

SKRIPSI

**GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT SETELAH
PELAKSANAAN JENJANG KARIR DI RUANGAN LONTARA RUMAH
SAKIT DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR**

*Diajukan sebagai salah satu syarat penyelesaian studi di Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin*



OLEH :

ANANDAH NADILA PUTRI

C12114038

FAKULTAS KEDOKTERAN

ILMU KEPERAWATAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT SETELAH
PELAKSANAAN JENJANG KARIR DI RUANGAN LONTARA RUMAH
SAKIT UMUM DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR**

Oleh :

ANANDAH NADILA PUTRI

C12114038

Disetujui untuk diajukan Tim Penguji Akhir Skripsi

Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar

Dosen Pembimbing :

Pembimbing I



Hapsah, S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 19830507 201012 2 002

Pembimbing II



Nur Maulid., S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 19831211 201012 004

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas
Hasanuddin



Ibu Dr. Yuliyana Syam, S.Kep.,Ns.,M.Kes
NIP. 19760618 200212 2 002

HALAMAN PENGESAHAN

**GAMBARAN KEPUASAN PERAWAT SETELAH PELAKSANAAN
JENJANG KARIR DI RUANGAN LONTARA RUMAH SAKIT
DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR**

**Telah dipertahankan di hadapan Sidang Tim Penguji Akhir
Pada**

Hari/ Tanggal: Kamis/ 12 November 2020

Pukul : 13.00 - Selesai

Tempat : Via Online

Disusun Oleh:

ANANDAH NADILA PUTRI

C12114038

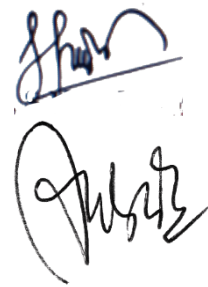
Dan yang bersangkutan dinyatakan

LULUS

Tim Penguji Akhir

Pembimbing I : Hapsah, S.Kep.,Ns,M.Kep

Pembimbing II : Nurmaulid, S.Kep.,Ns,M.Kep



Mengetahui,
Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin



Dr. Yohana Syam, S.Kep.,Ns., M.Si
NIP. 19760618 200212 2 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anandah Nadila Putri

Nomor Mahasiswa : C12114038

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul “GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT SETELAH PELAKSANAAN JENJANG KARIR DI RUANGAN LONTARA RUMAH SAKIT UMUM DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR” ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari hasil karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima saksi yang seberat-beratnya atas perbuatan tidak terpuji tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan sama sekali.

Makassar, 12 November 2020



Anandah Nadila Putri

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah *subhanahu wa taala* atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “Perbedaan kepuasan kerja perawat yang sudah mengaplikasikan jenjang karir terhadap pemberian intensif di RSP Unhas dan RSUD Wahidin Sudirohusodo”, yang merupakan persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makassar.

Penyusunan skripsi ini tentunya menuai banyak hambatan dan kesulitan sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Namun berkat bimbingan, bantuan, dan kerjasama dari berbagai pihak akhirnya hambatan dan kesulitan yang dihadapi peneliti dapat diatasi. Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada kedua orang tua penulis, Ibunda Nadirahdan Ayahanda M.Ilyas.Z dengan kasih sayang tak bersyarat, dengan dukungan moril maupun materil serta do’a yang tiada henti.

Dengan segala hormat, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Yuliana Syam, S.Kep.,Ns.,M.Kes selaku KetuaProgram Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Unhas.
2. Ibu Hapsah, S.Kep., Ns., M.Kep selaku pembimbing satu yang senantiasa memberikan masukan dan arahan-arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.

3. Ibu Nurmaulid, S.Kep., Ns., M.Kep selaku pembimbing dua yang senantiasa memberikan masukan dan arahan-arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
4. Ibu Rini Rachmawaty, S. Kep., Ns., MN., Ph.D dan Bapak Abd. Majid Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB yang juga senantiasa memberikan masukan dan arahan-arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Ilmu Keperawatan
6. Teman-teman Cranial 2014 yang senantiasa *sharing*, memberikan masukan dan dukungan agar segera menyelesaikan tugas akhir ini
7. Kakak-kakak dan adik-adik Rumpun Ilmu Kesehatan Universitas Hasanuddin, BPH Himika FK UH, dan MAPERWA HIMIKA FK UH terima kasi atas segala upaya, tenaga, waktu dan pemikiran teman-teman selama berada di lingkungan rumpun ilmu kesehatan.
8. Teman-teman KKN Desa Mangeloreng Kab.Maros Gel. 96 terima kasih atas motivasi dan dukungannya.

Semua bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis tentunya tidak dapat memberikan balasan yang setimpal kecuali berdoa semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada Hamba-Nya yang senantiasa membantu sesamanya .

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa peneliti hanyalah manusia biasa yang tidak luput dari salah dan khilaf dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, karena sesungguhnya kebenaran sempurnahan ya milik Allah semata. Oleh karena itu, peneliti senantiasa mengharapkan masukan

yang konstruktif sehingga peneliti dapat berkarya lebih baik lagi di masa yang akan datang. Akhir kata mohon maaf atas segala salah dan khilaf.

Makassar, November 2020

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a series of vertical lines and a long horizontal stroke extending to the right.

Anandah Nadila Putri

ABSTRAK

Anandah Nadila Putri C12114038. **GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT SETELAH PELAKSANAAN JENJANG KARIR DI RUANGAN LONTARA RUMAH SAKIT DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO.** Dibimbing oleh Hapsah dan Nurmaulid

Latar Belakang: Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, seperti pembayaran, pekerjaan, promosi, supervise, rekan kerja, lingkungan, dll. Selain dari hal tersebut faktor system jenjang karir juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Tujuan: Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di ruangan Lontara RS dr.Wahidin Sudirohusodo.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Sampel sebanyak 192 responden pada ruang lontara, dan dipilih dengan teknik *Proportional stratified random sampling*. alat ukur kepuasan kerja menggunakan kuesioner *Nurse Job Satisfaction Scale* yang di adaptasi dari penelitian sebelumnya.

