

HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT IMELDA MEDAN

Basri
Staf Pengajar STIKes Sumatera Utara

ABSTRACT

Job nurse executive satisfaction can be influenced by the supervision given by the head of the room. There are many factors related to the function of supervision of the head of the room that can lead to satisfaction or dissatisfaction of nurses at work. The purpose of this study was to analyze the supervision of the head of the room, analyze job satisfaction, and analyze the relationship of head room supervision to job satisfaction of nurses at Imelda Hospital Medan. The design of this study is descriptive correlation. Sampling using the technique of total sampling of 42 implementing nurses. Data collection using questionnaires, data analysis by using the person product moment correlation test technique. The results of the percentage of supplementation were found to be 73.8% satisfied category, while the satisfaction of nurses' emotional reaction to their work was stated to be 73.8% satisfied. Pearson product moment correlation of head room supervision test with nurse job satisfaction showed $p = .012$ significant with $r = 0.384$. This study shows that there is a relationship between supervision and job satisfaction of nurses at the Imelda Hospital in Medan. The thing that needs to be presented in this study is to optimize the supervisor's role by implementing programmed and scheduled supervision activities to increase emotional reactions and the attitude of nurses to their work

Key Words : Head Room Supervision, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peranan yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Peran strategis ini didapat karena rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang padat teknologi, karya, modal, masalah dan profesi (Aditama, 2007). Sedangkan menurut Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan

perorangan secara paripurna yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Citra rumah sakit dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan oleh perawat, dimana perawat merupakan tenaga terbesar di rumah sakit dan ujung tombak pelaksana pelayanan yang berinteraksi langsung dengan pasien. Gillies (1994) mengatakan bahwa sepertiga dari keseluruhan kegiatan di rumah sakit adalah kegiatan perawat. Oleh karena itu, sepertiga kualitas pelayanan di rumah sakit dipengaruhi oleh perawat, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat

adalah kepuasan kerja perawat. Perawat yang bekerja di rumah sakit merupakan bagian yang tidak terlepas dari sistem manajemen yang berlaku di ruangan tempat bekerja. Terdapat banyak faktor terkait dengan fungsi manajemen kepala ruangan yang dapat menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan perawat dalam bekerja.

Kepala ruangan memegang peranan penting dalam supervisi dan merupakan manajer yang bertanggung jawab terhadap perawat pelaksana, sehingga dapat meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Penelitian Izzah (2002) di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Batang Jawa Tengah mengatakan supervisi kepala ruangan memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Supervisi adalah kegiatan yang dilakukan berdasarkan keterampilan dan disengaja dalam pelaksanaan supervisi agar tujuan dan kualitas refleksi dan pembelajaran terjadi (Davys, 2010). Supervisi yang efektif dibangun atas tiga pilar yaitu pengawasan, pemeriksaan, dan pendidikan. Setiap pilar bergantung dan berkontribusi terhadap yang lain secara sinergis, baik untuk meningkatkan atau mengurangi proses supervisi (Falender, 2004). Supervisi dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan dalam bidang

yang disupervisi. Manajer keperawatan atau kepala ruang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan asuhan keperawatan yang efektif serta aman kepada pasien dan memberikan kesejahteraan fisik, emosional dan kedudukan bagi perawat.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Burns (2004) terhadap 124 perawat ditemukan dukungan dari *supervisor* yang baik akan mengurangi stres perawat sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak terhadap kinerja perawat. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mena (2000) meneliti di Negara bagian India terhadap 51 *supervisor* dan 80 perawat menemukan kualitas supervisi berhubungan dengan kepuasan kerja, supervisi dari atasan akan mempengaruhi kepuasan kerja dan tingkat kejenuhan. Penelitian Manavanicharoen dan Vidhaya 2000 di Thailand menemukan ada hubungan keterlibatan perawat dengan *supervisor* terhadap kepuasan kerja. Studi ini menunjukkan bahwa manajemen partisipatif memiliki potensi luar biasa dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Rumah Sakit Imelda Medan merupakan salah satu rumah sakit tipe B yang memberikan pelayanan kesehatan dari umum hingga spesialis. Kapasitas

ruang rawat Rumah Sakit Imelda Medan berjumlah 320 tempat tidur terdiri dari 13 ruangan rawat inap, 8 ruangan rawat inap keperawatan 3 ruangan rawat inap bidan, 1 ruangan ICU, 1 ruangan perinatologi. Hasil studi dokumentasi ditemukan “*Bed Occupancy Rate*” (BOR) tahun 2014 meningkat menjadi 70% (Bidang Keperawatan, 2015). Peningkatan BOR ini akan berdampak pada peningkatan beban kerja perawat dan mempengaruhi kinerja perawat yang selanjutnya berdampak pada kepuasan kerja (Gillies, 1994).

Hasil survei melalui observasi dan wawancara didapat data tentang kepuasan kerja meliputi: 1) Pekerjaan yang menantang: Perawat pelaksana di rumah sakit Imelda lebih menyukai kegiatan-kegiatan pelatihan yang diselenggarakan sebagai peningkatan kompetensi dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan ruangan. 2) Ganjaran: Perawat menginginkan *reward* berupa upah atau ganjaran yang sesuai dengan *job description* mereka, tetapi tidak semua perawat mendapatkannya. Adanya *reward* bagi perawat yang melaksanakan tugas dengan baik atau mendapatkan ganjaran bagi perawat yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar rumah sakit. Ganjaran itu dapat berupa mutasi, pemberian surat peringatan, pemotongan gaji bahkan dapat dikeluarkan. Kebijakan promosi jabatan

