



## PENGARAHAN MENEJER DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RS SWASTA PADANG

Dewi Murni<sup>1\*</sup>, Lili Fajria<sup>2</sup>

Fakultas Keperawatan, Universitas Andalas Kampus Unand Limau Manis, Indonesia

\*Email korespondensi: dewimurni.mkep@gmail.com

### ABSTRAK

Kepuasan Kerja merupakan hal yang penting bagi perawat, hal ini meningkatkan mutu Rumah sakit. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengarahan ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana. Terutama Pada Pelaksanaan Delegasi, komunikasi dan motivasi dari Kepala ruangan dan Katim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pemberian pengarahan kepala ruangan dan katim dengan tingkat kepuasan perawat pelaksana. Jenis penelitian ini adalah *Quasi Eksperimen* dengan pendekatan *Non Equivalen Comparison group Prees-postes Design*. Sampel adalah perawat pelaksana yang berdinan di Rumah Sakit Umum swasta padang, dengan jumlah sampel sebanyak 22 orang. Pemilihan subjek penelitian dengan cara proposional random sampling yang telah memenuhi criteria sampel. Kelompok intervensi sebelum pelatihan diberikan pretes-postes. Alat pengumpulan data adalah kusioner yang terdiri atas pertanyaan tentang pengarahan dan kusioner kepuasan kerja. Data dianalisis yang digunakan uji t Test dengan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kemaknaan yang digunakan dengan batasan nilai 0,05. Kegiatan di mulai dari tahap persiapan, tahap pelaksanaan, Brainstorming dengan beberapa pimpinan di rumah sakit seperti kepala ruangan dan katim. Hasil dari kegiatan adalah berdampak positif pada perawat terutama peningkatan pengetahuan dan pemahaman terkait dengan peran dan fungsi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat. Pengarahan manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja pearwat.

Kata Kunci : Pengarahan, Karu dan katim, kepuasan kerja

### ABSTRACT

*Job satisfaction is important for nurses, this improves the quality of the hospital. Several studies have shown that this briefing greatly influences the job satisfaction of implementing nurses. Especially in the Implementation of the Delegation, communication and motivation from the Head of the room and Katim. This study aims to determine the impact of giving directions to the head of the room and katim on the level of satisfaction of the implementing nurses. This type of research is a Quasi Experiment with the Non Equivalent Comparison Group Pretest Design approach. The sample is an executive nurse who works at the Padang Private General Hospital, with a total sample of 22 people. Selection of research subjects by means of proportional random sampling that has met the sample criteria. The intervention group before the training was given a pretest - posttest. Data collection tools are questionnaires consisting of questions about briefings and job satisfaction questionnaires. The data were analyzed using the t test with a degree of confidence of 95% or the significance level used with a value limit of 0.05. Activities started from the preparation stage, the implementation stage, Brainstorming with several leaders in the hospital such as the head of the room and katim. The result of the activity is a positive impact on nurses, especially increasing knowledge and understanding related to the role and function of the head of the room on nurse job satisfaction. Manager's briefing can increase nurse's job satisfaction.*

*Keywords: Direction, Karu and katim, job satisfaction*



## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang secara esensial mencapai 92%, dan tingginya cakupan kesehatan yang harus dilakukan (info SDG, 2023). Disamping itu perlu mengantisipasi semakin tinggi pelanggan untuk mendapatkan pelayanan yang cepat dan tepat serta biaya yang murah. Akibat permintaan pelayanan prima tersebut maka peran dan fungsi perawat harus di tingkatkan, berubah menjadi proaktif dan iniatip dalam menerapkan asuhan keperawatan yang professional. Meningkatnya tuntutan masyarakat disarana kesehatan terutama dirumah sakit, secara berkesinambungan rumah sakit harus melakukan upaya peningkatan mutu pemberian pelayanan kesehatan, salah satunya adalah keperawatan dirumah sakit sehingga membutuhkan suatu manajemen keperawatan. Memberikan perawatan kesehatan yang berkualitas membutuhkan komunikasi yang efektif antara penyedia layanan kesehatan dan pasien (Appiah, 2023)

