

Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat INAP RS. Bengkulu

Rina Delfina¹

Program Studi Diploma III Keperawatan, FMIPA Universitas Bengkulu

*Email Korespondensi: rdelfina@unib.ac.id

DOI: 10.33369/jvk.v7i2.33883

Article History

Received: April 2024

Revised: Desember 2024

Accepted: Desember 2024

ABSTRAK

Kepuasan kerja perawat merupakan satu hal yang menjadi perhatian utama di rumah sakit karena perawat memegang posisi utama hampir di semua tatanan pelayanan kesehatan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Bengkulu. Jenis penelitian deskriptif korelasional dengan rancangan cross-sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana dan jumlah sampel sebanyak 133 perawat yang diambil dengan teknik proporsional sampling. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diisi sendiri oleh responden. Analisis data menggunakan uji chi-square dan regresi logistik berganda pada analisis multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh ((51.9%) perawat tidak puas dalam bekerja. Ada hubungan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaya kepemimpinan, supervisi dengan kepuasan kerja. Tidak ada hubungan antara otonomi dengan kepuasan kerja perawat. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Direkomendasikan pada pimpinan rumah sakit terutama pimpinan keperawatan untuk melakukan survey kepuasan kerja perawat minimal 1 kali dalam 1 tahun, sehingga dapat mencari solusi dan memperbaiki masalah ketidakpuasan kerja yang muncul pada perawat.

Kata Kunci : Faktor-faktor, Kepuasan Kerja Perawat, Rawat Inap

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan di rumah sakit, karena hampir di setiap negara 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Baumann, 2007). Pelayanan keperawatan merupakan salah satu indikator baik buruknya kualitas pelayanan rumah sakit (Aditama 2004). Namun saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berupa kekurangan jumlah perawat, banyaknya perawat yang keluar dari pekerjaan, lingkungan kerja yang buruk yang berpengaruh pada kepuasan kerja pada perawat. Kepuasan kerja perawat merupakan satu hal yang menjadi perhatian utama di rumah sakit karena perawat memegang posisi utama hampir di semua tatanan pelayanan kesehatan. Kajian literatur menunjukkan kepuasan kerja perawat di hampir semua negara masih rendah (Curtis, 2007). Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan perawat sering menjadi

masalah di rumah sakit seperti kinerja menurun, turnover yang tinggi dan kemangkiran dalam bekerja (Curtis, 2007; Cortese, 2007). Rumah sakit dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kapasitas perawat dan harus proaktif mencari cara membuat pekerjaan perawat lebih memuaskan (Cortese, 2007).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan perasaan sikap perawat terhadap dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja yang memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan serta kebijakan rumah sakit serta standar prestasi kerja, suasana kerja yang memadai dan sebagainya dari sekian banyak elemen (Mc Closky, 1974 dalam Gillies 1996; Robbins, 2006). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Menurut Facet dalam Robbins dan Judge (2009), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri (the work itself), gaji (pay), promosi (promotion), supervisi (supervision), dan rekan kerja (cowokers). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Cushway dan Lodge (1999) yaitu keragaman tugas, pengawasan atas pekerjaan, relevansi tugas, umpan balik, pertumbuhan pribadi. Dan menurut Stamps dan Piedmonte (1997) kepuasan kerja terdiri dari enam komponen yaitu gaji, otonomi, persyaratan tugas, kebijakan organisasi, interaksi, status professional. Dan gaya kepemimpinan manajemen keperawatan (Bratt et al, 2000; Moss & Rowles, 1997).

