

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang pentingnya masalah untuk diteliti, masalah yang dirumuskan, tujuan serta manfaat penelitian dilakukan.

#### **A. Latar Belakang**

Manajemen keperawatan merupakan pengelolaan aktivitas keperawatan di rumah sakit oleh manajer keperawatan melalui kegiatan manajerial terhadap perawat pelaksana dalam penyelenggaraan pelayanan keperawatan kepada pasien, keluarga, masyarakat secara professional sehingga akan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Depkes RI, 2010). Menurut Bustami 2011, agar pelayanan kesehatan yang bermutu dan pemerataan pelayanan kesehatan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat, maka diperlukan peningkatan mutu pelayanan termasuk sumber daya manusia dan profesionalismenya. Salah satu profesionalisme di rumah sakit yang sangat berperan dalam pelayanan kesehatan adalah tenaga keperawatan.

Tenaga keperawatan merupakan pelaksana pemberi proses keperawatan di rumah sakit yang memiliki waktu terbanyak dan terlama dengan pasien dalam menjalankan aktivitasnya (Depkes RI, 2010). Perawat bekerja di rumah sakit selama 24 jam perhari dan 7 hari perminggu yang bersifat terus menerus. Perawat menjadi ujung tombak bagi suatu rumah sakit dalam memberikan pelayanan

kesehatan kepada masyarakat. Apabila proses keperawatan yang diberikan tidak sesuai dengan standar praktek keperawatan, maka pelayanan kesehatan tidak akan berjalan dengan baik. Fenomena yang berkembang saat ini, banyak perawat yang melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang sudah ada. Menurut Kurniadi (2012), salah satu faktor yang berhubungan dengan kurang baiknya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah faktor kepuasan perawat dalam bekerja. Kepuasan kerja bagi profesi perawat sebagai pemberi pelayanan keperawatan diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan gambaran keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain (Handoko,dkk. 2010). Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Gambaran tentang kepuasan kerja menurut Martoyo (2000) sebagai keadaan emosional seseorang yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan tersebut. Gomes (2003), menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh seseorang dari

pekerjaanya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Menurut Gibson (2009), kepuasan kerja tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai hasil pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor internal seperti respon emosional/sikap maupun faktor eksternal seperti balas jasa, penghargaan ataupun pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Untuk menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja, suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan karena kualitas pelayanan tidak hanya tergantung dari personel keperawatan saja tetapi juga tergantung dari dukungan pihak manajerial melalui fungsi manajemennya yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sehingga mampu menciptakan organisasi yang memungkinkan pekerja tumbuh, meningkatkan motivasi dan produktivitas, menunjukkan penghargaan yang positif terhadap pekerja, mengakui prestasi serta mendorong tercapainya kepuasan kerja (Suyanto, 2009).

Menurut Siagian (2010), kepuasan kerja setiap orang tidak sama atau bersifat relatif. Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya, puas bagi seseorang belum tentu puas bagi orang lainnya. Kepuasan kerja perawat diyakini sangat menentukan terbentuknya kepuasan pasien yang berdampak besar terhadap mutu pelayanan keperawatan, namun belum semua rumah sakit mampu menciptakan suasana yang memotivasi dan meningkatkan produktivitasnya (Bustami, 2011).

Beberapa hasil penelitian yang menunjukkan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat diantaranya: 1) Penelitian Rosnaniar, dkk (2009) di ruang rawat inap RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda bahwa iklim organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat kurang baik (49,3%), 2) Penelitian Gatot (2005) di RSUD Gunung Jati Cirebon terlihat kepuasan perawat pelaksana terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja masih rendah (30%), 3) Penelitian Ningtyas (2002) di Rumah Sakit pemerintah dan non pemerintah Mojokerto, terlihat bahwa kepuasan perawat tentang iklim kerja rendah (44,2%).

Hasil penelitian diatas sangat terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja perawat belum sesuai dengan standar Depkes RI (2001), dimana kepuasan kerja seorang perawat lebih dari 90%. Angka tersebut menggambarkan masih banyak perawat yang belum puas sehingga dapat berpengaruh terhadap mutu pelayanan di rumah sakit karena kepuasan perawat merupakan salah satu indikator dalam memberikan dan meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien dan keluarga (Aditama, 2010).

