

IKLIM KERJA BERKONTRIBUSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT

Yayah^{1*}, Rr. Tutik Sri Hariyati²

1. Program Studi Magister Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia
2. Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia

*E-mail: fadil1307@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja perawat merupakan faktor yang dapat memengaruhi motivasi dalam bekerja, kepuasan sering dipengaruhi faktor lingkungan kerja, demikian juga kepuasan kerja di lingkungan rumah sakit militer yang memiliki hubungan dengan iklim militer yang dibentuk di lingkungan bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit militer. Desain penelitian yang digunakan yaitu deskriptif korelasi dengan pendekatan potong lintang dan menggunakan sampel 110 perawat yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan adalah *Minnesota Satisfaction Questioner (MSQ)* dan *The Gallup Questionnaire* dan dianalisis menggunakan uji *chi-square*. Hasil riset menyampaikan terdapat hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat di RS Militer ($p < 0,001$, $\alpha = 0,05$, $OR = 13,132$). Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai persepsi tentang iklim kerja baik berpeluang 13,132 kali untuk merasa puas dalam pekerjaannya, dibandingkan dengan perawat yang memiliki persepsi iklim kerja tidak baik. Hasil tersebut dapat menjadi dasar untuk manajemen keperawatan dan manajemen rumah sakit dalam meningkatkan iklim kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat.

Kata kunci: iklim kerja, kepuasan kerja, perawat

Abstract

Working Environment Contributes to The Nurse Satisfaction. Nurses' work satisfaction is one of factors that can contribute to working motivation. Work satisfaction often affected by working environment. The purpose of this research is to identify correlation between working environment and nurse working satisfaction. This descriptive correlational study used cross sectional approach and recruited 110 nurses as their respondent. Respondents were selected using purposive convenience sampling as non-probability sampling approach. Data were collected using *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* and *The Gallup Questionnaire*. Data were analyzed using *chi-square* and shows there was significant correlation between working environment and nurse working satisfaction ($p < 0,001$, $\alpha = 0,05$, $OR = 13,132$). A good working environment has possibility 13,132 times in having nurses' work satisfaction than those nurses who perceived unsatisfied with their job. This result can be used as basic information in improving nursing management especially in improving working environment, which indirectly influenced to nurses' work satisfaction.

Keywords: hospital, military, satisfaction, working environment

Pendahuluan

Perawat sebagai sumber daya manusia dengan jumlah terbanyak dan selalu berhubungan dengan pasien selama 24 jam sehingga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang profesional. Perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan mempunyai motivasi yang baik, dan sebaliknya perawat yang mempunyai motivasi akan

meningkatkan kepuasan staf (Sahar, Ahmed, Lamiaa, Elsayed, Nahed, & El-Nagger, 2013).

Faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja diantaranya budaya rumah sakit, kualitas manajemen, gaya kepemimpinan, efektivitas komunikasi, desain pekerjaan, gaji, tunjangan, tuntutan teknis pekerjaan, emosional, tuntutan situasi pasien yang unik, dan faktor lingkungan

(Wood, 2008). Hal ini berbeda dengan riset dari (Schiestel, 2007), yang menyampaikan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin, tipe bekerja dan keanggotaan profesi dengan kepuasan.

Rumah sakit militer mempunyai sistem yang dipengaruhi manajemen militer dan menuntut disiplin tinggi dari personilnya. Perawat yang bertugas merupakan PNS dan sebagai Komponen Cadangan Ketahanan Negara, sehingga perawat sering terlibat dalam kegiatan latihan militer disamping tugasnya sebagai perawat di rumah sakit. Lingkungan militer disamping mendidik kedisiplinan juga kadang membuat tekanan dalam bekerja yang memengaruhi kepuasan perawat.

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara iklim kerja (harapan, alat dan fasilitas kerja, penghargaan, rancangan pekerjaan, rekan kerja, dan program pengembangan karir) di rumah sakit militer dengan kepuasan kerja perawat.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan potong lintang. Responden dalam penelitian ini adalah 110 perawat yang bekerja di rumah sakit. Kriteria dari responden adalah perawat pelaksana; telah bekerja minimal 2 tahun di rumah sakit tersebut, tidak dalam kondisi sakit dan tidak sedang cuti lebih dari 1 bulan, serta bersedia menjadi responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan dengan menggunakan teknik *convenience sampling*, dan analisis menggunakan distribusi frekuensi dan *Chi Square*.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Data demografi perawat diperoleh dengan menggunakan kuesioner A. Kuesioner B dari *The Gallup Questionnaire* untuk mengukur iklim kerja. Kuesioner C dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* untuk mengukur kepuasan kerja (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1976). MSQ yang digunakan adalah model *short form MSQ* dengan 20 pertanyaan. MSQ dibagi dalam dua faktor yaitu faktor intrinsik dari

