

HUBUNGAN FUNGSI PENGORGANISASIAN KEPALA RUANGAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA

Verawati¹, Erwin², Riri Novayelinda³
Program Studi Ilmu Keperawatan
Universitas Riau
airaclamanyah@yahoo.com

abstract

This study aimed to identify correlation between organizational function of chief of nurses and nurse practitioner's satisfaction at Mina ward, Ibnu Sina's Islamic Hospital. Correlational study with cross sectional design was used in this research. Researcher used total sampling technique with total number of respondent was 30. The instrument was questionnaire that had been tested for validity and reliability. Analysis data used fisher's exact test showed a significant correlation between organizational function of chief of nurses and nurse's satisfaction with p value 0.004 (p value <) at Mina ward, Ibnu Sina's Islamic Hospital in 2014. Based on this research, chief of nurses have to build a good communication to nurse practitioner that will increase a good relationship of working.

Keywords : *Functions organization and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Pengorganisasian adalah salah satu fungsi manajemen yang juga mempunyai peranan penting seperti halnya fungsi perencanaan. Melalui fungsi pengorganisasian, seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi (manusia dan yang bukan manusia) akan di atur penggunaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi tersebut, fungsi pengorganisasian merupakan alat untuk memadukan (sinkronisasi) dan mengatur semua kegiatan yang ada kaitannya dengan personil, finansial, material dan tatacara untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama (Muninjaya, 2004).

Salah satu fungsi manajerial yang berpengaruh langsung pada kepuasan adalah pengorganisasian. Pengorganisasian (*organizing*) merupakan fungsi manajemen yang mengatur proses mobilisasi dalam suatu organisasi. Menurut Hubber (2006) dalam Herlambang (2012) menyatakan bahwa pengorganisasian merupakan fungsi kedua dari fungsi manajemen setelah perencanaan yang menggerakkan seluruh sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (material) dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui fungsi ini, manajer keperawatan akan mengatur seluruh perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan masing-masing sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Aspek yang di

kemukakan pada pengorganisasian ini adalah struktur organisasi, pengelompokan kegiatan, koordinasi kegiatan, evaluasi kegiatan serta kelompok kerja.

Keberhasilan fungsi manajerial tidak terlepas dari faktor menjaga kualitas hubungan pimpinan dengan stafnya dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan staf (Nursalam, 2008). Perilaku dan kemampuan pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Gruenberg (1980 dalam Mangkunegara, 2004) menyebutkan bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia (pemimpin) adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Disinilah peran kepemimpinan kepala ruangan sangat penting sebagai pemimpin yang mengatur perawat dalam memberikan pelayanan langsung pada pasien, terutama dalam menerapkan fungsi pengorganisasian.

Keperawatan sebagai profesi bertanggungjawab meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, memulihkan dan mengurangi kesakitan yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lain, sehingga mutu pelayanan keperawatan dapat dicapai dan ditingkatkan. Disadari bahwa pelayanan keperawatan yang ada saat ini masih belum mencapai kualitas, karena

belum semua jenis pelayanan keperawatan memiliki standar, prosedur dan kriteria tertentu baik dari segi pendidikan, pelayanan maupun kompetensi yang diharapkan. (Simanjuntak, 2011).

Hingga saat ini, Indonesia masih kekurangan tenaga perawat. Rasio perbandingan antara jumlah perawat dan pasien yang idealnya 1:4.000, di Indonesia masih satu perawat bisa melayani 10.000 pasien atau bahkan lebih. Ketua Umum Persatuan Perawat Indonesia (PPNI) Dewi Irawaty (2012) mengatakan, beban perawat yang terlalu banyak itu akhirnya berdampak buruk pada kualitas pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien.

Beberapa alasan yang mendukung pendapat bahwa perawat adalah komponen penting dalam rumah sakit adalah karena perawat adalah ujung tombak pelayanan di rumah sakit, penerima dan sekaligus pengantar pasien pulang rumah sakit, personil rumah sakit yang kontak terlama dan tersering dengan pasien, jumlah perawat yang terbesar. Sebelum seorang penderita mendapatkan pelayanan dokter, maupun rumah sakit, mereka terlebih dahulu akan berhadapan dan melakukan kontak dengan para perawat. Bahkan posisi perawat dapat memberikan kesan pada pelayanan kesehatan ataupun pelayanan rumah sakit. Baik buruknya keseluruhan suatu pelayanan kesehatan akan dinilai oleh konsumen berdasarkan kesan pertama terhadap mutu pelayanan perawatnya (Sudiro, 2012).