Hasil: Kepuasan kerja yang dirasakan perawat yaitu sangat puas 92,2%, yang merasakan cukup puas 7,9% dan tidak ada perawat yang merasakan tidak puas. Komponen yang di teliti dalam kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja terhadap kepemimpinan merasa sangat puas berada pada PKII dan PKIII, kepuasan kerja terhadap organisasi dan sumber daya merasa sangat puas berada pada PKO dan PKI, kepuasan kerja terhadap pengakuan professional merasa sangat puas berada pada PKO dan PKIII, kepuasan kerja berdasarkan rekan kerja merasa sangat puas berada pada PKIII, kepuasan kerja terhadap upah/gaji merasa tidak puas berada pada PKI dan kepuasan kerja terhadap pola dinas merasa tidak puas berada pada PKII.

Kesimpulan dan saran: Tingginya kepuasan kerja perawat dari berbagai komponen sehingga perlunya peningkatan penjenjangan karir yang lebih baik, jika penjenjangan karir lebih baik maka kepuasan kerja mengalami peningkatan.

Kata Kunci : kepuasan kerja, perawat dan jenjang karir

Kepustakaan : 57 kepustakaan (2005-2020)

ABSTRACT

Anandah Nadila Putri C12114038. **OVERVIEW OF NURSE'S JOB SATISFACTION AFTER CAREER LEVEL IMPLEMENTATION IN DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO'S HOSPITAL LONTARA ROOM.** Supervised by Hapsaah and NurmaulidMany

Background: Job satisfaction is a positive feeling about one's job which is the result of an evaluation of its characteristics. Factors can affect a person's job satisfaction, such as payment, employment, promotion, supervision, co-workers, environment, etc. Apart from this, the career path system factors can also affect job satisfaction.

Purpose: To describe the job satisfaction of nurses after implementing the career path in the Lontara room of Dr. Wahidin Sudirohusodo Hospital.

Methods: This study uses a descriptive approach. The sample consisted of 192 respondents in the Lontara room, and were selected by means of *proportional stratified random sampling technique*. Job satisfaction measuring tool using the *Nurse Job Satisfaction Scale questionnaire* which was adapted from previous research.

Results: The job satisfaction felt by the nurses was very satisfied, 92.2%, 7.9% satisfied enough, and no nurses who felt dissatisfied. The components that are examined in job satisfaction are job satisfaction with leadership, feeling very satisfied being in PKII and PKIII, job satisfaction with organizations and resources, feeling very satisfied with PKO and PKI, job satisfaction with professional recognition, feeling very satisfied being in PKO and PKIII, job satisfaction based on co-workers feeling very satisfied being in PKIII, job satisfaction with wages / salaries feeling dissatisfied with PKI and job satisfaction with service patterns feeling dissatisfied with PKII.

Conclusions and suggestions: The high job satisfaction of nurses from various components so that the need for a better career gap is needed, if the career gap is better, job satisfaction will increase.

Keywords : job satisfaction, nurses and career paths

Bibliography : 57 literatures (2005-2020)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
1. Tujuan Umum.....	8
2. Tujuan Khusus	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	13
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	16
4. Komponen Kepuasan Kerja.....	20
5. Pengukuran Kepuasan Kerja	22
6. Akibat Ketidakpuasan Kerja	26
B. Kepuasan Kerja Perawat Terkait Jenjang Karir.....	29
BAB III KERANGKA KONSEP	37
A. Kerangka Konsep.....	37
BAB IV METODE PENELITIAN	38
A. Rancangan Penelitian.....	38

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
1. Tempat.....	38
2. Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
D. Alur Penelitian	42
E. Variabel Penelitian.....	43
1. Identifikasi Variabel	43
2. Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif	43
F. Instrumen Penelitian dan Uji Coba Instrumen Penelitian.....	47
1. Instrumen penelitian	47
2. Uji Coba Instrumen Penelitian	48
G. Pengolahan dan Analisis Data	49
1. Pengolahan Data.....	49
a. Editing	49
H. Etik Penelitian.....	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil.....	53
B. Pembahasan	62
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.Syarat dan Standar Kompetensi Keperawatan RSUP dr.Wahidin Sudirohusodo Makassar	32
Tabel 2.2 Persyaratan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis	33
Tabel 3.1 Populasi Perawat Klinik di Ruang Lontara RSUP Dr.Wahidin Sudirohusodo Makassar	41
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Setelah Pelaksanaan Jenjang Karir di RS Dr.Wahidin Dudirohusodo	54
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenjang Karir Perawat di RS Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar	55
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat berdasarkan Karakteristik Responden di Ruang Lontara 1-4 RSWS Makassar	57
Tabel 5.4 Distribusi Jenjang Karir berdasarkan Karakteristik Responden di Ruang Lontara 1-4 RSWS Makassar	59

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Alur Assement Kompetensi dan Kredensial	34
Bagan 3.1 Kerangka Konsep	37
Bagan 4.1 Alur Penelitian	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Data Demografi	80
Lampiran 2. Kuesioner Kepuasan Kerja	81
Lampiran 3. Mater Tabel ..	86
Lampiran 4. Analisa Data	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu sarana upaya kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat sebagai tujuan pembangunan kesehatan. Pelanggan akan memilih rumah sakit yang mampu melayani dengan baik sesuai dengan keinginan atau harapannya. Agar tetap eksis melayani pelanggannya, rumah sakit harus memiliki kemauan dan kemampuan dalam memberikan pelayanan yang prima serta sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang terbesar dari rumah sakit adalah perawat (Anggarawati Sari, 2016).

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (Permenkes RI, 2013). Pekerjaan utama perawat adalah memberikan pelayanan kesehatan dengan pasien, karena selama 24 jam perawat selalu berinteraksi dengan pasien.