pekerjaan atau pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik atau aspek-aspek kontekstual dari pekerjaan itu sendiri. *The Gallup Questionnaire* memiliki nilai *crombach alpha* 0,90 untuk memprediksi iklim kerja terhadap kepuasan kerja (Meeusen, Van Dam, Brown-Mahoney, Van Zundet & Knape, 2011) sedangkan MSQ memiliki koefisien *alpha* yang sangat baik (mulai 0,85–0,91) dan stabil dari waktu ke waktu (Martins & Proenca, 2012).

Hasil

Hasil analisis karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, masa kerja dan unit kerja) tertera pada Tabel 1. Pada Tabel 2 menunjukkan analisis iklim kerja dan kepuasan kerja perawat.

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis karakteristik perawat, dari 110 perawat di rumah sakit ini (90,0%) berusia antara 26–35 tahun, jenis kelamin perempuan (90,9%), pendidikan 100% DIII keperawatan, dan masa kerja 2–5 tahun (59,1%). Perawat yang bertugas di unit rawat inap sebanyak 75,5%.

Tabel 1. Karakteristik Perawat

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Umur:		
≤ 25 th	7	6,4
26–35 th	99	90,0
≥36–40 th	4	3,6
Total	110	100
Jenis kelamin:		
Laki-laki	10	9,1
Perempuan	100	90,9
Total	110	100
Pendidikan:		
DIII	110	100
S1	0	0,0
Total	110	100
Lama kerja:		
2–5 th	65	59,1
>5 th	45	40,9
Total	110	100
Unit kerja:		
Ranap	83	75,5
Rajal	27	24,5
Total	110	100

Tabel 2. Kepuasan Kerja Perawat dan Persepsi Perawat tentang Iklim Kerja

Variabel	Frekuensi	Presentase (%)
Kepuasan Kerja		
Tidak puas	55	50
Puas	55	50
Total	110	100
Iklim Kerja		
Tidak baik	46	41.8
Baik	64	58.2
Total	110	100

Tabel 2 menunjukkan 50% perawat merasa puas dan sebagian lagi merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebagai perawat di rumah sakit. Tabel ini juga menunjukkan 58,2% perawat memiliki persepsi iklim kerja baik.

Hasil analisis hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat ditampilkan pada Tabel 3. Hasil analisis hubungan karakteristik perawat dengan kepuasan kerja ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat. Nilai $p < 0,001$ ($\alpha = 0,05$; OR = 13,132; CI 5,115–33,715). Hal ini berarti terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat. Nilai OR = 13,132, menunjukkan bahwa persepsi tentang iklim kerja tidak baik berpeluang 13,132 kali untuk merasa tidak puas dalam pekerjaannya, dibandingkan dengan perawat yang memiliki persepsi iklim kerja baik.

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis hubungan karakteristik perawat dengan kepuasan kerja perawat. Hasil analisis tersebut adalah tidak terdapat hubungan yang bermakna antara karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, masa kerja dan unit kerja) dengan kepuasan kerja perawat ($p = 0,05$; $\alpha = 0,05$).

Pembahasan

Penelitian ini menjelaskan terdapat hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa perawat yang memiliki persepsi baik tentang iklim kerja, berpeluang 13,132 kali untuk merasa lebih puas terhadap pekerjaannya sebagai perawat, dibandingkan dengan perawat yang memiliki persepsi iklim kerja tidak baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meeusen, et al., (2011) yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat ($p < 0,001$).

Ganz dan Toren (2014) kepuasan kerja memiliki korelasi tinggi dengan lingkungan kerja perawat. Sesuai pendapat dari Triwibowo (2013) yang menyatakan bahwa jika perawat memiliki persepsi iklim kerja positif maka akan meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja, sebaliknya jika iklim kerja dipersepsikan buruk, maka akan menimbulkan efek pada semangat kerja dan *burn out* yang tinggi dan produktifitas kerja yang menurun. Hal ini disebabkan perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan mencintai pekerjaannya, dan akan memandang pekerjaan itu sebagai hal yang menyenangkan. Sebaliknya jika perawat merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka perawat akan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang membosankan.