Dinamika baru kegembiraan di tempat kerja adalah pengaruh perilaku (Correia, 2023). Manajer berperan penting dalam memberikan motivasi dan bimbingan kepada perawat pelaksana agar melaksanakan kegiatan yang di inginkan. Manajer perawat pertama yang direkrut berpendapat bahwa stres kerja, kelebihan beban kerja, konflik, kekerasan di tempat kerja, kinerja buruk, pergantian staf, demotivasi, kurangnya pemberdayaan, dan staf ketidakhadiran adalah salah satu masalah umum yang dihadapi oleh staf perawat di tempat kerja (Allah, 2020). Pengarahan pelayana keperawatan adalah proses penerapan pelayanan keperawatan untuk mencapai tujuan pelayananyang optimal meliputi kegiatan motivasi, komunikasi dan kepemimpinan (Kurniadi Anwar, 2013). Kepala ruangan dalam hal ini akan melakukan kegiatan membimbing, mengarahkan pekerjaan perawat pelaksana, memberikan motivasi, memberikan *reword*, mendelegasikan pekerjaan, meneruskan

informasi kebijakan dari kepala ruangan serta melakukan supervise.

Kepala ruangan adalah merupakan manajer tingkat pemula yang focus utama kegiatannya berada diunit-unit kerja dalam melakukan kegiatannya kepala ruangan dibantu oleh orang-orang yang bekerja di tingkat manajer pemula antara lain wakil kepala ruangan dan ketua tim serta perawat pelaksana. Seiring bertambahnya jumlah asisten keperawatan, penting bagi perawat untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendelegasikan dan mengawasi tenaga kerja yang berkembang ini secara efektif (Crevacore, 2022). Delegasi telah menjadi sumber perdebatan yang signifikan selama bertahun-tahun dan mencakup banyak diskusi filosofis mengenai perbedaan antara penugasan dan delegasi (National Council of State Boards of Nursing, 2016). Apabila pendelegasian jelas akan memicu Kepuasan kerja perawat dan berperan professional, maka perawat akan dapat memberikan kontribusi yang besar pagi rumah sakit.

Berdasarkan wawancara kepada kepala instalasi, kepala ruangan dan ketua komite keperawatan mengenai struktur organisasi di Rumah sakit belum tergambar struktur organisasi dan saat pelaksanaan proses timbang terima pasien, pre conference, ronde keperawatan, dan post conference belum terlaksana dengan maksimal. 58,33% perawat belum maksimal melaksanakan pendelegasian. Untuk itu perlu peningkatan pengarahannya kepala ruangan katim dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. 36% partisipan melaksanakan *pre-post conference*. Kurangnya motivasi perawat dalam pelaksanaan *pre-post conference* sehingga berdampak pada kepusan perawat.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *Quasi eksperiment* dengan pendekatan *one grup pretes-postes desnig*. Pelatihan ini berkaitan



dengan fungsi Pengarahan manajer yang dilakukan selama 1 hari. Partisipan dalam penelitian ini adalah perawat berjumlah 22 orang. Sampel di ambil dengan tehnik *Profesional Random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kusioner. Data sosiodemografi dikumpulkan

menggunakan kusioner untuk mengidentifikasi usia dan jenis kelamin. Data diolah dengan menggunakan uji normalitas, hasil analisis normalitas data didapatkan data tidak terdidtribusi normal sehingga menggunakan uji shapiro-wilk.

## HASIL

**Table 1. Pengarahan Kepala Ruangan dan Katim Di RSU Swasta Padang**

Sebelum Pelatihan Pengarahan	n	Mean	SD	Min	Max
Pengetahuan	22	9,73	1,420	8	14
Kepuasan	22	29,77	39,71	20	33

Tabel 1. menunjukkan bahwa rata-rata skor pengetahuan sebelum dilakukan pelatihan adalah 9,73 dengan nilai terendah 8, nilai tertinggi 14 dan rata-rata skor

kepuasan sebelum dilakukan pelatihan adalah 29.77 dengan nilai terendah 20, nilai tertinggi 33.

**Tabel 2. Rata-Rata Skor Pengetahuan Dan Kepuasan Kerja perawat Sesudah Dilakukan Pelatihan**

Sesudah Pelatihan Pengarahan	n	Mean	SD	Min	Max
Pengetahuan	22	13,36	1,329	11	15
Kepuasan	22	39,73	1,549	38	44

Tabel 2. menunjukkan bahwa rata-rata skor pengetahuan setelah dilakukan pelatihan adalah 1,29 dengan nilai terendah 11, nilai tertinggi 15 dan rata-rata skor kepuasan perawat setelah dilakukan pelatihan adalah 39,73 dengan nilai terendah 38, nilai tertinggi 44.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki 22 subjek penelitian atau sampel. Masing-masing subjek memiliki 2 data yaitu data pretest dan posttest.