Saat ini perawat ada diberbagai tempat dengan berbagai peran dan berkolaborasi dengan berbagai profesi kesehatan yang ada. Praktik keperawatan di atur oleh pihak administrasi rumah sakit, lembaga kesehatan di wilayah dan propinsi, serta menetapkan regulasi legal yang spesifik untuk praktik keperawatan. Selain itu organisasi profesi keperawatan juga menetapkan standar kerja sebagai kriteria untuk asuhan keperawatan profesional (Mubarok & Chayatin, 2009).

Kepuasan perawat adalah bagian dari rangkaian proses mutu layanan keperawatan pada fungsi pengendalian manajemen keperawatan. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa, rumah sakit seharusnya memperhatikan mutu layanan karena mustahil kepuasan pasien akan optimal jika pemberi layanan merasa tidak puas dalam bekerja. Menurut hasil survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia PPNI (2006, dalam Adysetiadi, 2012) melaporkan

sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai.

Kepala ruangan sebagai *firstline* manajer bisa dikatakan sebagai manajer operasional yang merupakan pemimpin langsung mengelola seluruh sumber daya di unit perawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu. Di tingkatan manajer jabatan kepala ruangan adalah jabatan yang penting dalam keberhasilan layanan langsung pasien (Soejitno, 2005). Penelitian Rahmawati (2013) hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian dan fungsi pengawasan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJDAG Semarang ($p < 0,05$).

Pasien yang dirawat di RSI Ibnu Sina Kota Pekanbaru pada tahun 2011 adalah 12.936 orang, dan rata-rata perbulannya adalah 1.078 orang. Tingginya jumlah pasien yang dirawat tiap bulan tentu menuntut pelayanan yang maksimal pula dari tenaga perawat pelaksana. Hasil survey pendahuluan yang peneliti lakukan pada perawat pelaksana di ruang Mina RSI Ibnu Sina pada bulan Juni 2013, menunjukkan ada beberapa keluhan dari perawat pelaksana sesuai dengan pekerjaannya. Keluhan tenaga perawat pelaksana yang berhasil peneliti ketahui adalah sebagai berikut: 1) Tingkat kesibukan di ruang Mina cukup tinggi sehingga banyak perawat yang kerja lembur, 2) pemilihan perawat yang mengikuti pelatihan pengembangan kemampuan terasa tidak adil, 3) Hubungan antara perawat ada yang kurang harmonis. Keluhan-keluhan dari perawat pelaksana ini jika tidak diselesaikan dengan bijak, suatu hari nanti akan berimbas terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menjalankan tugasnya. Sudah sepantasnya pihak manajemen rumah sakit memberikan perhatian yang ekstra terhadap tenaga perawat pelaksana, karena mereka adalah ujung tombak dalam melayani pasien.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Mina RSI Ibnu Sina Pekanbaru”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsi pengorganisasian kepala

ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian korelasi yang terdiri atas variabel bebas dan terikat dengan rancangan penelitian *cross sectional* dimana pengukuran atau pengamatan dilakukan pada saat bersamaan antara variabel bebas dan variabel terikat (Hidayat, 2011). Variabel bebas (*independent*) pada penelitian ini adalah fungsi pengorganisasian kepala ruangan dan variabel terikat (*dependent*) adalah tingkat kepuasan perawat pelaksana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap kepuasan perawat pelaksana. Penelitian dilakukan di Ruang Mina RSI Ibnu Sina Pekanbaru karena karena peneliti bekerja di rumah sakit ini dan tingkat kesibukan ruang Mina lebih tinggi dari ruangan lainnya. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang diteliti (Notoatmodjo, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang ada di ruang Mina RSI Ibnu Sina Pekanbaru tahun 2014 sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan cara total populasi, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden pada penelitian ini sebanyak 30 orang.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang mengacu pada kerangka konsep, yang berisi 10 pernyataan tentang fungsi pengorganisasian dengan nilai jawaban untuk pernyataan positif sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, sangat tidak setuju (STS) = 1, kemudian untuk nilai pernyataan negatif sangat setuju (SS) = 1, setuju (S) = 2, tidak setuju (TS) = 3, sangat tidak setuju (STS) = 4. Kemudian pernyataan untuk tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana ada 10 pernyataan dengan nilai jawaban untuk pernyataan positif sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, sangat tidak setuju (STS) = 1, kemudian untuk nilai pernyataan negatif sangat setuju (SS) = 1, setuju (S) = 2, tidak setuju (TS) = 3, sangat tidak setuju (STS) = 4.