Kepuasan kerja perawat mempunyai arti penting bagi perawat atau rumah sakit, kepuasan kerja perawat berhubungan erat dengan kinerja perawat. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2012). Menurut Robbins (2006), organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif daripada organisasi yang memiliki lebih sedikit karyawan yang puas. Berbagai penelitian terkait yang dilakukan tentang kepuasan kerja perawat menunjukkan perawat di Jerman (61%) melaporkan bahwa mereka lebih puas dengan kesempatan untuk kemajuan, sementara perawat di Amerika Serikat (57%) dan Kanada (69%) merasa lebih puas dengan gaji mereka (Lorber & Savic, 2012). Menurut Watson (2009) salah satu faktor yang paling penting yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan manajer karyawan. Hubungan karyawan dengan supervisor penentu utama kepuasan kerja (Wagner, 2006). Hasil penelitian yang dilakukan Curtis (2007) tentang survei kepuasan kerja perawat di Irlandia dengan mengirimkan kuesioner kepada 2000 perawat melalui pos menunjukkan bahwa status profesional, interaksi dan otonomi memberikan kontribusi terbesar terhadap kepuasan kerja perawat. Praktek manajemen yang fleksibel, komunikator, dan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Adanya keluhan dari perawat tentang sulitnya untuk naik pangkat sesuai dengan waktunya sehingga menurunkan motivasi perawat dalam bekerja, begitu juga halnya dengan reward terhadap perawat sangat kurang dan belum adanya mekanisme pengaturan tentang jenjang karir di rumah sakit ini. Dan pada tahun 2012 pernah terjadi unjuk rasa oleh tenaga perawat dan tenaga kesehatan lain yang merupakan reaksi terhadap ketidakpuasan terhadap kebijakan rumah sakit salah satunya tentang kesejahteraan dan jasa pelayanan. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RS Bengkulu”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Studi cross sectional merupakan suatu pengukuran variabel-variabel yang dilakukan hanya satu kali pada satu saat (Sastroasmoro & Ismael, 2010). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RS Bengkulu yang berjumlah 198 orang. Besar sampel dalam penelitian ini 133 orang.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah standar untuk mengukur kepuasan kerja yaitu Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dan untuk kuesioner faktor-faktor kepuasan kerja dengan mengadopsi dari kuesioner Alam dan Fakir yang peneliti kembangkan dan modifikasi berdasarkan beberapa teori dan konsep. Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian. Analisis data menggunakan analisis univariat, analisis bivariat dan multivariat.

HASIL

1. Karakteristik Responden

Tabel.1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja dan Status Kepegawaian

No	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Umur		
	24-35 tahun (Dewasa awal)	109	82
	36-45 tahun (Dewasa akhir)	24	18
	Total	133	100
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	13	9,8
	Perempuan	120	90,2
	Total	133	100
3	Pendidikan		
	SPK	1	8
	D III Keperawatan	68	51,1
	S1 Kep/Ners	64	48,1
Total	133	100	
4	Masa Kerja		
	< 5 Tahun	31	23,3
	≥ 5 Tahun	102	76,7
	Total	133	100,0
5	Status Kepegawaian		
	Non PNS	34	25,6
	PNS	99	74,4
	Total	133	74,4

Tabel 1. Menunjukkan bahwa perawat pelaksana sebagian besar berumur 24 -35 tahun (dewasa Awal), sebagian besar (90,2%) berjenis kelamin perempuan, lebih dari sebagian (51,1%) berpendidikan D III keperawatan, sebagian besar (76,7%) lama kerja lebih dari 5 tahun dan sebagian (74,4%) besar berstatus PNS.

2. Kepuasan kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Bengkulu

Tabel.2 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

No	Kepuasan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Tidak puas	69	51,9
2	Puas	64	48,1
Total		133	100

Tabel.2 Menunjukkan bahwa lebih dari sebagian (51,9%) perawat pelaksana tidak puas dalam bekerja.

3. Hubungan pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja perawat pelaksana

Tabel.3 Hubungan Pekerjaan itu sendiri dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Variabel	Kepuasan Kerja		Total	ρ	OR (95% CI)			
	Tidak Puas	Puas						
	f	%	f	%	F	%		
Pekerjaan itu sendiri								
Kurang Baik	43	60,6	28	39,4	71	100		
Baik	26	41,9	36	58,1	62	100	0,049	2,126(1,063-4,254)

Tabel.3 Menunjukkan dari dari 71 perawat pelaksana yang mempersepsikan kurang baik tentang pekerjaan itu sendiri terdapat 43 (60,6%) tidak puas dengan pekerjaannya . Dan dari 62 perawat pelaksana mempersepsikan baik tentang pekerjaan itu sendiri terdapat 26 (41,9) tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $\rho < 0,005$ artinya terdapat hubungan yang bermakna antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RS Bengkulu. Dengan Nilai OR (95% CI) 2,126(1,063-4,254) artinya perawat yang mempersepsikan pekerjaan itu sendiri kurang baik mempunyai peluang tidak puas terhadap pekerjaannya sebesar 2,126 dibandingkan perawat yang mempersepsikan pekerjaan itu sendiri dengan kategori baik.

4. Hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana

Tabel.4 Hubungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Variabel	Kepuasan Kerja		Total	P	OR (95% CI)
	Tidak Puas	Puas			
	f	%	f	%	f

Rekan Kerja										
Kurang Baik	47	67,1	23	32,9	70	100	0,000	3,808(1,855-7,817)		
Baik	22	34,9	41	65,1	63	100				

Tabel 4. Menunjukkan dari 70 perawat pelaksana yang mempersepsikan kurang baik tentang rekan kerja terdapat 47 (67,1%) tidak puas dengan pekerjaannya. Dan dari 63 perawat pelaksana mempersepsikan baik tentang rekan kerja terdapat 22 (34,9%) tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $\rho < 0,005$ artinya terdapat hubungan yang bermakna antara rekan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RS Bengkulu. Dengan Nilai OR (95% CI) 3,808(1,855-7,817) artinya perawat yang mempersepsikan tentang rekan kerja kurang baik mempunyai peluang tidak puas terhadap pekerjaannya sebesar 3,808 dibandingkan perawat yang mempersepsikan rekan kerja dengan kategori baik.

5. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana
- 6.

Tabel.5. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Variabel	Kepuasan Kerja				Total	ρ	OR (95% CI)
	Tidak Puas		Puas				
	f	%	F	%	F	%	
Kepemimpinan						0,007	2,923(1,389-6,151)
Tidak Efektif	53	60,9	34	39,1	87	100	
Efektif	16	34,8	30	65,2	46	100	

Tabel 5. Menunjukkan dari 87 perawat pelaksana yang mempersepsikan kurang baik tentang gaya kepemimpinan tidak efektif 53 (60,9%) tidak puas dengan pekerjaannya. Dan dari 46 perawat pelaksana mempersepsikan baik tentang gaya kepemimpinan efektif terdapat 16 (34,8%) tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $\rho < 0,005$ artinya terdapat hubungan yang bermakna antara rekan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RS Bengkulu. Dengan Nilai OR (95% CI) 2,923(1,389-6,151) artinya perawat yang mempersepsikan tentang gaya kepemimpinan tidak efektif mempunyai peluang tidak puas terhadap pekerjaannya sebesar 2,923 dibandingkan perawat yang mempersepsikan gaya kepemimpinan efektif.

7. Hubungan Supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana

Tabel.6 Hubungan Supervisi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Variabel	Kepuasan Kerja		Total	P	OR (95% CI)
	Tidak Puas	Puas			

	f	%	F	%	F	%	
Supervisi							0,001 3,333(1,633-6,800)
Tidak Baik	47	65,3	25	34,7	72	100	
Baik	22	36,1	39	63,9	61	100	

Tabel 6. Menunjukkan dari 72 perawat pelaksana yang mempersepsikan tidak baik tentang supervisi terdapat 47 (65,3%) tidak puas dengan pekerjaannya. Dan dari 61 perawat pelaksana mempersepsikan baik tentang supervisi terdapat 22 (36,1%) tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $p < 0,005$ artinya terdapat hubungan yang bermakna antara rekan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RS Bengkulu. Dengan Nilai OR (95% CI) 3,333(1,633-6,800) artinya perawat yang mempersepsikan tentang supervisi tidak baik mempunyai peluang tidak puas terhadap pekerjaannya sebesar 3,333 dibandingkan perawat yang mempersepsikan supervisi baik.

8. Hubungan Otonomi dengan kepuasan kerja perawat Pelaksana

Tabel 7. Hubungan Otonomi dengan kepuasan kerja perawat Pelaksana

Variabel	Kepuasan Kerja		Total	P	OR (95% CI)	
	Tidak Puas	Puas				
	f	%	f	%	F	%
Otonomi				0,123	0,366(0,157 - 0,852)	
Kurang Baik	34	45,3	41	54,7	75	100
Baik	35	60,3	23	39,7	58	100

Tabel 6. Menunjukkan dari 75 perawat pelaksana yang mempersepsikan kurang baik tentang otonomi terdapat 34 (45,3%) tidak puas dengan pekerjaannya. Dan dari 58 perawat pelaksana mempersepsikan baik tentang otonomi terdapat 35 (60,3%) tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $p > 0,005$ artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara otonomi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RS Bengkulu.