**Tabel 3. Pengaruh Pelatihan Pengarahan Terhadap Pengetahuan Perawat di RSU Swasta Padang**

Tingkat pengetahuan	n	Mean	Selisih mean	p value
Sebelum pelatihan	22	9,73		
Sesudah pelatihan	22	13,36	3,63	0,00
Tingkat Kepuasan	n	mean	Selisih mean	p value



Sebelum pelatihan	22	29,77		
Sesudah pelatihan	22	39,73	9,96	0,00

Tabel 3. menunjukkan didapatkan bahwa rata-rata tingkat pengetahuan perawat pelaksana sangat berpengaruh terhadap pelatihan dengan nilai selisih mean 3.63 dan kepuasan kerja 9,96.

Pada pelaksanaan penelitian ini kelompok perlakuan mendapatkan hasil yang optimal dari sebelumnya. Fungsi pengarahan ini sangat banyak dampaknya terutama kepada kepuasan kerja perawat. Dengan komunikasi yang bagus maka

perawat dapat menajalankan pekerjaan yang baik dan memuaskan. Begitu juga dengan pendelegasian yang jelas sehingga resiko terjadinya kesalahan akan berkurang dan komplikpun tidak muncul. Motivasi kepala ruangan yang maksimal akan memberikan rasa puas bagi seorang perawat. Pada dasarnya perawat tidak mengharapkan selalu dengan salary tetapi, motivasi untuk peningkatn kerja sangatlah penting. Ini dapat di buktikan dari hasil pretes dan posttest perawat

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rerata antara pengetahuan pretest-postes dengan nilai pretes yaitu : 29,77 dengan sedangkan hasil dari post tes adalah 39,73 dengan nilai  $p=0.000$ . Hasil analisis didapatkan bahwa pengetahuan perawat meningkat setelah mendapatkan pelatihan. Hasil penelitian yang sama (Achmad Sigit S, 2011) menunjukkan kepuasan kerja responden kelompok intervensi mengalami kenaikan bermakna sesudah kepala ruangan dan ketua tim mendapat pelatihan fungsi pengarahan ( $p=0,000$ :  $\alpha = 0,05$ ). Keyakinan dalam memainkan peran perawat terdaftar meningkat dari waktu ke waktu (Shelley, 2023). Kepuasan kerja adalah respon emosional hasil persepsi perawat yang direfleksikan dengan menyatakan perasaan senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh fungsi pengarhan kepala ruangan dan katim. Fungsi pengarhan meliputi pendelegasian, komunikasi dan motivasi dari kepala ruangan tersebut. berdasarkan hasil intervensi pengetahuan perawat meningkat setelah dilakukan pelatihan yaitu, 13, 36.

Pendelegasian dapat menjadi alat yang sangat bermanfaat bagi organisasi apabila pimpinan/manajer mampu

mengaplikasikannya dengan baik. Andrew J. Dubrin (2012) menulis, " *delegation refers to assigning formal authority and responsibility for accomplishing a spscific task to another person.*" Dalam tulisan ini Dubrin menjelaskan bahwa pendelegasian merujuk pada penetapan wewenang formal dan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu kepada orang lain. Hal ini sesuai dengan pendapat Daft bahwa, " *delegasi is the process managers use to transfer authority and responsibility to positions below them in the hierarchy.*" Mengurai konsep pendelegasian, suatu pendapat yang cukup rinci di kemukan oleh Joseph E. Champoux (2011) yang dikutip peneliti adalah " *Delegation of authority is the management tool used to get desired degree of centralization or decentralization. Delegating authority moves decision authority to lower organizational level.*" Bahwa pendelegasian wewenang merupakan alat yang digunakan (pihak) manajemen untuk mendapatkan tingkat sentralisasi atau desentralisasi yang diinginkan. Dengan wewenag yang jelas sehingga perawat bisa mencapai kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan penilaian pegawai atas pekerjaan yang mereka jalani. Berdasarkan hasil penelitian juga menimbulkan hasil positif terhadap komunikasi setelah di lakukan