Analisa data berguna untuk menyederhanakan data sehingga mudah ditafsirkan dalam penelitian ini. Peneliti menganalisa data dengan 2 cara, yaitu: Analisa univariat digunakan untuk mengetahui gambaran distribusi dan proporsi dari masing-masing variabel penelitian. Penyajian data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan

persentase. Analisa Bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan uji statistik Chi-Square dengan batas derajat kepercayaan 0,05. Apabila uji statistik didapatkan p value < 0,05 Ho ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara 2 variabel. Sedangkan apabila p value > 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara 2 variabel.

HASIL PENELITIAN

Setelah peneliti melakukan penelitian tentang hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka didapatkan hasil:

A. Analisa Univariat

Karakteristik responden berdasarkan umur adalah sebagai berikut:

Tabel 3.

Distribusi responden berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan

No	Umur (Tahun)	F	%
1.	20 – 24	4	13,33
2.	25 – 29	12	40
3.	30 – 34	6	20
4.	35	8	26,67
Jumlah		30	100

No	Jenis Kelamin	F	%
1.	Perempuan	28	93,3
2.	Laki-Laki	2	6,7
Jumlah		30	100

No	Pendidikan	F	%
1.	D III	26	86,7
2.	S1	4	13,3
Jumlah		30	100

Pada tabel 3, diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 25 – 29 tahun sebanyak 12 orang (40%), mayoritas jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 28 orang (93,3%) dan sebagian besar pendidikan responden adalah D III sebanyak 26 orang (86,7%),

Tabel 4.

Distribusi responden berdasarkan fungsi pengorganisasian kepala ruangan

No	Fungsi	F	%
----	--------	---	---

Pengorganisasian			
1.	Berhasil	12	40
2.	Kurang berhasil	18	60
Jumlah		30	100

Pada tabel 4, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan fungsi pengorganisasian kepala ruangan kurang berhasil sebanyak 18 orang (60%).

Tabel 5.

Distribusi responden berdasarkan tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana

No	Kepuasan Kerja	F	%
1.	Puas	10	33,3
2.	Tidak puas	20	66,7
Jumlah		30	100

Pada tabel 5, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden tentang tingkat kepuasan kerja adalah tidak puas sebanyak 20 orang (66,7%).

B. Analisa Bivariat

Untuk melihat hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana statistik Chi-Square.

Tabel 6.

Hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana

Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana				Jumlah	P Value	OR
	Puas		Tidak Puas				
	n	%	n	%			
Berhasil	8	66,7	4	33,3	12	0,004	16,00
Kurang berhasil	2	11,1	16	88,9	18		
Total	10	33,3	20	66,7	30		

Pada tabel 6, diketahui bahwa dari 12 orang yang menyatakan fungsi pengorganisasian berhasil, 4 orang

diantaranya tidak puas dalam hal kepuasan kerja. Sedangkan dari 18 orang yang menyatakan fungsi pengorganisasian kurang berhasil, 2 orang diantaranya merasa puas dalam hal kepuasan kerja.

Setelah dilakukan uji *Fisher's Exact*, maka didapatkan hasil P Value sebesar $0,004 < (0,05)$ ini menyatakan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Ini artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana. Berdasarkan uji *Fisher's Exact* didapatkan nilai OR sebesar 16, ini artinya bahwa jika fungsi pengorganisasian kepala ruangan berhasil, maka perawat pelaksana akan merasa puas dalam bekerja sebesar 16 kali dibandingkan fungsi pengorganisasian yang kurang berhasil.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur, yang terbanyak berumur 25-29 tahun sebanyak 12 orang (40%), usia 35 tahun sebanyak 8 orang (26,67%), usia 30-34 tahun sebanyak 6 orang (20%), dan yang paling sedikit usia 20-24 tahun sebanyak 4 orang (13,33%). Menurut Siagian (2002), terdapat korelasi antara kinerja dan kepuasan kerja dengan umur seorang karyawan, artinya kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut umur karyawan, kinerja dan tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini, antara lain adalah : a. Bagi karyawan yang sudah lanjut usia, makin sulit memulai karir baru di tempat lain, b. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, dan cita-cita, c. Gaya hidup yang sudah mapan, d. Sumber penghasilan yang relatif terjamin, e. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

Pada karyawan yang berusia tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu (Robbins dan Judge, 2008). Sebaliknya, para karyawan yang lebih muda usianya, kepuasan kerja cenderung lebih kecil, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan penyebab-

penyebab lainnya serta pengalaman yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih tua (Handoko, 2001).