Pelayanan yang baik, tidak terlepas dari adanya komitmen perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat perlu dan harus selalu dilaksanakan melalui sistem yang terstandar sehingga hasilnya lebih optimal (Kuntjoro, 2015).

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Kinerja perawat merupakan masalah yang sangat penting untuk untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan akan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien. Tinggi rendahnya kinerja perawat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja perawat (Lousyiana Harlen, 2015). Menurut Nursalam (2016) yang mengutip pendapat Gibson, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

- a. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang,
- b. Faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja,
- c. Faktor organisasi meliputi struktural organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Jadi berdasarkan teori tersebut apabila kepuasan kerja yang merupakan faktor psikologis dapat tercapai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara konsep kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep *Value Theory*, (Wibowo, 2012), bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak yang menerima hasil, akan semakin puas. dengan terciptannya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individu tersebut.

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya (Wijono S. , 2014).

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%. Pranata, Rini & Surani, (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja perawat di salah satu Rumah Sakit yang ada di Kota Palembang menunjukkan sebanyak 49,1% perawat merasa puas dan 52,7% perawat merasa tidak puas.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang, seperti pembayaran, pekerjaan, promosi, supervisi, rekan kerja, lingkungan kerja, dll. Selain dari hal tersebut faktor sistem jenjang karir juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sistem pengembangan karir menjadi bagian dari manajemen personal atau manajemen sumber daya manusia dan merupakan hal utama pada setiap organisasi keperawatan. Peningkatan jenjang karir yang jelas dengan beban kerja yang sesuai akan menghasilkan kepuasan kerja bagi perawat (Saragih & Lala, 2013).

Jenjang karir perawat mempunyai makna kompetensi untuk melakukan asuhan keperawatan sesuai lingkup dan bertingkat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki perawat dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar (Ardani & Kurniastanti, 2016). Jenjang karir perawat juga dilakukan di salah satu Rumah Sakit yang berada di Sulawesi Selatan yaitu Rumah sakit Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar termasuk rumah sakit yang dikelola pemerintah dan dikategorikan sebagai rumah sakit rujukan regional berdasarkan surat keputusan menteri kesehatan Nomor 540/Menkes/1994 sebagai rumah sakit kelas A dan sebagai rumah sakit pendidikan, serta rumah sakit rujukan tertinggi di kawasan Timur Indonesia. Pelaksanaan jenjang karir di Rumah Sakit tersebut dimulai sejak tahun 2013 yang dikembangkan sesuai dengan kebijakan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dan kebijakan Rumah Sakit tersebut.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh pihak Sub Komite Akredensial Rumah sakit Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar (2018), mengatakan bahwa pelaksanaan jenjang karir dilakukan 3 tahun sekali. Perawat yang ingin mengajukan kenaikan PK maka harus melalui *Assement Kompetensi* yang dibuat oleh bidang keperawatan bekerja sama oleh asesor. Setelah *Assement Kompetensi* diterbitkan maka akan di lakukan akredensial untuk di keluarkan kenaikan PK. Semua perawat PNS dan Kontrak di rumah sakit tersebut melakukan penjenjang karir sesuai dengan ketentuan yang sudah dibuat oleh pihak rumah sakit tanpa membedakan status tersebut, akan tetapi yang membedakan hanya remunerasi atau insentif yang didapatkan yang telah ditetapkan oleh pusat.

Dengan adanya sistem jenjang karir akan memberikan dampak positif tidak hanya untuk manajemen rumah sakit akan tetapi untuk perawat itu sendiri. Dengan adanya sistem jenjang karir dapat merubah moral perawat lewat kepuasan kerja dari pekerjaan yang dia lakukan dan akan mendorong perawat untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keahliannya sesuai dengan bidangnya.

Adapun hasil penelitian Kepuasan Kerja Perawat sebelum terlaksananya jenjang karir perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang dilakukan oleh Anton (2011), mengemukakan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di ruang perawatan Non VIP RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo tergolong sedang, yaitu sekitar 82,4%, sedangkan 17,6% menyatakan kepuasan kerja tergolong tinggi. Kepuasan kerja yang tergolong sedang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu masa kerja, menurut data karakteristik responden diketahui bahwa responden yang bekerja 0-5 tahun (38,2%) dan 6-7 tahun (17,6%).

Masa kerja yang masih tergolong baru ini dapat saja mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Faktor lain yang dinilai memiliki pengaruh yaitu usia, karakteristik responden ditemukan bahwa kelompok usia 20-29 tahun (39,7%) dan 30-39 tahun (33,8%) sehingga usia responden yang tergolong muda ini dapat saja mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaannya karena menurut Robbins Judge (2008) bahwa, "Usia memiliki pengaruh terhadap perasaan puas pekerja terhadap pekerjaannya, dimana semakin bertambahnya usia maka kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya dapat pula meningkat".

Selain faktor individu, ada pula faktor pekerjaan yang turut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, yaitu faktor penghasilan dimana ditemukan hasil karakteristik penghasilan responden ditemukan bahwa masih terdapat perawat yang berpenghasilan <1.500.00rupiah (16,2%), kelompok terbesar berada pada rentang penghasilan 1.500.000-2.500.0rupiah (36,8%) dan 2.500.000-3.500.00rupiah (36,8%), hanya sebagian kecil saja yang rentang penghasilannya 3.500.000-4.500.000 rupiah (8,8%) dan <4.500.000 rupiah (1,5%), sehingga keberagaman jumlah penghasilan dapat saja mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Maka dari hal tersebut peneliti sangat tertarik melakukan penelitian terkait Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Setelah Pelaksanaan Jenjang Karir di RSUP Dr.Wahidin Suirohusodo karena seperti yang peneliti ketahui bahwa hampir semua perawat yang berada di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo telah melaksanakan jenjang karir dan semua perawat telah mengaplikasikan apa yang diperoleh dalam jenjang karir sehingga peneliti merasa tertarik mengangkat judul ini.

