

STUDI KOMPARATIF KEPUASAN KERJA PERAWAT PNS DAN NON PNS DI RSUD RADEN MATTATHER JAMBI

Rino M

Program Studi S1 Keperawatan STIKBA Jambi

E-Mail: Rino.malvino20@yahoo.com

ABSTRACT

Background: Job satisfaction is a pleasant emotional disposition and loves his job. Someone who has a level of job satisfaction will have a positive feeling about the job, but the results are still a lot of nurses in hospitals nationally and internationally to feel dissatisfaction.

Methods: This study aims to look at the comparative study of job satisfaction of nurses civil servants and non-civil servants in hospitals Raden Mattather Jambi 2016. corss sectional study design using comparative. Samples were taken by proportional random sampling with 220 nurses civil servants and non-civil servants.

Results: The test results obtained frequency distribution of job satisfaction variables that have a comparison between civil servants and non-civil nurses in hospitals Raden Mattather Jambi is a nurse job satisfaction civil servants (43.6%) were dissatisfied and nurses non-civil servants (56.4%) were not satisfied. Based on the research showed that job satisfaction of nurses nurses civil servants and non-civil servants at the Hospital Raden matther Jambi not meet applicable standards.

Keywords : Job satisfaction, Nurse civil servants and non-civil servants civil

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja perawat sangat di butuhkan bagi perawat agar meningkatkan pelayanan kesehatan. kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif, yang dihasilkan penilaian pekerjaan dari seseorang atau pengalaman kerja (Persefoni et al, 2010). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Jadi perawat yang emosi positif dalam suatu pekerjaan menjadi lebih baik. Perawat yang tidak puas dalam berkerja memiliki perasaan negatif menimbulkan banyak permasalahan di rumah sakit.

Banyak para ahli menjelaskan tentang teori kepuasan kerja. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) adalah bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan (Adam, 1963 dalam Mangkunegara, 2005). Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*) menjelaskan bahwa kepuasan kerja perawat

bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh perawat (Porter, 1961 dalam Yuli, 2005). Jadi demikian teori kepuasan kerja perawat adalah dalam organisasi perawat harus ada keseimbangan dan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat oleh perawat. Oleh karena itu perawat harus bekerja sesuai dengan teori tersebut.

Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja perawat di Internasional dan Indonesia, antara lain Wang et al (2015) di Shanghai diketahui bahwa kepuasan kerja perawat rendah sebesar 60,8%. Kartika (2012) di Bekasi diketahui bahwa kepuasan kerja perawat yang rendah sebanyak 70,96%. Muhammad (2009) di Medan bahwa kepuasan kerja perawat yang rendah sebanyak 41,4%. Hasil peneliti masih banyak perawat yang kurang puas dengan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

Menurut teori faktor mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Menurut Weiss, et al (2007) Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Ada 20 unsur yang dieksplorasi dan dinilai yaitu : kemampuan, prestasi kerja, aktivitas, pengembangan diri, peningkatan wewenang, sistem kebijakan organisasi, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, otonomi, nilai normal, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, pelayanan sosial, status sosial, supervisi karyawan, supervisi teknis, variasi kerja dan suasana kerja. Apa bila dua puluh unsur ini tidak tercapai keinginan perawat dalam bekerja akan menyebabkan ketidakpuasan perawat berdampak negatif di pelayanan di rumah sakit..

Kepuasan perawat terhadap pengembangan profesi dan pendidikan berkelanjutan terdapat 2 (dua) perawat yang menyatakan tidak puas. terdapat 2 (dua) Perawat non PNS mengatakan kurang puas karena gaji tidak sesuai dan tidak ada jaminan kesehatan. Terdapat 1 (satu) perawat PNS mengatakan kurang puas pembagian insentif yang tidak jelas.

Berdasarkan latarbelakang, fenomena, studi dokumentasi dan wawancara yang dilakukan di RSUD Raden Mattaher Jambi, seperti data diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Studi Komparatif Analisis Kepuasan kerja antara Perawat PNS dan Non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi”.