Pengaruh kepuasan kerja akan memberikan dampak positif seperti mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya, sedangkan perawat yang merasakan ketidakpuasan akan berdampak pada kinerja itu sendiri, kemangkiran dan keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi dan kesehatan fisik dan mental pekerja itu sendiri (Noe, dkk, 2011). Menurut Aditama (2010), perawat yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik dan berdampak dalam memberikan asuhan keperawatan yang optimal. Selain itu perawat akan selalu hadir bekerja tepat waktu dan tidak akan terlambat datang ketempat kerja, tidak akan pindah kerja, mempunyai komitmen terhadap tujuan organisasi dan akan memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik.

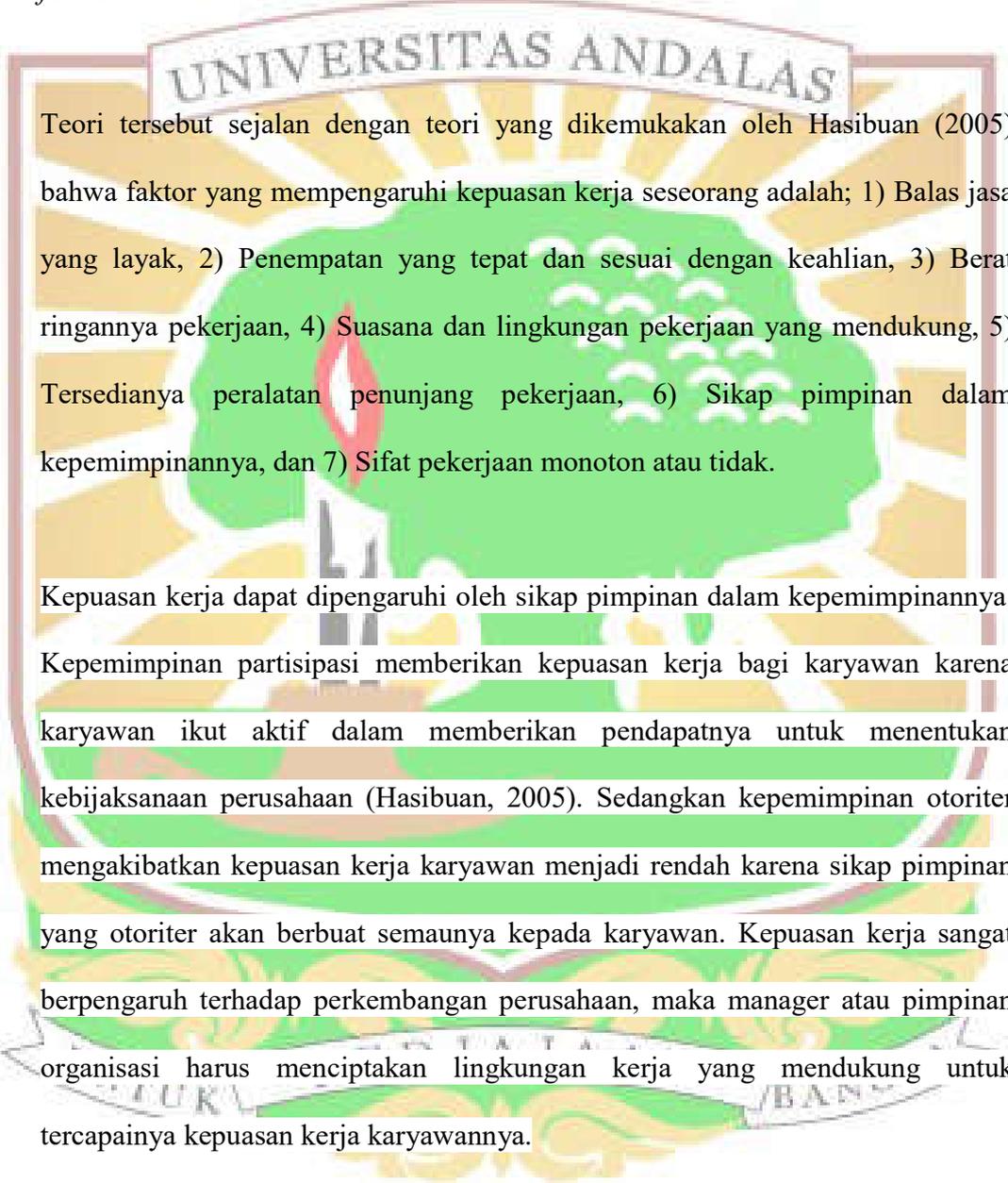
Sebaliknya perawat yang belum merasakan puas akan terjadi penurunan kerja dan berkurangnya loyalitas dalam bekerja, *turnover* yang tinggi, sehingga akan berdampak buruk pada tempat pelayanan kesehatan yang berefek kepada pengguna jasa seperti pasien dan keluarga (Kotler, 2008). Apabila pasien tidak puas atau kecewa terhadap pelayanan, mereka akan memberitahukan dua kali lebih hebat kepada orang lain tentang pengalaman buruknya dan pindah ketempat pelayanan kesehatan lain yang akan membuat berkurangnya pengguna jasa di rumah sakit itu sendiri.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan pengguna jasa, maka pihak manajemen rumah sakit harus memperhatikan mutu pelayanan yang mana salah satu pemberi pelayanan tersebut adalah perawat. Menurut Gomes (2003)