B. Rumusan Masalah

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat diantaranya imbalan, masa kerja, rekan kerja dll, sehingga disetiap rumah sakit pasti memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda. Hasil penelitian sebelumnya terkait tentang kepuasan kerja perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang dilakukan oleh Sri Sulistyawati (2011), mengemukakan bahwa: Variabel tingkat kepuasan pada penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan Non VIP RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo tergolong sedang, yaitu sekitar 82,4% dan selebihnya 17,6% menyatakan bahwa kepuasan kerja mereka tergolong tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo tergolong sedang pada tahun 2011 dimana pada tahun tersebut belum terlaksananya jenjang karir sehingga hanya 17,6% perawat yang tergolong kepuasan kerjanya tinggi.

Mungkin berbeda tingkat kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir. Oleh karena itu lewat penelitian ini peneliti ingin mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di RS Dr. Wahidin Sudirohusodo.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di ruangan Lontara RS Dr. Wahidin Sudirohusodo.

2. Tujuan Khusus

- a. Teridentifikasinya gambaran kepuasan kerja Ruang Lontara Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudorohusodo Makassar.
- b. Teridentifikasinya gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan karakteristik perawat Ruang Lontara Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya :

1. Bagi Insitusi

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi bagi pimpinan dan manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di RS Dr. Wahidin Sudirohusodo. Sehingga diharapkan akan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

2. Bagi Ilmu Keperawatan

- a. Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian yang digunakan dalam menganalisis kepuasan kerja perawat di rumah sakit.
- b. Hasil dari penelitian ini juga dapat sebagai informasi untuk perawat tentang kepuasan kerja dan pengembangan jenjang karir.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar dan pembandingan untuk penelitian lanjutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Noras, J.U.2012).

Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan karyawannya dalam bekerja secara kurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan (Rusmanwadi, 2013).

Pelayanan terhadap pelanggan perawat adalah mengarah atau mempengaruhi kepuasan pasien. Layanan pelanggan perawat merupakan jasa layanan yang diberikan atau disediakan oleh karyawan dan bagian lain didalam organisasinya, seperti halnya seseorang pengusaha dengan para penyalurnya (Saragih, 2013).

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Djula, B. 2010).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan karyawan. Karena itu, ia memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku seperti produktivitas, absensi, tingkat turnover dan hubungan karyawan (Saragih, 2013).

Definisi yang paling populer dari kepuasan kerja yang diberikan dalam keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Definisi ini terdiri dari dua hal yaitu kognitif (penilaian terhadap pekerjaan seseorang) yaitu seseorang menyimpulkan sesuatu berdasarkan hasil dari pengalaman dan informasi yang didapatkan, dan afektif (keadaan emosi) afektif dipengaruhi oleh dua faktor yaitu suasana emosional dan skema kognitif. Suasana emosional keadaan dimana seseorang sangat dipengaruhi oleh suasana hati/perasaan pada saat itu, sedangkan skema kognitif menunjukkan sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka (Fattah, A.H. 2017).

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan menurut Grenberg dan Baron (1997) mengemukakan beberapa teori (Dariyo, 2006) yaitu:

a. Teori Diskrepansi atau Teori Nilai

Kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sejauh mana hitungan antara apa yang diharapkan (*das sollen*) dan kenyataan yang dirasakannya (*Das sein*). Individu akan merasakan kepuasan dalam bekerja bila tidak ada perbedaan yang berarti antara yang diinginkan dengan hasil yang dirasakan karna batas minimalnya terpenuhi dengan baik bila ternyata apa yang diperleh (*Das Sein*) lebih besar dari pada yang diharapkan (*das sollen*), individu bisa merasakan kepuasan. Junjung tinggi nilai tinggi norma, kemungkinan justru hal itu tidak menimbulkan kepuasan.

b. Teori Keadilan (*Equity Teory*)

Kepuasan kerja seseorang, menurut As'ad (1987) sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya rasa keadilan atau (*Equity*) yang diterima dalam kenyataan. Perasaan adil atau tidak adil atas situasi yang di hadapi akan diperoleh melalui perbandingan antara dirinya dengan orang lain yang setara, sekantor atau di tempat lain.

Elemen teori ini meliputi :

1) *Input*

Yang dimaksud dengan input adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap suatu pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman, keterampilan, keahlian, dan jumlah jam kerja.

2) *Output (Outcome/hasil)*

Out-comes mengandung pengertian sebagai segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil pekerjaannya. *Out-come* ini berupa gaji, upah, simbol status dan kesempatan untuk berprestasi atau kesempatan mengekspresikan diri atau aktualisasi diri.

3) Perbandingan antar orang satu dan lainnya (*comparison person*).

Dengan siapa seseorang membandingkan antara *input-output* yang dimilikinya. Perbandingan ini dapat dilakukan dengan individu lain dalam suatu kantor atau pekerjaan, atau tempat lain, tetapi bisa juga dengan dirinya ketika membandingkan antara hasil masa lalu

dengan masa kini. Tiap individu akan membandingkan rasio *input-output* orang lain.