Perawat yang memiliki harapan baik dan merasa puas memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang memiliki harapan tidak baik. Meskipun demikian hubungan ini tidak bermakna. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*) menjelaskan bahwa semakin sedikit selisih antara harapan dengan kenyataan, maka seseorang akan merasa semakin puas (Bangun, 2012).

Alat dan fasilitas memiliki hubungan yang bermakna pada kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Dariyo (2004) yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat memengaruhi pekerjaan serta keselamatan dan keamanan kerja, diantaranya yaitu alat dan fasilitas.

Tabel 3. Hubungan Iklim kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

Variabel Sub variabel	Kepuasan Kerja		P	OR (95% CI)
	Tidak Puas %	Puas %		
Iklm Kerja				
Tidak baik	82,6	17,4	0,000*	13,132 (5,115–33,715)
Baik	26,6	73,4		
Sub variabel				
1. Harapan			0,069	2,628 (1,024–6,748)
Tidak baik	68,0	32,0		
Baik	44,7	55,3		
2. Alat dan fasilitas			0,007*	3,484 (1,462–8,299)
Tidak baik	70,6	29,4		
Baik	40,8	59,2		
3. Penghargaan			0,000*	6,553 (2,618–16,405)
Tidak baik	78,4	21,6		
Baik	35,6	64,4		
4. Rancangan pekerjaan			0,000*	5,481 (2,419–12,423)
Tidak baik	71,2	28,8		
Baik	31,0	69,0		
5. Dukungan			0,000*	7,050 (2,814–17,664)
Tidak baik	78,9	21,1		
Baik	34,7	65,3		
6. Pengembangan			0,020*	4,354 (1,331–14,237)
Tidak baik	77,8	22,2		
Baik	44,6	55,4		

*Bermakna pada $\alpha= 0,05$

Tabel 4. Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat

Variabel	Kepuasan Kerja		P	OR (95% CI)
	Tidak Puas %	Puas %		
Umur:				0,803
<30 th	47,1	52,9	0,702	(0,379–1,701)
≥30 th	52,5	47,5		
Jenis kelamin:				0,396
Laki-laki	30,0	70,0	0,320	(0,097–1,168)
Perempuan	52,0	48,0		
Lama kerja:				0,686
<5 th	46,2	53,8	0,438	(0,319–1,472)
≥5 th	55,6	44,4		
Unit kerja:				1,344
Ranap	51,8	48,2	0,658	(0,561–3,216)
Rajal	44,4	55,6		

Senada dengan pendapat Ganz dan Toren (2014), para pembuat kebijakan dan manajer rumah sakit harus membahas lingkungan praktik, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan retensi. Alat dan fasilitas keperawatan yang lengkap dalam melaksanakan asuhan pasien akan mendukung keselamatan dan keamanan kerja.

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa penghargaan yang baik akan memengaruhi peningkatan kepuasan kerja dan memiliki hubungan yang bermakna. Penghargaan tidak selalu diharapkan dalam bentuk bayaran, akan tetapi lebih dari sekedar upah atau gaji, misalnya dapat berupa penghargaan dan dukungan untuk berkembang baik dari peningkatan karir maupun peluang

untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi. Tanner (2007) mengungkapkan bahwa gaji memiliki hubungan yang lemah dengan kepuasan kerja perawat. Marquis dan Huston (2010; 2003) menyatakan penghargaan yang diberikan pimpinan kepada staf sebarangpun nilainya, penghargaan cenderung menimbulkan pengabdian dan kesetiaan yang sangat besar.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang merasa adanya rancangan pekerjaan yang baik memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Rancangan pekerjaan yang menantang dan menuntut kemandirian dapat menjadikan perawat memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik menurut pribadinya. Perawat juga merasa lebih memiliki perasaan bertanggung jawab terhadap hasil dari pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Jayasuria, Whittaker, Halim, dan Matineau (2012) yang menyatakan bahwa perawat yang memiliki kesempatan untuk lebih mandiri dalam pekerjaannya cenderung merasa lebih puas.