intervensi. Hasil penelitian Neonisa (2011) menyatakan bahwa pada umumnya, setiap responden merasa setuju bahwa komunikasi berjalan dengan baik dengan memberikan kontribusi sekitar 78% dari informasi yang dibutuhkan untuk dapat memprediksi variasi dari kepuasan kerja. Tingkat signifikansi sebesar 0.000 memiliki arti bahwa ada pengaruh antara komunikasi dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sangat signifikan dengan nilai  $p$ , 0.00. Motivasi berprestasi ditemukan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Chien, 2022). Motivasi Pada dasarnya proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melakukan atau melaksanakan sesuatu. Dorongan (Driving Force) disini adalah desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Salah satu teori motivasi yang banyak mendapatkan sambutan yang amat positif adalah teori hirarki maslow.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- Dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan perawat terhadap Pelatihan motivasi, komunikasi dan pendelegasian terhadap Kepuasan Kerja perawat pelaksana
- Pengarahan manejer sangat berdampak positif terhadap kepuasan kerja perawat.

### Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat diharapkan para pimpinan terutama kepala ruangan dan katim lebih meningkatkan fungsi pengarahan, Yang terkait dengan komunikasi antar manajer, delegasi tugas kepada bawahan serta motivasi untuk meningkatkan kinerja perawat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Fakultas Keperawatan Universitas Andalas dan semua pihak yang terlibat dalam kegiatan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Appiah Evans Osei.2022. Pediatric nurse-patient communication practices at Pentecost Hospital, Madina: A qualitative study. *International Journal of Nursing Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2022.09.009>
- Allah Amal Refaat Gab. 2020. Developing Strategy: A Guide For Nurse Managers to Manage Nursing Staff's Work-related Problems. *Asian Nursing Research*.Volume 14, Issue 3, August 2020, Pages 178-187. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.07.004>
- Aldina Isabel de Azevedo Correia, Alexandra Maria da Silva Braga. 2023. Motivations for and barriers to innovation in non-profit organizations: The case of nursing homes in Northern Portugal. *Journal Pre-proof*. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2023.04.002>
- Crevacore Carol, at all. 2022. Factors impacting delegation decision making by registered nurses to assistants in nursing in the acute care setting: A mixed method study. *International Journal of Nursing Studies (IJNS)*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S002074892200195X>. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104366>Get rights and content
- Fikri, Muhammad Khairul, (2022) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pada Masa Pandemi COVID-19 Pada Pasien Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, Vol 5 No 1, Mei 2022 DOI:



- <http://dx.doi.org/10.32584/jkms.v5i1.1362> e-ISSN 2621-5047
- Jooste, K., & Hamani, M. (2017). Kebutuhan motivasi priperawat perawatan kesehatan mary untuk memperoleh kekuasaan sebagai pemimpin dalam pengaturan klinik tambang.Kesehatan SA Gesondheid, 22,43–51. <https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.09.005>
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya teori, konsep dan aplikasi*. Jakarta : Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Marquis, Bessie L. (2013). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Teori & Aplikasi*. Jakarta. EGC
- Murtiani, dkk. (2013). Pengaruh Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Ketua Tim Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rs Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2013.
- National Guidelines for Nursing Delegation. 2016. *Journal of Nursing Regulation (JNR)*.<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2155825616310353>.  
[https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(16\)31035-3](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(16)31035-3)Get rights and content
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam praktek keperawatan Profesional, Edisi 4*. Jakarta : Salemba Medika.
- Petrus Dala Wolo, dkk. (2015). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. <http://Users/r/Downloads/3777-7991-1-SM.pdf>
- SDG. 2023. <https://sdgs.un.org/goals/goal3>
- Sigit, dkk. 2011. Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan Dan Ketua Tim Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. [https://media.neliti.com/media/publications/107711-ID-fungsi-](https://media.neliti.com/media/publications/107711-ID-fungsi-pengarahan-kepala-ruang-dan-ketua.pdf)
- Shelley Joanna, at all. 2023. The impact of simulation on undergraduate nursing students' confidence and learning satisfaction over time and practice: A pretest, post-test study design. *Teaching and learning in student*. 19 May 2023. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1557308723000847>.  
<https://doi.org/10.1016/j.teln.2023.04.017>Get rights and content
- Yi-An Chien at all, 2023, Exploring the relationships among training needs, willingness to participate and job satisfaction in disaster nursing: The mediating effect of achievement motivation