9. Faktor yang Paling Dominan

Tabel.8 Hasil Akhir Uji Regresi Logistik Ganda Pemodelan Prediksi antara Kepemimpinan dan Otonomi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Variabel	B	ρ	OR	95% CI
Pekerjaan itu sendiri	0,298	0,485	1,347	0,584 – 3,105
Rekan kerja	0,672	0,133	1,959	0,814 – 4,710
Kepemimpinan Supervisi	1,290	0,004	3,634*	1,503 – 8,787

Otonomi	0,853	0,073	2,346	0,922 – 5,969
	-1,006	0,020	0,366	0,157 - 0,852

Ket: * = variabel yang paling dominan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana adalah variabel kepemimpinan yang dapat dilihat dari nilai OR variabel tersebut 3,634 yang merupakan OR terbesar dari seluruh variabel yang masuk ke dalam model multivariat.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bengkulu lebih dari sebagian (51,9%) perawat tidak puas dalam bekerja. Hasil penelitian tidak berbeda jauh dengan penelitian Muadi (2009) di BRSUD Waled Kabupaten Cirebon yang menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang kurang puas dalam bekerja adalah sebesar 48,2%. Demikian juga dengan penelitian Wahyudi (2011) di RSUD Dr. Soedarso Pontianak menunjukkan bahwa 47,8% perawat pelaksana merasa kurang puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan perasaan sikap perawat terhadap dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja yang memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan serta kebijakan rumah sakit serta standar prestasi kerja, suasana kerja yang memadai dan sebagainya dari sekian banyak elemen (Mc Closky, 1974 dalam Gillies 1996). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD DR. M. Yunus Bengkulu. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Feni dan Tilaar (2010) di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, dimana tidak ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Mando dengan p value $0,500 > \alpha 0,005$. Menurut Siagian (2012) bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan (Siagian, 2012). Menurut Robbins yang dikutip Giwangkara (2002), bahwa pekerjaan yang menantang secara mental dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Lebih dari separuh perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bengkulu mempersepsikan tentang pekerjaan itu sendiri kurang baik. Hal ini menunjukkan masih rendahnya tingkat kepuasan perawat pelaksana tentang pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan, yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status (Luthan, 2005). Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. Bengkulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syamsu, Tjahjono, & Ari (2008) ada hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja, dimana hubungan interpersonal dapat dilihat dari dukungan sosial dari rekan kerja, dimana rekan sekerja yang menciptakan

situasi bersahabat dan mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja perawat. Masih menurut hasil penelitian yang sama hubungan dengan atasan terhadap kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Rekan kerja adalah teman yang memberikan tempat bagi komunikasi perawat dan mempunyai posisi penting dalam mengurangi tingkat stress kerja (Syamsu, 2008 dalam Welda, 2012). Penelitian terbaru mengidentifikasi bahwa rekan kerja yang menjadi tim kuat atau efektif akan membuat pekerjaan jadi menyenangkan (Luthans, 2005).

Begitu juga dari hasil penelitian menunjukkan ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bengkulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Limsila dan Ogunlana (2007) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat mengarah pada kepuasan karyawan dan merupakan indikator yang baik untuk membuktikan bahwa gaya yang lebih baik mungkin menyebabkan karyawan untuk bekerja secara efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Gharehbaghi & McManus, 2003). Gaya kepemimpinan efektif menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan keadaan kematangan bawahan. Kepemimpinan efektif meliputi enam komponen, yaitu pengetahuan, kesadaran diri, komunikasi, energi, tujuan, dan tindakan (Tappen, 2004). Seorang pemimpin yang efektif merupakan fasilitator kuat yang membantu hubungan efektif antara Sumber Daya Manusia (SDM), material, dan waktu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Gillies, 2000). Kepemimpinan efektif merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan keseimbangan antara pemberian tugas dan mengelola ketenagaan serta memfasilitasi pemecahan masalah dalam kesenjangan antara kemampuan, struktur organisasi, dan motivasi.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan ada hubungan supervisi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil riset Sitinjak (2008) dan Sigit (2009) yang menemukan bahwa supervisi yang dilakukan secara konsisten akan berpeluang meningkatkan kepuasan kerja sebesar 67,40% dan proses supervisi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Robert John Wood Foundation (2007) yang menyatakan perawat yang merasa mendapat dukungan dari supervisor dan disupervisi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya lebih merasa puas terhadap pekerjaannya. Sedang pada faktor otonomi hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan otonomi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bengkulu. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Chen (2008) yang menemukan bahwa semakin tinggi otonomi yang diterima oleh perawat semakin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut dan hasil penelitian Syafdeiwiyani (2002), menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai otonomi tinggi mempunyai peluang untuk merasa puas dibandingkan dengan perawat yang mempunyai otonomi kurang. Tidak ada hubungan otonomi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat RS Bengkulu, hal ini terjadi karena lebih dari separuh perawat pelaksana belum merasakan pentingnya otonomi dalam perawatan pasien. Stamps (1997) menjelaskan bahwa otonomi merupakan kemandirian, inisiatif dan kebebasan dalam melaksanakan kegiatan dalam pekerjaan sehari-hari. Otonomi adalah pemupukan rasa tanggung jawab atas pekerjaan seseorang beserta hasilnya. Artinya kepada para pekerja diberi kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Santoso (2003) dikutip dalam Apriza (2012) bahwa karakteristik pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang memberikan kewenangan untuk mengambil keputusan, pekerjaan yang

bervariasi, menantang dan memberikan kesempatan belajar dan mampu menimbulkan penghargaan atau pengakuan.