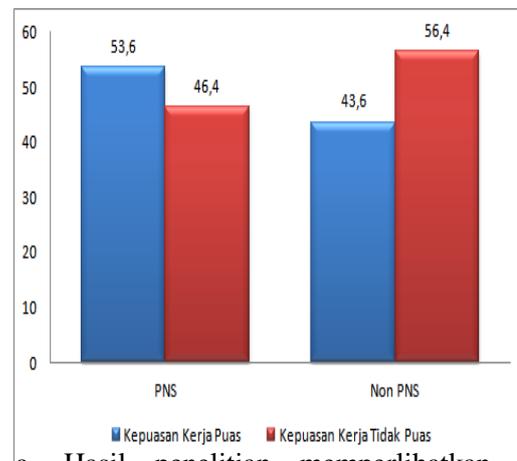
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif. Metode/desain yang digunakan adalah *Cross Sectional komparatif* (Notoatmodjo, 2009). Studi ini merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan ada perbandingan kepuasan kerja antara perawat PNS dan non PNS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di

RSUD Raden Mattaher Jambi tahun 2016 dengan jumlah 398 orang. jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 110 perawat PNS dan 110 perawat non PNS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbandingan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Raden Matther Jambi Tahun 2016



- a. Hasil penelitian memperlihatkan kepuasan kerja perawat PNS di Rumah Sakit Raden Mattaher Jambi Tahun 2016 yakni kurang dari separuh (46,4%) tidak puas

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Gatot (2005) di Rumah Sakit Daerah Gunung Jati Cirebon memperlihatkan bahwa lebih separuh (62,9%) perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya. Demikian dengan penelitian Mulatinah (2014) di RSU Budi Rahayu Pekalongan memperlihatkan bahwa lebih separuh (54,3%). Hal ini berarti bahwa nilai perawat terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit masih sangat rendah.

Menurut Luthans (2006) meyakini bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari

penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Pada penelitian kepuasan kerja perawat PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi dimana 20 pertanyaan tentang kepuasan kerja berdasarkan kuesioner disebarkan didapatkan data kepuasan kerja terdapat lebih dari separuh (70,9%) perawat PNS menyatakan kurang puas penghargaan yang saya dapatkan karena berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya lebih dari separuh (69,9%) perawat mengatakan bahwa Keamanan saya saat bekerja kurang terjamin. Lebih dari separuh (67,3) perawat mengatakan bahwa Perbandingan gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Hasil analisis kuesioner kepuasan kerja perawat PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi dapat di sebabkan nilai kepuasan kerja perawat PNS paling tinggi yaitu dari : kurang penghargaan yang saya dapatkan karena berhasil melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja perawat yang paling kurang puas penghargaan pada perawat PNS. hal ini terjadi pihak manajemen rumah sakit tidak sama sekali membuat program penghargaan pada perawat PNS. hal ini mengakibatkan ketidakpuasan dalam berkerja. Berdampak pada menurunnya kinerja perawat PNS. Minimnya penghargaan pada perawat PNS saat berkerja karena tidak ada program penghargaan pihak rumah sakit. Maka dari itu pihak rumah sakit perlu adanya program penghargaan pada perawat PNS dalam berkerja dengan baik agar meningkat kepuasan kerja perawat PNS berdampak mutu pelayanan di rumah sakit.

Keamanan adalah kebutuhan dasar manusia prioritas kedua berdasarkan kebutuhan fisiologis dalam hirarki Maslow yang harus terpenuhi selama hidupnya, sebab dengan terpenuhinya rasa aman setiap individu dapat berkarya dengan optimal dalam hidupnya (Fahmi, 2014).

Hasil analisis peneliti bedasarkan kuesioner yang telah di sebarakan ke rumah sakit Raden Mattaher Jambi. perawat menyatakan bahwa Keamanan saya saat bekerja kurang terjamin. Hal ini disebabkan kurangnya alat pelindung diri bagi perawat saat melakukan pemeriksaan bagi pasien, ini disebabkan resiko terkena penyakit bagi perawat. Maka dari itu pihak manajemen rumah sakit perlu mengumpayakan pegadaaan sarana alat perlindungan diri bagi perawat saat melakukan kegiatan pemeriksaan bagi pasien yang beresiko. Agar perawat terjamin keamanannya dalam kesehatannya dan berdampak kepuasan bagi perawat di rumah sakit.

- b. Hasil penelitian memperlihatkan kepuasan perawat non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016 lebih dari lebih dari separuh (56,4%) tidak puas.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Tahsinia (2013) di RS sehat Terpadu Parung Bogor melaporkan ketidakpuasan perawat pelaksana kurang dari separuh (41,3%) demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Tampilang (2013) di Rawat Inap RSUD luinkendage Tahuna Manado juga melaporkan ketidakpuasan perawat dari kurang dari separuh (39%). Bila dibandingkan kepuasan perawat di

Rumah Sakit Raden Mattaher Jambi jauh lebih tinggi dibandingkan Rumah Sakit Sehat Terpadu dan RS Luinkendage.

Robbins (2007) kepuasan kerja adalah sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya ganjaran yang seharusnya di terima. Kepuasan kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan semakin tinggi kepuasan kerja perawat semakin tinggi kinerja perawat.