Dukungan yang baik dari rekan kerja dan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini memiliki hubungan yang bermakna. Senada dengan Dion (2006) yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan dari organisasi dan dukungan dari rekan kerja memiliki hubungan yang bermakna terhadap kepuasan kerja, sedangkan persepsi dukungan dari supervisor tidak terdapat hubungan dengan kepuasan kerja. Pendapat yang sama diungkapkan Triwibowo (2013) yang menyatakan bahwa perasaan adanya dukungan dalam kehidupan organisasi dan saling membantu, serta adanya hubungan sesama yang baik mempunyai keterikatan emosional untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suroso (2011) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja perawat. Demikian juga dengan penghargaan, pengakuan, dan promosi memiliki hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja dengan nilai $p < 0,01$. Pendapat yang senada yang diungkapkan oleh Jayasuria, et al., (2012) bahwa peluang promosi, dan kesempatan bagi pengem-

banan pribadi dan pengakuan memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Penghargaan juga akan memengaruhi kinerja seseorang (Farjam, Razak, & Jafar, 2013).

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam menentukan kebijakan, untuk menciptakan iklim kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Pihak manajemen dapat meningkatkan program pengembangan karir, peluang promosi, dan sistem *reward* yang jelas. Semua program ini merupakan faktor pemuas ekstrinsik jika diperbaiki, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Wood, 2008). *Reward* yang dapat diterapkan adalah untuk meningkatkan perasaan dihargai atas hasil kerja yang telah dicapai.

Penelitian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan dari usia dengan kepuasan kerja perawat. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Suroso (2011) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara usia dengan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini berbeda dengan survei yang dilakukan oleh Jayasuria, et al., (2012) yang menyatakan terdapat hubungan antara usia dengan kepuasan kerja perawat, kepuasan kerja lebih tinggi pada usia perawat diatas 35 tahun dan hubungan ini bermakna.

Penelitian ini memang tidak dapat membuktikan adanya hubungan antara usia dengan kepuasan kerja, akan tetapi hasil perhitungan didapatkan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi pada usia perawat yang lebih muda. Berbeda dengan Robbins dan Judge (2013) yang menyatakan bahwa semakin tua usia karyawan, maka akan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya. Pendapat ini diperkuat oleh hasil penelitian Jayasuria, et al., (2012) yang menyatakan bahwa perawat yang berusia lebih tua memiliki kepuasan yang lebih tinggi.

Perbedaan kepuasan kerja antara perawat yang lebih muda dengan perawat yang lebih tua adalah terkait dengan situasi kerja. Sistem *reward* yang belum jelas, sistem promosi dan pengembangan karir yang tidak dirasakan oleh perawat senior, serta ada ketidaksesuaian antara harapan dengan yang kenyataan.

Berdasarkan jenis kelamin didapatkan angka kepuasan lebih tinggi pada perawat laki-laki daripada pada perawat perempuan. Meskipun demikian tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayasuria, et al., (2012) yang menunjukkan kepuasan kerja lebih tinggi pada perawat perempuan daripada perawat laki-laki, walaupun ada kesamaan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat.

Terdapat perbedaan kepuasan kerja pada perawat perempuan dengan kepuasan kerja pada perawat laki-laki yang bekerja di rumah sakit militer. Kepuasan kerja lebih tinggi persentasenya pada perawat laki-laki, sedangkan jumlah perawat perempuan lebih banyak dari pada jumlah perawat laki-laki. Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa perempuan memiliki peran dan tanggung jawab dalam keluarga sebagai pengasuh anak, dan pencari nafkah sekunder. Hal ini perlu disikapi oleh pihak manajemen rumah sakit dengan meningkatkan program dan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perawat.

Perawat pelaksana yang menjadi responden seluruhnya berpendidikan DIII Keperawatan, sehingga penelitian ini tidak meneliti hubungan pendidikan perawat dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit tersebut. Hasil penelitian Jayasuria, et al., (2012) menunjukkan bahwa pendidikan perawat memiliki hubungan yang bermakna dengan tingkat kepuasan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara lama kerja dengan kepuasan kerja perawat. Berbeda dengan pendapat Siagian (2009) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja menyebabkan seseorang semakin terampil untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan kepuasan. Pendapat Siagian diperkuat oleh hasil penelitian Jayasuria, et al., (2012) yang menunjukkan bahwa perawat dengan lama kerja 0–5 tahun dengan usia kurang dari 35 tahun memiliki tingkat kepuasan lebih rendah dan