pertimbangan subjektif seseorang tentang kepuasan kerja berhubungan dengan gaji/insentif, kondisi lingkungan kerja, supervisi yang dilakukan oleh manajerial, hubungan antar perorangan dalam bekerja (pimpinan dan teman sejawat) dan peluang-peluang dimasa yang akan datang dalam meningkatkan karir (promosi). Oleh karena itu kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen rumah sakit karena tenaga keperawatan mendominasi tenaga kesehatan lain secara menyeluruh dan sebagai penjalın kontak pertama dan terlama dengan pelanggan (pasien dan keluarga).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti teori kerja Herzberg dalam Mathis & Jackson (2006) dikenal dengan teori dua faktornya yang mengasumsikan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh dua dimensi atau kelompok faktor terpisah yaitu: 1) Faktor Intrinsik adalah faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja terdiri dari: sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pengakuan. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, karena faktor ini berkaitan dengan kepuasan kerja tinggi sehingga disebut dengan motivators, 2) Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kondisi kerja, pengupahan, keamanan lingkungan kerja, kualitas pengawasan dari pimpinan, dan hubungan dengan orang lain. Perbaikan terhadap

kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai faktor *hygiene* atau *maintenance factor*.



Teori tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah; 1) Balas jasa yang layak, 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, 3) Berat ringannya pekerjaan, 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan yang mendukung, 5) Tersedianya peralatan penunjang pekerjaan, 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan (Hasibuan, 2005). Sedangkan kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah karena sikap pimpinan yang otoriter akan berbuat semaunya kepada karyawan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, maka manager atau pimpinan organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk tercapainya kepuasan kerja karyawannya.

Perawat yang telah menjalankan pekerjaannya secara professional perlu mendapat penghargaan baik material seperti kenaikan gaji maupun imbalan jasa atau

insentif. Karyawan yang berprestasi akan menimbulkan imbalan ekonomi atau insentif, yang baik (Hasibuan, 2005). Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian sehingga timbul ketidakpuasan.

Sebuah survei perawat di Chicago dan San Fransisco oleh Mc. Closky (dalam Gillies 1996), penghargaan psikologis seperti peningkatan gaji, kesempatan mengikuti pendidikan, kenaikan karir, memberikan kontribusi lebih pada kepuasan kerja. Hasil survei lain terhadap perawat di North Florida oleh Gizberg et.al (1982), sepertiga responden melaporkan adanya ketidakpuasan karena karir dan alasan utamanya adalah gaji yang tidak layak, kurangnya pengakuan nilai pekerjaan dan jam kerja yang sulit. Selain itu, survey perawat di Texas oleh Wandelt et al (1981), mengungkapkan bahwa penyebab utama ketidakpuasan kerja adalah gaji yang tidak cukup, kebijaksanaan bonus, kurangnya kesempatan pendidikan dan tunjangan tambahan.