Pada penelitian terlihat bahwa banyak perawat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap perawat non PNS pada kategori tidak puas hal ini terlihat dari hasil kuesioner 20 pernyataan, dimana didapatkan data tinggi bahwa perawat non PNS menyatakan keamanan saya saat bekerja kurang terjamin (71,8%). Selanjutnya kurang dari separuh (39,1%) perawat non PNS mengatakan kesempatan saya untuk menjadi bagian dari lingkungan atau masyarakat dan kurang dari separuh (38,2%) perawat non PNS mengatakan kurang puas kemampuan kepala ruangan saya dalam mengambil keputusan.

Bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur (UUD RI NO. 40 Tahun 2004)

Hasil penelitian ini berdasarkan kuesioner kepuasan kerja perawat non PNS mengatakan kurang puas sangat tinggi sekali tentang

keamanan saya saat bekerja kurang terjamin. Perawat non PNS tidak ada jaminan kesehatan di rumah sakit, sedangkan perawat non PNS berkontak langsung dengan pasien yang sakit, dan beban kerja terlalu banyak. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan perawat non PNS. Seharusnya wajib perawat non PNS ada jaminan kesehatan oleh pihak manajemen rumah sakit. Maka dari itu pihak manajemen rumah sakit Raden Mattaher Jambi harus membuat perencanaan jaminan kesehatan bagi perawat non PNS. Agar jaminan kesehatan perawat non PNS ini terjamin dan berdampak kepuasan kerja perawat non PNS.

Menurut Hasan (2005) pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Hasil penelitian ini di dapatkan kuesioner yaitu perawat mengatakan kurang puas kemampuan kepala ruangan saya dalam mengambil keputusan. Peneliti berasumsi kepala ruangan tidak sesuai mengambil keputusan secara tidak adil, secara otoriter dan tidak sesuai aturan di rumah sakit. Maka dari itu pihak manajemen perlu mengevaluasi kegiatan kepala ruangan ini baik atau tidak menjalankan seseuai aturan yang ada.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki kepuasan kerja yang puas terhadap pekerjaannya dan kurang dari separuh memiliki kepuasan kerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya.
- b. Hasil penelitian didapatkan kurang dari separuh perawat non PNS memiliki kepuasan kerja yang puas terhadap pekerjaannya dan lebih dari separuh memiliki kepuasan kerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

SARAN

1. Bagi RSUD Raden Mattaher Jambi

- a) Diharapkan bagi pihak rumah sakit Raden Mattaher Jambi untuk lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat PNS dengan cara lebih memperbaiki sistem penghargaan pada perawat PNS dengan memberikan *reward* terhadap pekerjaan baik yang dilakukan.
- b) Perlunya upaya membuat jaminan kesehatan bagi perawat non PNS Maka dari itu pihak manajemen rumah sakit Raden Mattaher Jambi harus membuat perencanaan jaminan kesehatan bagi perawat non PNS. Agar jaminan kesehatan perawat non PNS ini terjamin.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi ilmiah untuk digunakan dalam bidang keperawatan khususnya yang berkaitan Perbedaan kepuasan kerja perawat PNS dan non PNS.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Mengingat penelitian ini masih mengandung beberapa kelemahan maka bagi peneliti yang akan melakukan penelitian ini maka disarankan :

- a. Mengembangkan desain penelitian lain seperti observasi atau quasi-eksprimen untuk menggali lebih lanjut faktor mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi, Teori Aplikasi dan Kasus*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Gatot. D.B. (2005). *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon*. Universitas Indonesia
- Hasibuan, SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Han, et al. (2012). *Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Kartika, Y.(2012). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi*. TESIS. Universitas Padjadjaran.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P.(2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Mulatinah, (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat*

- Pelaksana di RSUD Budi Rahayu Pekalongan.* Tesis. Universitas Diponegoro.
- Muhammad, I. (2009). *Pengaruh Motivasi Kerja Perawat Outsourcing Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Tembakau Deli.* TESIS.Universitas Sumatera Utara.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Jakarta : Edisi II. PT Rineka Cipta
- Persefoni, et al (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital, *Human Resources For Health.*
- Robbins. SP. (2007). *Perilaku Organisasi,* Salemba Empat, Jakarta.
- Tahsinia, N. (2013). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS Rumah Sehat Terpadu Parung Bogor.*Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Wang, et. al (2015) Nurses' Practice Environment and Their Job Satisfaction: A Study on Nurses Caring for Older Adults in Shanghai. *Cross Mark.*