Bila perbandingannya cukup adil, dia akan merasa puas, akan tetapi bila perbandingan itu tidak cukup seimbang atau tidak adil, individu merasa tidak puas.

c. Teori Dua Faktor

Puas tidaknya dalam bekerja bukan merupakan konsep yang kontinu. Herzberg menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi dua kelompok situasi yaitu :

- 1) Kelompok yang memberi kepuasan (*satisfiers*) yaitu situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini kan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu menimbulkan ketidakpuasan.
- 2) kelompok yang tiak memberikan kepuasan (*disatisfiers/hygiene factor*). Ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyedia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasna kerna ia bukan sumber kepuasan kerja. Yang menarik dari teori ini justru terletak pada konsep dasar tentang pemisahan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, karna dianggap kontropersial.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang menurut hasil penelitian-penelitian terdahulu antara lain:

a. Gaji

Gaji adalah jumlah bayaran yang didapatkan oleh seseorang sebagai hasil kerja yang dilakukan. Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sirait, Pertiwiwati, & Herawati, 2016) bahwa: Responden yang menyatakan pembayarannya baik akan memiliki tingkat kepuasan 100% sama dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (1986) bahwa pembayaran merupakan motivator yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wolo, 2015) yang mengemukakan bahwa gaji tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr.S. Hardjolukito Yogyakarta.

b. Promosi

Kepuasan promosi adalah rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan (Juliansyah, 2013). Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang

lebih tinggi, Penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) dalam (Wolo, 2015), menunjukkan bahwa kesempatan untuk maju atau promosi merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja.

Sistem promosi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja dimana perawat merasa memiliki kesempatan yang sama dalam hal menempati posisi jabatan yang baru yang lebih tinggi maupun promosi untuk mengikuti studi lanjut. Dalam teori yang dikemukakan oleh Herzberg menjelaskan bahwa dengan kesempatan kenaikan pangkat orang akan termotivasi untuk bekerja.

c. Supervisi

Kepuasan supervisi adalah refleksi rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan. Kesopanan dan komunikator yang baik. Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dalam melakukan supervisi perlu diperhatikan kepuasn kerja karyawan (Badeni, 2013). penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) dalam (Wolo, 2015), berpendapat bahwa supervisi yang diberikan oleh supervisor atau atasan merupakan faktor yang yang dapat menyebabkan kepuasan kerja.

d. Rekan Kerja

Kepuasan rekan kerja adalah rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong,

ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik dengan yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. (Juliansyah, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) dalam (Wolo, 2015), berpendapat bahwa faktor yang utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi.

e. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan (Juliansyah, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) berpendapat bahwa selain ketiga faktor antara lain faktor resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, terdapat faktor pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai lebih rendah dan berhubungan dengan kepuasan kerja (Wolo, 2015).

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat akan mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Begitupun sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja akan menurunkan tingkat kepuasan kerja perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusmanwandi, Arif & Julita (2013), mengemukakan bahwa kondisi kerja tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini bisa disebabkan karena kondisi kerja memiliki bobot sumbangan yang kecil atau dengan kata lain kondisi kerja hanya memberikan sedikit kontribusi maka bisa juga tidak dianggap memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (1992), yang mengatakan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor penunjang yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam (Nolandari, Henmaidi, & hasan, 2015) :

a. Pekerjaan

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

b. Upah atau Gaji

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.

c. Penyelia atau Pengawasan Kerja

Kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.

d. Kesempatan Promosi

Keadaan kesempatan untuk maju dan berkembang dengan suatu jabatan.

e. Rekan Kerja

Sejauh mana rekan kerja bersahabat dan kompeten dengan beberapa rekan yang lain.

4. Komponen Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki beberapa komponen yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang perawat. Stamps dan Piedmonte (1986) menyebutkan bahwa ada enam komponen kepuasan kerja dari seorang perawat. Komponen itulah yang kemudian dijadikan landasan dalam pembuatan instrumen work of index satisfactions untuk mengukur tentang kepuasan kerja perawat (dikutip dalam Siegler Whitney, 1996). Komponen dari kepuasan kerja tersebut yaitu :

a. Upah

Upah atau gaji merupakan pembayaran dalam bentuk uang ataupun bukan berupa uang yang diterima oleh perawat dalam menyelesaikan

pekerjaanya. Upah merupakan salah satu komponen dalam kepuasan kerja yang paling utama pada perawat.

b. Wewenang

Wewenang merupakan kadar kemandirian dalam kaitannya dengan pekerja, inisiatif, dan kebebasan baik yang diizinkan atau dituntut dalam pekerjaannya sehari-hari.

c. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi yaitu kebijakan manajemen dan prosedur yang ditetapkan rumah sakit maupun keperawatan.

d. Interaksi

Interaksi merupakan kesempatan formal ataupun informal perawat untuk melakukan kontak sosial selama jam kerja.

e. Status profesi

Status profesi yaitu rasa penting dan berarti mengenai pekerjaan, baik dalam pandangan pribadi maupun orang lain.

f. Tuntunan tugas

Tuntunan tugas yaitu berbagai jenis kegiatan yang dilakukan dalam proses pemberian asuhan keperawatan.

5. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi baik dalam segi analisa statistiknya maupun pengumpulan datanya. Informasi yang didapatkan dari kepuasan kerja bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kalau menggunakan tanya jawab sebagai alatnya maka karyawan diminta untuk merumuskan tentang perasaanya terhadap aspek-aspek pekerjaan.

Cara lain dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut (Robbins Judge, 2008). Ada dua macam pengukuran untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

- a. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespons atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Respons menjawab antara *Highly Satisfied dan Highly Dissatisfied*.
- b. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan co-worker. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan job satisfaction score secara menyeluruh.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2012) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

a. *Rating scales* dan kuesioner

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scale secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

b. *Critical incidents*

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari.

c. *Interviews*

Interviews merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

Adapun jenis-jenis instrumen kepuasan kerja berupa kuesioner baku antara lain :

1. *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*

Instrumen kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss et al pada tahun 1967. *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* adalah suatu instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja yang dirancang sedemikian rupa yang di dalamnya memuat secara rinci unsur-unsur kepuasan dan unsur ketidakpuasan.

Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan sangat memuaskan, memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Skor tertinggi mencerminkan skor kepuasan kerja yang tinggi juga.

Alat ukur ini terdapat dua jenis bentuk kuesioner, yakni the short form MSQ dan the long form MSQ, namun dalam penelitian ini menggunakan bentuk The Short Form MSQ. Metode *The Short Form MSQ* ini menilai tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan 2 dimensi pertanyaan yang terdiri dari dua skala yaitu intrinsic satisfaction dan ekstrinsic satisfaction.