Ketidakpuasan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Bagi seseorang, bekerja pada lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai pasti akan menimbulkan rasa senang (Hasibuan, 2005). Rasa senang ini akan

mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah. Sebaliknya tempat atau lingkungan kerja yang buruk dalam arti kebersihan dan keselamatan kerja serta kelengkapan kerjanya yang kurang akan mengurangi semangat kerja yang ada dan berefek kepada ketidakpuasan kerja bagi perawat.

Kesempatan promosi juga memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Promosi berarti memberikan kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi (Hasibuan, 2005). Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Setiap karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai (Siswanto, 2003). Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil/tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun yang berakibat kepada disiplin kerja.

Pengawasan atau supervisi dari pimpinan sangat menentukan peningkatan mutu pelayanan yang diberikan perawat (Siswanto, 2003). Supervisi yang dijalankan dengan baik dan berkesinambungan oleh manajerial, akan dapat mengevaluasi kinerja perawat dengan baik. Apabila supervisi tidak dijalankan, maka dapat

mengakibatkan kemangkiran, ketidak nyamanan antar teman sejawat, perputaran pegawai bahkan supervisi juga berguna dalam mengevaluasi kinerja pegawai.

Teori-teori diatas sejalan dengan hasil penelitian beberapa orang peneliti yaitu:

- 1) Danil (2013) di ruang rawat inap RSUD Tasikmalaya bahwa ketidak puasan kerja perawat di pengaruhi oleh persepsi kepemimpinan yang tidak baik, insentif tidak baik, kesempatan promosi yang tidak baik, supervisi tidak berjalan dengan baik, dan pengaruh lingkungan kerja yang kurang baik.
- 2) Riset Suroso, J (2011) di RSUD Banyumas didapatkan hasil ketidak puasan perawat berhubungan dengan sistem jenjang karir/kesempatan promosi yang kurang baik.
- 3) Penelitian Mayasari (2009) di RSUD Kota Semarang menyatakan bahwa ketidak puasan perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh kesempatan promosi yang tidak baik, insentif yang didapatkan tidak sesuai, supervisi pimpinan tidak berjalan, dan kepemimpinan yang dijalankan tidak baik.
- 4) Penelitian Rumiati (2001) tentang analisa hubungan kepuasan kerja karyawan medis dan komitmen organisasi di RS Dr.Kariadi Semarang, dari empat faktor yang diteliti yaitu kesempatan promosi, gaji, supervisi dan kondisi kerja ternyata mempunyai hubungan erat dengan kepuasan kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Rasidin Padang merupakan salah satu rumah sakit rujukan dari puskesmas-puskesmas yang ada di kota Padang dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 146 tempat tidur. RSUD Dr. Rasidin Padang memiliki tenaga perawat sebanyak 82 orang yang mencakup tenaga

PNS maupun non PNS dengan strata pendidikan 19 orang tamatan S1 keperawatan (Ners), 55 orang tamatan D III keperawatan dan 3 orang D III perawat gigi, masih adanya perawat dengan pendidikan SPK sebanyak 5 orang.



Laporan tahunan RSUD dr. Rasidin yang didapatkan dari Rekam Medik berdasarkan tingkat pemanfaatan tempat tidur dalam 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2011-2013 adalah: *Bed Occupancy Rate* (BOR) mengalami penurunan sebesar 2,28 % yaitu menjadi 26,20% (standar 60-85 %), ini berarti kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan RSUD semakin menurun. *Turn Over Interval* (TOI) tidak sesuai yaitu selama 11,37 hari (standar 1-3 hari), menandakan jarak kekosongan tempat tidur terisi kembali sangat lama. *Bed Turn Over* (BTO) masih kurang dari standar yaitu 23,30 kali (standar 40-50 kali). Sedangkan *Net Death Rate* (NDR) sudah sesuai standar yaitu tahun 2013 2,07 % (< 2,5 %), dan untuk *Average Length of Stay* (ALOS) cukup baik yaitu 5,64 hari (standar 6-9 hari).