Pada penelitian ini responden yang sedikit adalah yang berusia 20-24 tahun sebanyak 13,33%, jadi teori diatas sesuai dengan hasil penelitian bahwa responden yang lebih muda usianya, kepuasan kerja cenderung lebih kecil, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan penyebab-penyebab lainnya serta pengalaman yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan responden yang berusia lebih tua.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritasnya adalah perempuan sebanyak 28 orang (93,3%), dan yang laki-laki sebanyak 2 orang (6,7%). Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar, namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemungkinan yang lebih tinggi daripada pria (Robbins dan Judge, 2008).

Secara teori kepuasan kerja tidak ada perbedaan antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki, karena yang banyak memilih profesi perawat adalah perempuan maka tenaga perawat yang perempuan lebih banyak dari yang laki-laki. Hal ini bisa dilihat pada hasil penelitian, bahwa responden perempuan sebanyak 93,3% sedangkan yang laki-laki hanya 6,7%.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan DIII sebanyak 26 orang (86,7%), dan yang berpendidikan S1 hanya 4 orang (13,3%). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan

yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu. Dalam undang-undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) tahun 2003 BAB 4 pasal 14 menyatakan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas Pendidikan dasar, menengah, dan Perguruan tinggi. Tingkat pendidikan responden pada penelitian ini masuk kategori pendidikan tinggi yaitu DIII dan S1 dan tidak ada responden yang berpendidikan di bawah DIII.

Gambaran Fungsi Pengorganisasian

Hasil penelitian yang diperoleh tentang fungsi pengorganisasian kepala ruangan di Ruang Mina RSI Ibnu Sina Pekanbaru sebagian besar responden menyatakan fungsi pengorganisasian kepala ruangan kurang berhasil sebanyak 18 orang (60%), sedangkan yang menyatakan fungsi pengorganisasian kepala ruangan berhasil adalah sebanyak 12 orang (40%). Menurut Muninjaya (2004) Pengorganisasian adalah salah satu fungsi manajemen yang juga mempunyai peranan penting seperti halnya fungsi perencanaan. Melalui fungsi pengorganisasian, seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi (manusia dan yang bukan manusia) akan di atur penggunaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi tersebut, fungsi pengorganisasian merupakan alat untuk memadukan (sinkronisasi) dan mengatur semua kegiatan yang ada kaitannya dengan personil, finansial, material dan tatacara untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama (Muninjaya, 2004).

Menurut Herlambang (2012) fungsi pengorganisasian dalam manajemen kesehatan mempunyai peran penting seperti fungsi perencanaan. Dengan adanya fungsi pengorganisasian maka seluruh sumber daya dimiliki oleh organisasi akan diatur penggunaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori di atas dijelaskan betapa pentingnya fungsi pengorganisasian untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Berdasarkan hasil penelitian bisa dikatakan fungsi pengorganisasian kepala ruangan belum berjalan dengan baik karena masih banyak perawat pelaksana yang merasa tidak puas terhadap fungsi pengorganisasian yang diterapkan oleh kepala ruangan. Untuk mengatasi

hal ini sangat diperlukan pendekatan yang lebih baik kepada perawat pelaksana oleh kepala ruangan dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan perawat pelaksana sehingga jika ditemukan masalah atau keluhan dari perawat pelaksana dapat diselesaikan dengan baik dan bijaksana.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian yang diperoleh tentang kepuasan kerja perawat di di Ruang Mina RSI Ibnu Sina Pekanbaru, sebagian kepuasan kerja perawat adalah kategori tidak puas sebanyak 20 orang (66,7%) dan dengan kategori puas sebanyak 10 orang (33,3%). Tjiptono (2006) dalam Sutrisno (2010) berpendapat bahwa kepuasan atau ketidakpuasan merupakan respon pelanggan sebagai hasil dan evaluasi ketidaksesuaian kinerja/tindakan yang dirasakan sebagai akibat dari tidak terpenuhinya harapan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan. Harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi (Sutrisno, 2010), sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja (*job satisfaction*) menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi

menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu.