2. *The Job Descriptive Index (JDI)*

Job Descriptive Index (JDI) adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kendall dan Hulin (1969). Dengan instrumen ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap

karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Variabel yang diukur adalah kepuasan terhadap pengawasan (supervisi), kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, dan kepuasan terhadap promosi.

3. *Job Diagnostic Survey (JDS)*

Job Diagnostic Survey (JDS) dikembangkan oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1975. Alat ukur ini menunjukkan kaitan kepuasan kerja dengan lima dimensi ini dari karakteristik pekerjaan, yaitu keanekaragaman keterampilan (skill variety), identitas tugas (task identity), keberartian tugas (task significance), otonomi (autonomy) dan umpan balik (feedback).

4. *Bryfield Rothe Index (BRI)*

Alat ukur ini diciptakan oleh Bryfield dan Rothe (1951). Mengemukakan bahwa usaha yang sistematis untuk mengembangkan indeks kepuasan kerja telah dilakukan oleh Hoppock pada permulaan 1930. Indeks itu terdiri atas empat pertanyaan dimana masing-masing diminta untuk memilih 7 jawaban dengan menggunakan skala interval dari yang paling sangat setuju (7) ke jawaban yang paling sangat tidak setuju (1). Rentang nilai BRI adalah 18 (sangat rendah) hingga 9 (tinggi).

5. *Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)*

Pay Satisfaction Questionnaire merupakan sebuah daftar pertanyaan yang ditujukan untuk menilai kepuasan kerja terhadap aspek

pembayaran. Bentukkepuasan gaji dalam penelitian dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan gaji diukur dengan empat dimensi yang berjumlah 18 item, dengan indikator Tingkat Gaji (pay level) Kompensasi (benefits), Kenaikan Gaji (pay raise), Struktur dan Administrasi Penggajian (*Pay structure and administration*).

6. Akibat Ketidakpuasan Kerja

Akibat yang dapat dilakukan oleh seseorang individu yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yaitu, bersikap aktif dan pasif. Sikap tersebut dijabarkan lagi menjadi (1) keluar dari pekerjaan (*exit*), (2) protes (*voice*), (3) tetap setia (*loyalty*) dan (4) bersikap pasif dan acuh tak acuh (*neglect*). (Wibowo, 2012).

a. Keluar Dari Pekerjaan (*Exit*)

Setelah merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaan, individu bisa saja langsung menyatakan keluar dari tempat kerjanya dan berusaha lagi menyamar/mencari tempat kerja lain yang sekitarnya dapat memenuhi harapannya.

b. Protes (*Voice*)

Ketidakpuasan yang dialami individu dalam kerjanya tidak membuat putus asa. Ia berpiki posisi bagaimana memecahkan kondisi masalah yang dihadapinya. Lalu, ia mencoba membicarakan semua masalah itu dengan pihak atasan (*decisionsmaker*) untuk mencari

penyelesaian dengan baik. Cara tersebut sebagai langka protes terhadap hal-hal yang dirasakan bagi karyawan.

c. Tetap Setia Pada Pekerjaan (*Loyalty*)

Walaupun merasa tidak puas, individu kadang bersikap tetap setia pada pekerjaannya, sambil menunggu datangnya perubahan kebijakan atasan yang mengelola lembaga/institusi itu. Dia masih bersikap optimis kalau suatu ketika perubahan yang lebih baik dari sekarang pasti akan dapat terjadi bila ada perubahan aturan.

d. Bersikap Pasif dan Acuh Tak Acuh (*Neglect*)

Adakalanya tidak setiap individu memiliki sikap yang sama dengan individu lain. Bisa saja karena merasa tidak diperhatikan perasaannya selama ini, individu mengambil sikap tidak peduli terhadap pekerjaannya. Dia sering datang terlambat ke kantor, sering tak hadir (mangki), bahkan sengaja membuat kesalahan dalam pekerjaannya.

Sikap tidak peduli atau *neglect* dan keluar kerja cenderung merupakan tindakan yang bersikap bersifat destruktif, artinya tidak baik bagi pihak institusi. Namun, bisa jadi dianggap positif bagi individu yang bersangkutan. Sementara itu sikap tetap loyal (Setia) bekerja ataupun protes terhadap alasan merupakan tindakan yang bersikap membangun (konstruktif) untuk kebaikan bagi kedua belah pihak, yaitu lembaga dan individu yang bersangkutan.

Individu yang memasuki dewasa muda sering kali melakukan hal itu kalau mereka menghadapi masalah ketidakpuasan dalam kerja.

Mereka tentu mengambil tindakan itu dengan pertimbangan masing-masing demi perbaikan nasib hidupnya.

B. Kepuasan Kerja Perawat Terkait Jenjang Karir

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kompensasi yang berupa gaji, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, kenyamanan dalam berkerja serta masih banyak lagi yang sudah di jelaskan pada bab sebelumnya. Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit karena kualitas perawat sangat penting bagi rumah sakit dimana yang menjadi core business pelayanan perawatan adalah sebagian besar dari pelayanan yang diberikan berkaitan dengan tenaga perawat. Proses untuk dapat memiliki tenaga perawat yang berkualitas sangat ditentukan dari bagaimana menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia keperawatan.

Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu terkait dengan kepuasan kerja di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Ningkiswari & Wulandari (2017), menunjukkan hasil sebanyak 53,2 karyawan Rumah sakit Mata Undaan Surabaya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sisanya 46,8% karyawan memiliki kepuasan cukup dan tidak ditemukan kepuasan kerja rendah di rumah sakit tersebut.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sureskiarti & Brilianty (2017), mengemukakan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perawat perempuan cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi yaitu sekitar 73,6% dibandingkan dengan perawat laki-laki yang hanya 26,4%. Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit. Kepuasan kerja perawat pada praktik keperawatan tercapai apabila perawat merasa telah memberikan kontribusi, dianggap penting, mendapat dukungan dari sumber-sumber yang ada.

