan asia terutama maka di indonesia diperlukan penelitian serupa untuk menilai angka kepuasan kerja perawat di berbagai daerah untuk mengatasi permasalahan psikologis atau efek buruk yang dihasilkannya.

Wang et al (2015) di Shanghai diketahui bahwa kepuasan kerja perawat rendah yaitu sebesar 60,8%. sedangkan data kepuasan kerja rendah bagi perawat ada di dua kota yaitu Bekasi sebesar 92,96% dan Medan sebesar 41,4% (Muhammad, 2010; Yanidrawati, 2012) Muhammad (2009).

Kepuasan kerja rendah bagi perawat tersebut kemungkinan diakibatkan oleh faktor kesempatan untuk pengembangan karir, penghargaan oleh tempat kerja dan honor (Wirani et al., 2017). Maka dari itu penelitian bertujuan untuk membandingkan kepuasan kerja perawat yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dengan dengan non PNS

METODE

Penelitian ini Menggunakan metode Deskriptif yang menjelaskan satu Variabel yaitu *Nurse Jobs Satisfaction*, proses pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner yang diisi oleh responden. 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, informasi ini di dapat dengan memakai penghitungan aplikasi *Gpower*. Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan *Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the job Satisfaction Survey* (Spector E, 1985).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini terbagi dalam 3 sub topik, yaitu data demografi usia dan jenis kelamin responden serta kepuasan kerja perawat.

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden menurut Usia

Usia	n	%
20-30	12	31,6
31-40	13	34,2
41-50	11	28,9
51-60	2	5,3
Total	38	100

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa Rata-rata usia responden yang dominan yaitu usia 31-40 tahun sebanyak 34.2%.

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	7	18,4
Perempuan	31	81,6
Total	38	100

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar Responden berjenis Kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 31 orang

Tabel 3. Distribusi frekuensi responden menurut Lama Kerja

Lama kerja	n	%
1 – 10 Tahun	15	29,5
11 – 20 Tahun	16	42,1
21 – 30 Tahun	6	15,8
31 – 40 Tahun	1	2,6
Total	38	100

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan Responden dengan frekuensi terbanyak yaitu 11 sampai 20 tahun lama Kerja.

Tabel 4. Distribusi frekuensi Kepuasan Kerja PNS dan non PNS

Kepuasan kerja	PNS		Non PNS	
	n	%	n	%
Puas	3	30	16	57.1
Tidak Puas	7	70	12	42.9

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan status responden PNS puas sebanyak 3

responden (30%) dan tidak puas sebanyak 7 responden (70%). Sedangkan pada responden Non PNS yang puas sebanyak 16 responden (57,1%) dan yang tidak puas sebanyak 12 Responden (42,9%).

PEMBAHASAN

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. Tingkat kepuasan yang berbeda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh individu berbeda. Ini sejalan dengan teori Herzberg 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 gaji/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, jaminan pekerjaan, supervisi, dan hubungan interpersonal pegawai (Wirani et al., 2017).

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. Hasil pengamatan dilapangan promosi jabatan berdasarkan kinerja belum bisa dilaksanakan dengan tepat berdasarkan pengakuan responden. Maintenance faktor seperti gaji, hubungan

interpersonal dan nyaman kerja menjadi pemikiran bagi responden. Hal tersebut memberikan persepsi yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat. Hasil pengamatan perawat non PNS masih merasakan kekhawatirannya terhadap sistem penghonoran di rumah sakit Ciamis sehingga mempengaruhi persepsi mereka terhadap kepuasan kerja.

Pernyataan motivasi pada kuesioner memiliki data yang negatif dari beberapa responden sehingga faktor motivasi ini memiliki nilai rendah sedangkan menurut penelitian motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Juniantara & Riana, 2015; Teck Hong & Waheed, 2011). Motivasi yang buruk akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap kepuasan kerja sehingga kemungkinan responden yang memiliki kepuasan kerja rendah ini diakibatkan oleh motivasi yang rendah untuk bekerja. motivasi yang rendah ini perlu diperbaiki dengan cara memberikan penghargaan dan *reward* yang sepadan dengan kinerja mereka selama bekerja.

Pegawai non PNS memiliki motivasi yang rendah terhadap pekerjaannya dan masih berpikir terhadap insentif sehingga mengakibatkan kepuasan kerja buruk sedangkan non pns kepuasan kerja mereka buruk lebih diakibatkan oleh harapan masa depan mereka yang masih dianggap oleh responden belum memiliki masa depan yang lebih baik. Selain perbandingan mengenai PNS dan non PNS perlu juga dilakukan komparasi dengan rumah sakit swasta karena kebetulan pada penelitian ini responden bekerja di rumah sakit milik negara. Rumah sakit swasta memiliki angka kepuasan kerja yang sedang (Chien & Yick, 2016). Perbandingan ini akan diperlukan untuk memotret realita sesungguhnya mengenai kepuasan kerja di pelayanan keperawatan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian didapatkan gambaran ketidakpuasan perawat 42,9% Non PNS dan 70% PNS. Kemudian yang puas sebanyak 42,9% non PNS dan 30% PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrian Nuari, N. (2017). Quality of Work Life and Job Satisfaction of Nurses in Amelia Hospital Pare. *Jurnal Ners dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 3(1), 001–007. <https://doi.org/10.26699/jnk.v3i1.art.p001-007>
- Chien, W.-T., & Yick, S.-Y. (2016). An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and Its Correlates. *The Open Nursing Journal*, 10(1), 99–112. <https://doi.org/10.2174/1874434601610010099>
- McHugh, M. D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2011). Nurses' Widespread Job Dissatisfaction, Burnout, And Frustration With Health Benefits Signal Problems For Patient Care. *Health Affairs*, 30(2), 202–210. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2010.0100>
- Muhammad, I. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Outsourcing terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Tembakau Deli Medan Tahun 2009*. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/40620>
- Nurahmah, F., Ekawati, E., & Jayanti, S. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Berdasarkan Herzberg Two Factors Theory Pada Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 7(4), 348–353. <https://doi.org/10.14710/jkm.v7i4.24472>
- Rino Malvino, R. (2018). Studi Komparatif Kepuasan Kerja Perawat Pns Dan Non Pns Di Rsud Raden Mattaher Jambi. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 6(1), 40–45. <https://doi.org/10.36565/jab.v6i1.16>
- Spector E, P. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the job Satisfaction Survey. *American Journal Of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Wang, Y., Dong, W., Mauk, K., Li, P., Wan,

- J., Yang, G., Fang, L., Huan, W., Chen, C., & Hao, M. (2015). Nurses' practice environment and their job satisfaction: A study on nurses caring for older adults in Shanghai. *PLoS ONE*, *10*(9), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138035>
- Wirani, V., Arso, S. P., & Suryawati, C. (2017). Analisis Perbedaan Faktor Yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Perawat Pns Dan Non Pns Di Rsud Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto (Studi di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, *5*(4), 153–163. <https://doi.org/10.14710/jkm.v5i4.18332>
- Yanidrawati, K. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. *Students e-Journal*, *1*(1), 32.