Faktor paling dominan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Bengkulu berdasarkan hasil analisis multivariat dengan menggunakan uji regresi logistik menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu dengan nilai $p = 0,000$ dan Nilai OR variabel gaya kepemimpinan adalah 3,634 (95% CI : 1,503-8,787), yang berarti perawat pelaksana dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan manajer keperawatan dengan kategori tidak efektif mempunyai resiko 3 kali untuk tidak puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan perawat pelaksana dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan manajer keperawatan dengan kategori efektif setelah dikontrol variabel pekerjaan, rekan kerja, otonomi, dan supervisi.

SIMPULAN

1. Karakteristik perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bengkulu sebagian besar perawat pelaksana berusia dewasa awal, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, lebih dari sebagian berpendidikan D III keperawatan, sebagian besar masa kerja ≥ 5 tahun, dan sebagian besar perawat pelaksana berstatus PNS.
2. Kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bengkulu lebih dari sebagian tidak puas dalam bekerja.
3. Faktor – faktor kepuasan kerja perawat lebih dari sebagian persepsi perawat rendah tentang pekerjaan itu sendiri, lebih dari sebagian persepsi perawat kurang baik tentang rekan kerja, lebih dari sebagian persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan tidak efektif, lebih dari sebagian persepsi perawat kurang tentang supervisi.
4. Ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaya kepemimpinan, supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bengkulu.
5. Tidak ada hubungan antara otonomi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bengkulu.
6. Faktor paling dominan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana adalah gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, TY. (2004). Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press
- American Nurses Credentialing Center (ANCC) (2008), Application Manual Magnet Recognition Program: Georgia.
- Alam, M.M., & Fakir M.J. (2010). Level of satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses. *Business Intelligence Journal*-January, 2010 Vol.3 No.1 http://www.saycocorporativo.com/saycoUK/BIJ/journal/Vol3No1/Article_10.pdf, diperoleh 15 Desember 2014.
- As'ad. M., (2004). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri. Edisi 4 cetakan ke delapan Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Baumann. A. (2007). Positive Practice Environment: Quality Workplaces= Quality Patient Care, International Council of Nurses.

- Barry, I.,M, & Houston, J.P. (1998). *Psychology at work: An introduction to industrial and organizational psychology*. (2nd ed). USA: Wm.c. Brown Communication.
- Bratt, M. M., Broome, M., Kelber, S., & Lostocco, L. (2000). Influence of stress and nursing leadership on job satisfaction of pediatric intensive care unit nurses. *American Journal of Critical Care*, 9(5), 307-317.
- Chen, YM. (2008). *Nurses Work Enviroment And Satisfaction*, <http://proquest.umi.com/pqdweb?> diakses pada tanggal 18 Desember 2014
- Chimanikire, P. (2007). Factor that affecting job satisfaction among academic professional in tertiary institution in Zimbabwe.
- Curtis. (2007). Job Satisfaction: a survey of nurses in the Republic Ireland. *Journal of Nursing Management*. Vol 54. Issue 1, pages 92-99.
- Chusway. B., & Logde. D. (1999). *Organisational Behaviour and desain*. Jakarta: PT. Gramedia
- Cortese, C.G. (2007). Job Satisfaction of Italian Nurses : an exploratory studi. *Journal of Nursing Management*. Vol 15 Issue 3, pages 303-312.
- Dahlan, S. (2012). *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Ernst, M.E., Franco, M., Messmer, P.R, & Gonzalez, L. (2004). Nurses' job satisfaction, stress, and recognition in a pediatric setting. *Pediatric nursing*. http://findarticles.com/p/articles/mi_mOFSZ/is_3_30/ai_n17207236/pg_1?tag=content,coll. diperoleh 20 Desember 2014.
- Estelle. (2011). pengaruh pelatihan supervisi klinik kepala ruangan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit woodward palu. Tesis tidak dipublikasikan.
- Feni & Tilaar. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap A BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandao Manado.
- Gatot. (2004). Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Jurnal Makara, Kesehatan*, Vol. 9, No. 1, Juni 2005: 1-8
- Gharehbaghi, K., & McManus, K. (2003). Effective construction management. *Leadership and Management in www.ccsenet.org/ass Asian Social Science* Vol. 9, No. 9; 2013 178
- Gillies, D.A. (1996). *Manajemen Keperawatan, suatu pendekatan sistem*, (Alih Bahasa: D. Sukmana dan R.W. Sukmana). Edisi kedua. Chicago: W.B. Saunder
- Giwangkara. (2002), *Employee Satisfaction*, www.republika.co.id
- Hasibuan, M., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta.
- Hastono, S. P. (2007). *Analisis Data Kesehatan*. Jakarta: FKM UI
- Hu, J. & Liu, H. (2004). Job satisfaction among nurses in China (2004), *Home Health Care Management & Practice*, 17(1), 9-13. doi: 10.1177/1084822304268154
- Kinicki, Angelo and R. Kreitner, 2010, *Organizational Behavior Key concepts skills and best Practice*, Mc Graw-Hill, New York.
- Limsila, K., & Ogunlana, S. O. (2008). Performance and leadership outcome correlates of leadership style and subordinate commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 15(2), 164-184. <http://dx.doi.org/10.1108/09699980810852682>
- Lorber. M., & Savic. B.S. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal*. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3368291/>.diakses tgl 21-januari-2015