Adapun hasil penelitian kepuasan kerja di salah satu Rumah Sakit di Kota Makassar yang dilakukan oleh Argapati, Noor, dan Sidin (2013), tingkat kepuasan kerja perawat di RS Stella Mari Makassar menunjukkan bahwa dari 130 orang responden terdapat 79 responden (60,8%) yang merasa puas dan 51 responden (39,2%) yang merasa tidak puas.

Tingkat kepuasan ini berdasarkan aspek minat, ketentraman kerja, keterampilan, interaksi sosial perawat dengan atasan, interaksi sosial antar perawat, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi.

Dari hal tersebut masih banyak para karyawan yang belum memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi karna di pengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya pembayaran/gaji, pekerjaan, promosi, rekan kerja, lingkungan kerja dll.Sistem jenjang karir juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Peningkatan jenjang karir yang jelas oleh pihak manajemen rumah sakit dengan beban kerja yang sesuai akan menghasilkan kepuasan kerja bagi perawat.Sistem jenjang karir profesional perawat merupakan suatu sistem yang dibuat untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme serta akuntabilitas perawat sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi.

Pemilihan karir secara bertahap akan menjamin individu dalam mempraktikkan bidang profesinya karena karir merupakan investasi dan bukan hanya untuk mendapatkan penghargaan/imbalan jasa. Komitmen terhadap karir dapat dilihat dari sikap perawat terhadap profesinya serta motivasi untuk bekerja sesuai dengan karir yang telah dipilihnya (Depkes RI, 2006).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardani & Kurniastanti (2016), mengemukakan bahwa pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir perawat sebgaiian besar adalah 67,8 % cukup baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Lala (2013), terkait dengan hubungan jenjang karir dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 228 perawat di Rumah Sakit Santo Borromeus didapatkan sebagian responden (55,7%) perawat mempunyai jenjang karir yang tidak sesuai.

Sedangkan untuk kepuasan kerja perawat didapatkan sebagian besar perawat merasa belum mendapat penghargaan tersebut baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sehingga timbul rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui atau didapatkan dari tempatnya bekerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Pelaksanaan jenjang karir perawat sudah terlaksana di salah satu Rumah Sakit yang ada di Sulawesi Selatan yaitu di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo. Pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit tersebut dirancang sejak tahun pertengahan 2012 dan dilaksanakan di tahun 2013. Semua perawat yang berstatus PNS dan kontrak/honorar tetap melakukan penjenjangan karir.

Adapun standar kompetensi Keperawatan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo sebagai mana pada Tabel di bawah ini, yaitu :

Tabel 2.1
Syarat dan Standar Kompetensi Keperawatan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar

Jenjang Karir	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Sertifikat	Persyaratan Khusus
PK 0	D3 NERS	0 Tahun	-	-
PK I	SPK D3 D4 NERS	>15 tahun 1 tahun 6 bulan	-	-
PK II	D3 D4 S1 NERS	5 tahun 3 tahun	-	-
PK III	D3 D4 S1 NERS	9 tahun 6 tahun	Ada	-
PK IV	S2 NERS	1 tahun 9 tahun	Ada	Spesialis 1

Jenjang Karir	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Sertifikat	Persyaratan Khusus
	S2	2 tahun		Spesialis 1
PK V	NERS	13 tahun	-	Spesialis 1
	S2	4 tahun		Ners spesialis
	S3	1 tahun		konsultan

Sumber : Data Standar Kompetensi Keperawatan Klinik RSWS 2018.

Sedangkan yang telah ditetapkan oleh peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Persyaratan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis

Jenjang Karir	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Masa Klinis	Sertifikat	Persyaratan Khusus
PK I	D3	>1 tahun	Level 1 selama 3-6 tahun.	sertifikat pra klinis	-
	NERS	>1 tahun	Level 1 selama 2-4 tahun.		
PK II	D3	>4 tahun	Level II selama 6-9 tahun	sertifikat PK I	-
	NERS	>3 tahun	Level II selama 4-7 tahun		
PK III	D3	>10 tahun	Level III selama 9-12 tahun	sertifikat PK II	- Spesialis 1
	NERS S2	>7 tahun 0 tahun	Level III selama 6-9 tahun Level III selama 2-4 tahun	sertifikat PK II -	
PK IV	NERS	>13 tahun	Level IV selama 9-12 tahun	sertifikat PK IV	-
	S2	>2 tahun	Level IV selama 6-9 tahun	sertifikat PK IV	Spesialis 1
PK V	S2	>4 tahun	memasuki usia pension	sertifikat PK IV	Spesialis 1
	S3	0 tahun			Ners spesialis II konsultan

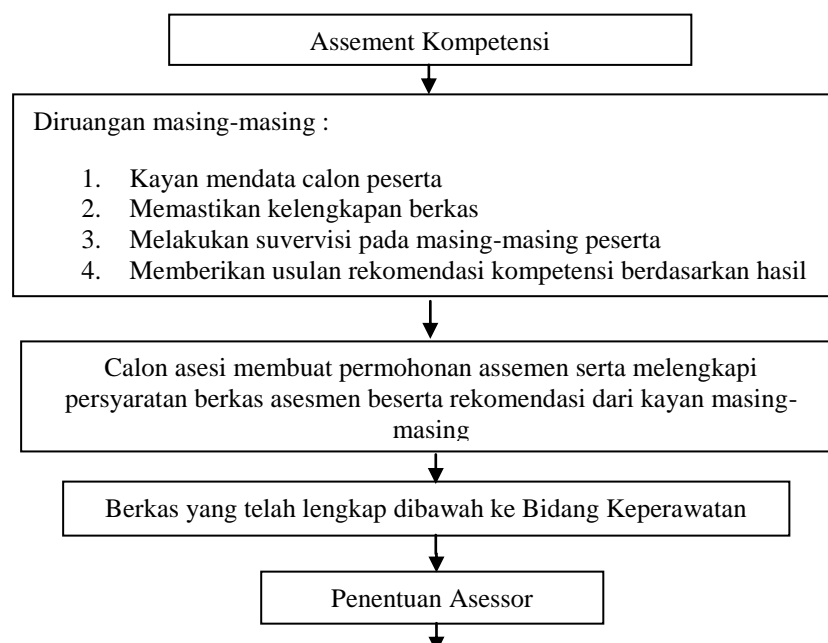
Sumber : Pedoman pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis, 2017