Berdasarkan data diatas, maka terlihat mutu pelayanan keperawatan belum baik yang menyebabkan ketidakpuasan pasien dan keluarga sebagai penerima pelayanan mengakibatkan banyak pasien memilih pindah ke rumah sakit lain. Ketidak puasan pasien dan keluarga ini bisa disebabkan oleh hasil pencapaian kinerja perawat yang rendah. Kinerja perawat yang belum optimal ini dikarenakan ketidakpuasan perawat terhadap beberapa hal seperti insentif yang tidak memuaskan, kondisi lingkungan RSUD yang tidak memadai, seringnya terjadi banjir, ketersediaan alat yang kurang dan rusak, jarak tempuh yang

jauh juga menjadi pemicu rendahnya minat masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Saat ini banyak rumah sakit swasta dengan tipe yang sama dengan RSUD dr. Rasidin Padang namun telah memperbaiki mutu pelayanannya baik secara internal maupun eksternal seperti peningkatan pelayanan dari karyawan dan ketersediaan fasilitas yang lengkap, melakukan kerjasama dengan beberapa perusahaan-perusahaan dan jaminan sosial seperti BPJS kesehatan, Jamsostek, dll. Rumah sakit-rumah sakit tersebut juga berada dipusat kota, mudah dijangkau dan jarak tempuh yang dekat memudahkan pasien datang untuk berobat sehingga hal tersebut mendapatkan perhatian dikalangan pengguna jasa.

Hasil wawancara peneliti kepada beberapa orang perawat pelaksana tentang manajer keperawatan dan timnya, didapatkan bahwa bidang keperawatan sudah menetapkan visi, misi, tujuan keperawatan, sudah adanya perencanaan tenaga yang dibutuhkan ruangan. Pengembangan/kesempatan promosi belum ada prosedur seleksi yang jelas bagi karyawan yang akan melanjutkan pendidikan maupun penempatan bagi yang sudah menyelesaikan pendidikan, sistem penjenjangan karier belum jelas sehingga hanya berdasarkan senioritas, belum ada mekanisme yang jelas dalam penunjukkan tenaga yang mengikuti pelatihan.

Pemberian insentif dan pembagiannya masih dirasa belum memuaskan karena sistem pembagian tidak jelas, tidak berdasarkan pada penilaian kinerja perawat, dan sering tidak tepat waktu. Peralatan di beberapa ruangan masih ada kekurangan dan rusak terendam banjir serta tidak adanya sistem perawatan terhadap fasilitas tersebut karena prosedur pengawasan dan evaluasi masih kurang baik. Belum ada jadwal supervisi yang terjadwal dari bidang keperawatan terhadap masing-masing ruangan dan hanya terlaksana apabila ada permintaan dari ruangan. Belum dilakukan penilaian pencapaian standar asuhan keperawatan secara optimal.

Hasil wawancara dengan kepala ruangan dan bidang keperawatan, masih ada keterlambatan kehadiran perawat saat dilakukan overan, banyaknya permintaan pindah (*turnover*) untuk alasan tertentu seperti ketidakcocokan dengan petugas lain, insentif yang tidak sesuai serta jarak tempuh dan kondisi RSUD yang jauh, sulit dijangkau dan sering banjir. Kurangnya minat untuk melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan, SOP yang ada belum optimal dilaksanakan serta adanya hubungan yang tidak harmonis antar sesama manajerial sehingga sulit untuk menyatukan visi misi dalam memperbaiki manajemen rumah sakit.