Teori di atas menyatakan bahwa banyak faktor yang berhubungan dengan situasi kerja. Pada penelitian yang dilakukan di Ruang Mina RSI Ibnu Sina Pekanbaru dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, didapatkan hasil 66,7% perawat pelaksana dalam hal kepuasan kerja merasa tidak puas terhadap hal-hal yang mereka dapatkan selama bekerja, baik berupa beban kerja yang terlalu berat/sibuk, sehingga banyak perawat yang merasa kelelahan dalam melayani pasien, komunikasi antara sesama perawat serta perawat dengan kepala ruangan masih dirasakan kurang baik. Sebenarnya sebuah rumah sakit harus memperhatikan kepuasan kerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pekerjaannya, karena perawat pelaksana adalah orang yang paling sering berhadapan dengan pasien, jika perawat pelaksana merasakan puas terhadap apa yang mereka dapatkan selama bekerja dan pelayanan yang mereka berikan ke pasien juga akan semakin baik dan sebuah rumah sakit akan semakin baik dalam pelayanannya terhadap pasien.

Hubungan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian tentang hubungan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Mina RSI Ibnu Sina Pekanbaru tahun 2014, menunjukkan hasil dari 12 orang yang menyatakan fungsi pengorganisasian berhasil, 4 orang diantaranya tidak puas dalam hal kepuasan kerja. Sedangkan dari 18 orang yang menyatakan fungsi pengorganisasian kurang berhasil, 2 orang diantaranya merasa puas dalam hal kepuasan kerja.

Berdasarkan uji *Fisher's Exact*, maka didapatkan hasil P Value sebesar $0,004 < (0,05)$ ini menyatakan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima. Ini artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana. Berdasarkan uji *Fisher's Exact* didapatkan nilai OR sebesar 16, ini artinya bahwa jika fungsi pengorganisasian kepala ruangan berhasil, maka perawat pelaksana akan merasa puas dalam bekerja sebesar 16 kali dibandingkan fungsi pengorganisasian yang kurang berhasil.

Kepuasan perawat adalah bagian dari rangkaian proses mutu layanan keperawatan pada

fungsi pengendalian manajemen keperawatan. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa, rumah sakit seharusnya memperhatikan mutu layanan karena mustahil kepuasan pasien akan optimal jika pemberi layanan merasa tidak puas dalam bekerja. Menurut hasil survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia PPNI (2006, dalam Adysetiadi, 2012) melaporkan sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu.

Kepala ruangan sebagai *firstline* manajer bisa dikatakan sebagai manajer operasional yang merupakan pemimpin langsung mengelola seluruh sumber daya di unit perawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu. Di tingkatan manajer jabatan kepala ruangan adalah jabatan yang penting dalam keberhasilan layanan langsung pasien (Soejitno, 2005).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmawati (2013) bahwa ada hubungan yang signifikan antara fungsi pengorganisasian dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJDAG Semarang ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa ada hubungan yang signifikan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana tahun 2014. Penelitian ini menjelaskan bahwa banyaknya keluhan dari perawat pelaksana diantaranya 1) Tingkat kesibukan cukup tinggi sehingga banyak perawat yang kerja lembur, 2) pemilihan perawat yang mengikuti pelatihan pengembangan kemampuan terasa tidak adil, 3) Hubungan antara perawat ada yang kurang harmonis. Permasalahan ini salah satu penyebabnya adalah kurang bagusnya fungsi pengorganisasian yang dijalankan oleh kepala ruangan yang mengakibatkan kurang baiknya komunikasi antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana sehingga masalah yang timbul tidak diketahui oleh kepala ruangan. Jika seorang kepala ruangan pengorganisasiannya baik maka semua perawat pelaksana akan merasa puas dan kepuasan perawat pelaksana dalam bekerja besar kemungkinan akan bisa tercapai karena sudah tentu komunikasi kepala ruangan dengan perawat pelaksana menjadi baik sehingga setiap ada masalah bisa diselesaikan dengan segera atau secepat mungkin dan tidak mengganggu

pelayanan yang diberikan kepada pasien rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana, dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 30 orang responden yang menjadi subjek penelitian menyatakan bahwa fungsi pengorganisasian kepala ruangan kurang berhasil sebanyak 18 orang (60%) dan perawat pelaksana menyatakan kurang puas terhadap pekerjaannya sebanyak 20 orang (66,7%). Hasil uji chi square diketahui $p \text{ value} = 0,004 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana.