- Luthans, F., 2011, *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore
- Mangkunegara, A.A., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: Rosdakarya.
- Marquis B,L & Huston, C.J.,. (2010). *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan, Teori dan Aplikasi* (alih bahasa oleh Widyawati, dkk), edisi 4, Jakarta: EGC
- Mulatinah. (2014). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RS Budi Rahayu Pekalongan*.
- Muadi, (2009). *Hubungan Iklim dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap BRSUD Walet Kabupaten Cirebon*. Tesis FIK-UI tidak dipublikasikan.
- Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2006, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America, hal. 120.
- Rebecca A. Patronis Jones, DNSc, RN, CNAAC, BC. (2010). *Nursing Leadership and Management; Theoritis, Processes and Practice*. E.A. Davis Company. Philadelphia
- Robert John Wood Foundation. (2007). *Multiple factors affect job satisfaction*. ResearchNumber22.February.<https://folio.iupui.edu/bitstream/handle/10244/556/Research%20Highlight%2022%5B2%5D.pdf?sequence=2>. Diperoleh 10 Februari 2015
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh Bahasa Indonesia. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2009, *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York.
- Santi. (2012). *Hubungan lingkungan kerja dan peran manajer dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap melati (C2) RSUD Dr.M.Yunus Bengkulu*.
- Scott, M., Swortzel K.A., & Taylor, W.N. (2005). *The relationships between selected demographic factors and the level of job satisfaction of extension agents*. *Journal of Southern Agricultural Education Research* 102 Vol 55. Number 1. <http://202.198.141.77/upload/soft/0-a/46-03-002.pdf>. Diperoleh 15 Desember 2014
- Siagian, S. P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.1. Jakarta, Bumi Aksara
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sigit, A. (2009). *Pengaruh fungsi pengarahan kepala ruangan dan ketua tim terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Blambangan Banyuwangi*. Tesis Master tidak dipublikasikan
- Sitorus, R. & Panjaitan, R. (2011). *Manajemen Keperawatan: manajemen keperawatan di ruang rawat*: Penerbit Sagung Seto
- Stamps, P. L., & Piedmonte, E. B. (1997). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Ann Arbor, MI: Health Administration Press Perspectives.
- Sudiro, A. (2012). *Pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga serta pengaruhnya terhadap kinerja perawat menuju pembangunan arsitektur baru bisnis jasa kesehatan*. <http://achmadsudirofebub.lecture.ub.ac.id/2012/02/> tanggal 14 Februari 2015
- Syafdewiyani. (2002). *Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS M.H. Thamrin Jakarta*. Tesis. Program Magister FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Tappen. (2004). *Essential of Nursing Leadership and Management*, Third Edition, Philadelphia.

- Wahap, H. (2001). Hubungan antara kepemimpinan efektif kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Tesis. Program Magister FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Wahyudi, (2011). Hubungan Antara Komitmen Pada Organisasi dan Supervisi dari Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Soedarso Pontianak. Tesis. Program Magister FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Welda, S. (2012). Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS. M. Thamrin Salemba. Tesis tidak dipublikasikan.