Studi pendahuluan melalui penyebaran angket terhadap 25 orang perawat pelaksana tentang persepsi perawat terhadap kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa 63% perawat belum puas terhadap pemberian insentif dari rumah sakit, 56,6% perawat menyatakan kesempatan promosi seperti sistem penjenjangan

karir, melanjutkan pendidikan, dan mengikuti pelatihan belum jelas dan tidak berjalan dengan baik. 50% perawat pelaksana mengatakan kondisi lingkungan kerja tidak mendukung, seringnya banjir dan banyak peralatan yang rusak. 60% kepemimpinan manajerial kurang berjalan dengan baik seperti SOP belum sepenuhnya dijalankan. 65% perawat menyatakan supervisi jarang dilakukan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk mengidentifikasi tentang apa saja faktor determinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. Diketuinya faktor tersebut dapat dijadikan rujukan bagi pihak manajerial untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana sehingga akan memberi manfaat bagi pelayanan keperawatan yang optimal serta dapat meningkatkan kepuasan pasien di rumah sakit.

## **B. Rumusan Masalah**

*Bed Occupation Rate* (BOR) rumah sakit yang masih berada dibawah standar Depkes RI yaitu hanya 26,20%, menandakan masih belum baiknya pelayanan di suatu rumah sakit. Oleh sebab itu pemangku manajemen RSUD dr. Rasidin Padang perlu meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien dan keluarga maupun pelayanan kepada pemberi asuhan keperawatan itu sendiri.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan didapatkan ketidakpuasan perawat terhadap manajemen keperawatan, insentif yang tidak memuaskan, sistem promosi dan kesempatan penjenjangan karir tidak jelas, sistem manajemen

yang belum berjalan dengan baik, supervisi jarang dilakukan, dan lingkungan kerja kurang mendukung. Pentingnya kepuasan pelanggan internal (perawat) merupakan permasalahan yang harus diperhatikan pihak manajemen rumah sakit karena tingkat kepuasan perawat sangat mempengaruhi kinerja perawat dan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Kepuasan perawat akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan sehingga nantinya akan berdampak terhadap minat masyarakat untuk menggunakan fasilitas RSUD dr. Rasidin Padang meningkat. Menurut Wibowo (2011) bahwa seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan penghargaan yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem penghargaan yang diberikan organisasi tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti memilih variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana adalah kepemimpinan manajerial, imbalan jasa, kesempatan promosi, kondisi lingkungan kerja dan supervisi. Apabila faktor ini dapat terpenuhi dengan baik, maka kepuasan kerja perawat dapat ditingkatkan sehingga visi dan misi rumah sakit dapat tercapai. Sesuai dengan fenomena diatas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian adalah “apa sajakah faktor determinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin Padang ?”.

## C. Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor determinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin Padang.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang.
- b. Diketuainya kepemimpinan manajerial di RSUD Dr. Rasidin Padang.
- c. Diketuainya insentif perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang.
- d. Diketuainya kondisi lingkungan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang.
- e. Diketuainya kesempatan promosi perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang.
- f. Diketuainya supervisi di RSUD Dr. Rasidin Padang.
- g. Diketuainya hubungan kepemimpinan manajerial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang.
- h. Diketuainya hubungan insentif dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang.
- i. Diketuainya hubungan kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang.
- j. Diketuainya hubungan promosi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang.

- k. Diketuainya hubungan supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang.
- l. Diketuainya faktor determinan yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Pelayanan Keperawatan**

Bagi pemangku manajemen keperawatan di rumah sakit dapat menjadi masukan dalam pengelolaan bidang keperawatan terutama tentang sistem penghargaan seperti pemberian insentif, memberikan kesempatan dalam promosi penjenjangan karir, pengawasan dan kepuasan kerja perawat sehingga perawat dapat bekerja sesuai dengan peraturan dan melaksanakan tugas sesuai dengan etika yang ditetapkan.

##### **2. Perkembangan Ilmu**

- a. Menyajikan hasil empiris hubungan faktor determinan mencakup: kepemimpinan, insentif, kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi, dan supervisi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.
- b. Sebagai fakta dilapangan dalam meningkatkan peran manajerial rumah sakit terutama bidang keperawatan untuk meningkatkan kinerja dan memperhatikan kepuasan kerja perawat sehingga perawat dapat menjalankan tugas dengan maksimal.

- c. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan keilmuan dan penerapan manajemen keperawatan serta sumber daya manusia di rumah sakit dan untuk proses berpikir khususnya dalam memahami pentingnya kepuasan kerja perawat dan penerapan ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti pendidikan.