tingkat *turnover* yang lebih tinggi, sedangkan perawat dengan masa kerja lebih lama memiliki kepuasan kerja lebih tinggi hubungan ini bermakna dengan nilai $p < 0,01$.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi pada perawat dengan lama kerja kurang dari 5 tahun, sedangkan kepuasan kerja rendah pada perawat yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini disebabkan karena belum ada penerapan jenjang karir yang jelas bagi perawat, sehingga status perawat yang masih baru bekerja dengan perawat yang sudah lama bekerja tidak ada perbedaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suroso (2011) bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat. Perawat yang memiliki persepsi baik tentang jenjang karir cenderung lebih puas dibandingkan dengan perawat yang memiliki persepsi kurang baik tentang jenjang karir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di unit rawat jalan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi persentasenya dibandingkan dengan perawat yang bertugas di unit rawat inap. Hal ini disebabkan adanya perbedaan penjadwalan yang berlaku dimasing-masing unit. Unit rawat jalan memberlakukan jadwal 2 *shift* dinas pagi dan sore, serta libur pada akhir pekan dan hari libur nasional. Jadwal di unit rawat inap memberlakukan 3 *shift*, yaitu dinas pagi, sore, dan malam, serta tidak selalu mendapatkan libur di akhir pekan dan hari libur nasional. Marquis dan Huston (2010) menyatakan bahwa penjadwalan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan ketidakpuasan dan kepuasan kerja, serta retensi perawat selanjutnya. Pihak manajemen rumah sakit seharusnya dapat menyikapi hal ini agar dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Perawat yang bertugas di unit rawat inap dapat membandingkan dirinya dengan perawat yang bertugas di unit rawat jalan atas adanya perbedaan penjadwalan tersebut, sesuai dengan teori keadilan (*equity theory*). Pendapat Wood (2008) teori keadilan adalah teori motivasi yang memberikan penjelasan tentang penyebab

kepuasan kerja dan ketidakpuasan, dimana individu akan membandingkan dirinya dengan orang lain yang bekerja di tempat yang sama atau di tempat yang berbeda.

Rumah sakit tempat penelitian ini dilakukan memiliki sistem manajemen yang mengacu kepada kebijakan dari Kementerian Pertahanan RI. Rumah sakit ini tidak memiliki kebijakan mengenai insentif untuk perawat yang bertugas jaga malam sebagai kompensasi atau *reward*. Perawat yang bertugas diperlakukan sama dengan PNS Kementerian Pertahanan pada umumnya. Hal ini menyebabkan perawat di unit rawat inap merasakan ada ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan. Hal ini sesuai dengan teori *discrepancy theory*.

Perbedaan kepuasan kerja perawat yang bertugas di unit rawat inap dengan kepuasan kerja perawat yang bertugas di unit rawat jalan ini hendaknya menjadi perhatian pihak manajemen rumah sakit. Marquis dan Huston (2003; 2010) menyatakan bahwa bagi sebagian perawat, tuntutan untuk bekerja di malam hari, sore hari, akhir pekan, dan hari libur dapat menimbulkan stres dan frustrasi. Berdasarkan hal ini, hendaknya rumah sakit dapat membuat kebijakan untuk memberlakukan sistem *reward* berupa insentif bagi perawat yang bertugas jaga malam agar perawat merasakan adanya penghargaan atas pengorbanan waktu dan merasa adanya perlakuan adil dari pimpinan.

Penelitian ini bersifat umum, sehingga keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak dapat menggali lebih jauh bagaimana budaya organisasi dan iklim kerja yang ada di rumah sakit yang bersifat militer.

Implikasi penelitian bagi manajemen pelayanan keperawatan adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen keperawatan dan manajemen rumah sakit untuk segera melakukan evaluasi dan menerapkan sistem yang dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi perawat. Memahami harapan dari staf terhadap pimpinan dan manajemen keperawatan, melengkapi alat dan fasilitas yang

masih dirasakan kurang, menerapkan sistem *reward* yang jelas bagi perawat yang berhasil melaksanakan tugasnya sekecil apapun itu. Mengusulkan kebijakan untuk memberikan insentif bagi perawat yang bertugas jaga malam. Perawat yang merasa pekerjaannya dihargai akan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan hal ini tentu akan berpengaruh terhadap pelayanan dan keselamatan pasien.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai iklim kerja di rumah sakit yang bersifat militer serta kaitannya dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian selanjutnya juga dapat lebih berkembang agar mendapatkan hasil yang lebih komprehensif, dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini didapatkan bahwa karakteristik perawat di rumah sakit ini mayoritas berusia antara 26 sampai 35 tahun, jenis kelamin perempuan, berpendidikan DIII Keperawatan dengan lama kerja 2 sampai 5 tahun, dan bekerja di unit rawat inap. Perawat yang merasa iklim kerja baik memiliki proporsi lebih besar dibandingkan dengan perawat yang merasa iklim kerja tidak baik.

Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki proporsi yang sama dengan dengan perawat yang tidak puas. Terdapat hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit, termasuk didalamnya sub variabel dari iklim kerja alat dan fasilitas, penghargaan, rancangan pekerjaan, dukungan dan pengembangan karir. Terdapat sub variabel dari iklim kerja yang tidak berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Sub variabel tersebut adalah harapan. Tidak terdapat hubungan antara karakteristik perawat dengan kepuasan kerja perawat.

Saran kepada manajemen pelayanan keperawatan diharapkan dapat meningkatkan iklim kerja yang dapat mendukung peningkatan kepuasan

kerja perawat, antara lain dengan menerapkan sistem *reward* yang jelas bagi perawat yang berprestasi. Manajemen keperawatan juga dapat mengusulkan kebijakan kepada manajemen rumah sakit mengenai insentif jaga malam bagi perawat pelaksana, dan juga dapat mengusulkan kepada manajemen rumah sakit untuk penyediaan alat dan fasilitas yang mendukung pekerjaan perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

Saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan metode penelitian ini lebih dalam tentang iklim kerja di rumah sakit yang bersifat militer dan melakukan analisis pengaruh dari iklim kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat lebih mengembangkan kuesioner yang meneliti iklim kerja (RR, INR, AR).

Referensi

- Dariyo, A. (2004). *Psikologi perkembangan remaja*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Farjam, H., Razak, A. & Jafar, N. (2013). *Pengaruh dimensi iklim kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda tahun 2013*. (Tesis magister tidak dipublikasikan). Universitas Hasanudin, Makasar.
- Jayasuriya, R., Whittaker, M., Halim, G., & Matineau, T. (2012). Rural health workers and their work environment: The role of inter-personal factors on job satisfaction of nurses in rural Papua New Guinea. *BMC Health Services Research*, 12, 156.
- Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2010). *Leadership Roles and management function in nursing: Theory & Application* (4th Ed). (Widyawati, Wilda E.H., Fruliolina A., Penerj). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. (Buku asli diterbitkan tahun 2003).
- Martin, H. & Proenca, T. (2012). *Minnesota satisfaction questionnaire psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers*. FEP Economics and Management. Diperoleh dari <http://wps.fep.up.pt/wps/wp471.pdf>
- Mayo, J.L. (2004). *The effects of work environment on job satisfaction in the nursing workforce* (Disertasi Doktor). Diperoleh dari ProQuest Information and Learning Company (UMI No 3135667).
- Meeusen, V.C., Van Dam, K., Brown-Mahoney, C., Van Zundet, A.A., & Knape, H. T. (2011). Work climate related to job satisfaction among Dutch nurse anesthetists. *American Association of Nurse Anesthetists Journal*, 79 (1), 63–70.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Essential of organizational behavior*, Global Edition, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Siagian, S.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suroso, J. (2011). *Hubungan persepsi tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat RSUD Banyumas*, (Tesis magister) FIK-UI. Diperoleh dari lontar.ui.ac.id/file?file=digital/20281624-T%20Jebul%20Suroso.pdf
- Sahar, M., Ahmed, A., Lamiaa, A., Elsayed, Nahed, S. & El-Nagger. (2013). Effect of motivation versus de-motivation on job satisfaction among the nurses working in Hera General Hospital at Makkah Al-Mukramh. *Life Science Journal*, 10 (2), 450–457. doi: 10.4103/2348-6139.151294
- Schiestel, C. (2007). Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 19 (1), 30–34.
- Tanner, Jr. B.M. (2007). *An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital* (Disertasi Doktor). Diperoleh dari ProQuest Information and Learning Company (UMI No 3266765).
- Triwibowo, C. (2013). *Manajemen keperawatan di rumah sakit*. Jakarta: Trans Info Media.

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: Industrial Reactions Center, University of Minnesota.

Wood, N.E. (2008). *A study on the relationship between perceived leadership styles of*

hospital clinical leaders and perceived empowerment, organizational commitment, and job satisfaction of subordinate hospital nurses in a management position (Disertasi Doktor). Diperoleh dari ProQuest LLC. (UMI No 3336849).