Saran

1. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan kepada kepala ruangan agar dalam memimpin lebih melakukan pendekatan kepada perawat pelaksana dengan menjalin komunikasi yang baik dengan perawat dan menciptakan komunikasi yang baik juga antara sesama perawat pelaksana sehingga akan tercipta hubungan kerja yang harmonis serta setiap ada permasalahan yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan bijaksana untuk mencapai tujuan yang diterapkan oleh rumah sakit tentang memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin kepada pasien.

2. Bagi Responden

Hasil penelitian dan diharapkan juga kepada perawat pelaksana, jika ada permasalahan yang dirasakan sebaiknya langsung dibicarakan dengan kepala ruangan untuk dicari solusi yang saling menguntungkan untuk semua pihak, sehingga pelayanan yang diberikan kepada pasien semakin baik karena kepuasan kerja perawat pelaksana bisa tercapai dengan lingkungan kerja yang harmonis.

3. Bagi Ilmu Keperawatan

Diharapkan bisa jadi masukan untuk kemajuan ilmu keperawatan khususnya dalam manajemen keperawatan.

4. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti menggunakan metode observasi agar mendapatkan hasil yang

lebih akurat karena penelitian bisa dilakukan di dua lokasi atau lebih.

- 1 **Verawati**, Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau, Indonesia
- 2 **Erwin**, Staf Akademik Manajemen Keperawatan PSIK Universitas Riau, Indonesia
- 3 **Riri Novayelinda**, Staf Akademik Keperawatan Anak PSIK Universitas Riau, Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Adisetiady.2012. *Hasil Survei Dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia PPNI*.adysetiadi.files.wordpress.com/2012/.../jurnal-stikes-3
diakses tanggal 29 Agustus 2013
- Alamsyah, D. 2011. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Cahayani, D. 2011. *Teori Organizing atau Pengorganisasian*.http://cahayani-iminob.blogspot.com/2011/01/organizing-atau-pengorganisasian_05.html.
diakses tanggal 30 Agustus 2013
- Darwis, dkk. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen: Buku Ajar*. Pekanbaru: Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau
- Handoko, T. Hani 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*.Yogjakarta : BPFE .
- Herlambang, S & Murwarni, A. 2012.*Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Hidayat, A. 2010.*Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Irawaty, D. 2012. *1 Perawat Tangani 10.000 Pasien*
<http://pontianak.tribunnews.com/2012/02/11/1-perawat-tangani-10.000-pasiendiakses>
tanggal diakses tanggal 27 Agustus 2013
- Mangkunegara, P. A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rsodakarya.
- Mubarok, W & Chayatin, N. 2009.*Ilmu Keperawatan Komunitas*. Jakarta: Salemba Medika
- Muninjaya, A. 2004.*Manajemen Kesehatan*. Jakarta: EGC
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2002. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika
- _____. 2003. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatn: pedoman laporan penelitian, tesis, dan instrument penelitian keperawatan*. Jakarta: Salemba medika.
- _____. 2008. *Manajemen Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika
- Rahmawati. 2013. *Pengaruh Persepsi Pelaksanaan Fungsi Manajerial Asuhan Keperawatan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap*. Prosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah 2013.
jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/.../946
diakses tanggal 30 Agustus 2013
- Riyanto, Agus. 2011. *Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, S. 2011. Workshop Nasional Penerapan Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit
http://buk.depkes.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=146:workshop-nasional-penerapan-pedoman-penyelenggaraan-pelayanan-keperawatan-di-rumah-sakit. diakses tanggal 20 Agustus 2013
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis Untuk Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Swanburg, R. C. 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- 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/pengaruh-timbal-balik-antara-kepuasan-kerja-dengan-kepuasan-keluarga>

serta-pengaruhnya-terhadap-kinerja-perawat-
menuju-pembangunan-arsitektur-baru-bisnis-
jasa-kesehatan/ diakses tanggal 20 Juli 2013.