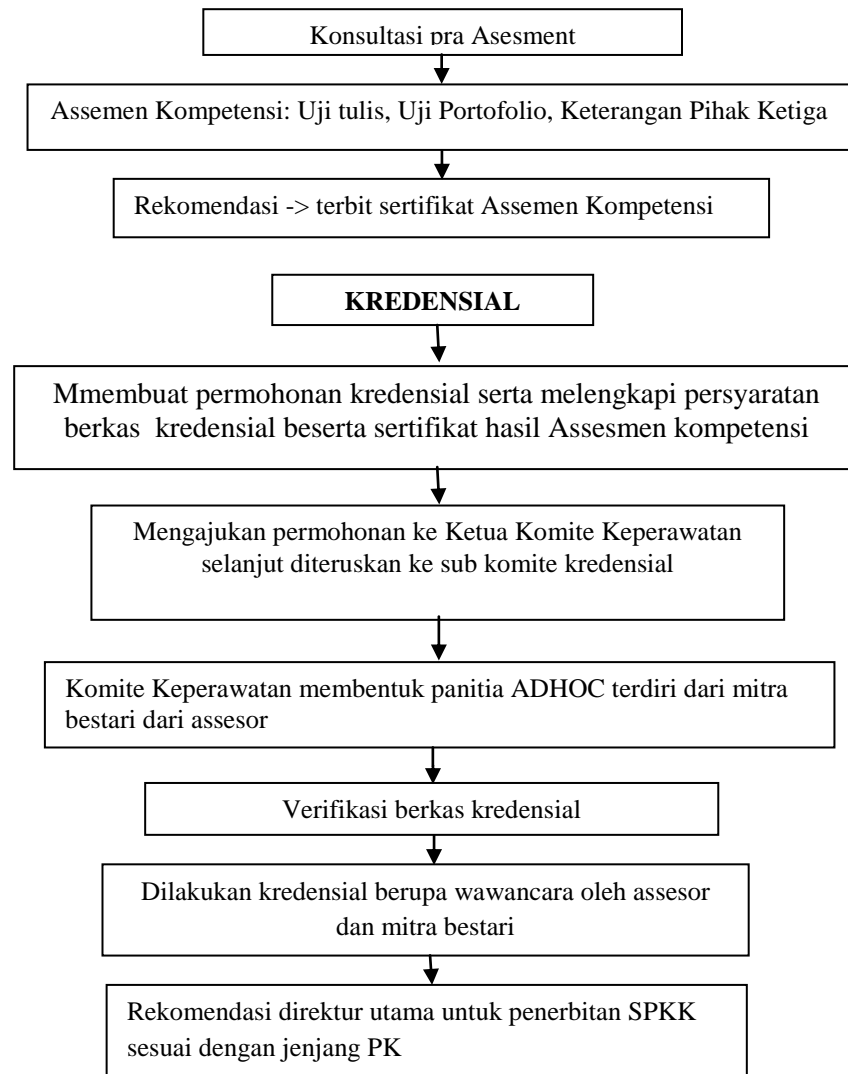
Jika di bandingkan dengan persyaratan system jenjang karir yang di buat oleh pihak Rumah Sakit Dr.Wahidin Sudirohusodo ada beberapa perbedaan dengan pedoman pengembangan jenjang karir yang telah dibuat oleh Menteri Kesehatan RI. Rumah Sakit Dr.Wahidin Sudirohusodo melakukan penjenjangan karir mulai tahap PK0 atau yang biasa disebut dengan praklinis.

Berbagai alur untuk melakukan penjenjangan karir perawat di RS Dr.Wahidin Sudirohusodo mulai dari Assement Kompetensi hingga penerbitan SPKK yang menandakan bahwa perawat tersebut sudah melakukan penjenjangan karir sesuai dengan yang di ajukan.

Alur assement kompetensi ini di buat secara rinci oleh bagian komite keperawatan yang sudah disepakati oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Adapun alur assement kompetensi yang berlaku di RSWS yaitu sebagai berikut:

Bagan 2.1 Alur Assement Kompetensi dan Kredensial





Sumber : Data Alur Assement Kompetensi dan Kredensial RSU Dr.Wahidin Sudirohusodo Makassar, 2018

Di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo yang membedakan pegawai.PNS dan Kontrak/Honorer yaitu kompensasi yang di dapatkan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di dapatkan atau yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi pada industri kesehatan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan khususnya perawat yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan kinerja perawat. Jika ada ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima serta tidak

adanya penyelesaian, maka akan timbul prestasi kerja yang menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al (2015), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan antara lain bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan, insentif yang diterima sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan dan fasilitas yang tersedia sudah memadai, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2014), mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang dipenuhi kebutuhannya oleh perusahaan akan membalas jasanya dengan membangun komitmen yang lebih terhadap perusahaan. Yang artinya jika semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Maka dari uraian tersebut peneliti sangat tertarik melakukan penelitian terkait dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang merupakan rumah sakit yang telah melaksanakan penjenjangan karir oleh perawat-perawatnya tanpa membedakan status kepegawaian dan yang hanya membedakan hanya kompensasi yang di dapatkan.