yang dilakukan rumah sakit hanya berlaku pada staf keperawatan yang sudah memiliki pengalaman yang cukup lama dan berada pada tingkatan pekerjaan yang membutuhkan tanggungjawab yang besar. Tanggungjawab umum kepala ruangan menyusun penugasan untuk melakukan perawatan pasien. Selain ganjaran, data yang berhubungan dengan kepuasan kerja juga meliputi 3) Kondisi kerja: Perawat pelaksana mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung. Sebagian perawat di rumah sakit Imelda memiliki komitmen terhadap pekerjaan, hal ini ditandai dengan adanya perawat yang memiliki masa kerja sampai 6 tahun. Sebagian perawat lagi merasa tidak memiliki komitmen yang kuat pada rumah sakit, hal ini ditandai dengan selalu ada perawat yang mengalami *turn over* setiap bulannya karena beban kerja yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional* dengan populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat Inap Rumah Sakit Imelda Medan sebanyak 68 orang perawat. Jumlah ruangan rawat inap sebanyak 8 ruangan dan 8 kepala ruangan dan Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi, yaitu semua perawat pelaksana yang

bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Imelda Medan.

HASIL PENELITIAN
Analisis Univariat

1. Supervisi Kepalaruangan

Tabel 1 Distribusi frekuensi dan persentasi Kegiatan supervisi kepala ruangan di ruangan rawat inap Rumah Sakit Imelda Medan (n=42)

No	Kategori Supervisi	n	%
1	Puas	31	73,8
2	Cukup puas	11	26,2
3	Tidak Puas	0	0

Hasil penelitian kepuasan perawat terhadap supervisi 73,8% menyatakan puas, dan 26,2% mengatakan cukup puas. Berdasarkan hasil diatas dapat

diasumsikan bahwa semakin baik supervisi yang dilakukan kepala ruangan, maka kepuasan kerja perawat pelaksana akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya.

Tabel 2 Distribusi frekuensi dan persentasi Kegiatan supervisi Edukatif, Suportif, dan Manejerial di Ruang rawat inap Rumah Sakit Imelda Medan (n=42)

Kategori	Supervisi Edukatif		Supervisi Suportif		Supervisi Manejerial	
	n	%	n	%	n	%
Puas	40	95,2	25	59,5	20	47,6
Cukup Puas	2	4,8	17	40,5	22	52,4
Tidak Puas	0	0	0	0	0	0

Supervisi kepala ruangan dilakukan dengan tiga kegiatan supervisi yaitu supervisi edukatif didapatkan hasil mayoritas respon perawat puas (95,2%), supervisi suportif didapatkan hasil

mayoritas respon perawat puas (59,5%), dan supervisi manajerial didapatkan hasil mayoritas respon perawat cukup puas (52,4%).

2. Kepuasan Kerja Perawat

Hasil persentase kepuasan kerja perawat didapatkan 73,8% menyatakan puas dan 26,2% cukup puas. Kepuasan kerja

perawat pelaksana dapat mempengaruhi performa kerja perawat

Tabel 3 Distribusi frekuensi dan persentasi kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap Rumah Sakit Imelda Medan (n=42)

No	Kategori Kepuasan Kerja	n	%
1	Puas	31	73,8
2	Cukup puas	11	26,2
3	Tidak Puas	0	0

Kepuasan kerja perawat dibagi menjadi tiga kategori yaitu kepuasan kerja yang dilihat dari Kerja yang menantang, Ganjaran dan Kondisi kerja.

Tabel 4 Distribusi frekuensi dan persentasi kepuasan kerja perawat di Ruang rawat inap Rumah Sakit Imelda Medan (n=42)

Kategori	Kerja Yang Menantang		Ganjarn		Kondisi Kerja	
	n	%	n	%	n	%
Puas	25	59,5	20	47,6	29	69
Cukup Puas	17	40,5	22	52,4	13	31
Tidak Puas	0	0	0	0	0	0

Hasil persentase dan distribusi frekuensi sub variabel kepuasan kerjayaitu: Kerja yang menantang didapatkan hasil mayoritas puas 59,5%, Kepuasan kerja berdasarkan Ganjaran didapatkan hasil

mayoritas cukup puas 52,4%, dan kepuasan kerja yang dilihat dari kondisi kerja didapatkan hasil mayoritas puas 69%, cukup puas 31%.

Tabel 5 *Crosstabulation* Supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kekerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap Rumah Sakit Imelda Medan (n=42)

Supervisi		KepuasanKerja		
		Cukup Puas	Puas	Total
Cukup puas	Count	6	5	11
	% within KepuasanKerja	54.5%	16.1%	26.2%
Puas	Count	5	26	31
	% within KepuasanKerja	45.5%	83.9%	73.8%
Tidak Puas	Count	0	0	0
	% within KepuasanKerja	0%	0%	0%

Hasil *Crosstabulation* supervisi dengan kepuasan kerja diperoleh, dari 11 orang perawat yang memiliki persespsi cukup terhadap supervisi, ditemukan sebanyak 6 orang yang memiliki kepuasan kerja pada katagori cukup puas dan 5 orang pada katagori puas, sedangkan dari 31 orang

perawat yang memiliki persepsi puas terhadap supervisi yang dilakukan kepala ruangan, sebanyak 5 orang berada pada katagori cukup puas terhadap pekerjaanya, dan 29 orang berada pada katagori puas

Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait dengan menggunakan uji *pearson Correlations*. Berdasarkan analisis korelasi maka

Tabel 6 Hasil Uji korelasi bivariat antara supervisi kepalaruangan dan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Imelda Meda

No	Variabel	n	P	R
1	Supervisi* Kepuasan Kerja	42	0,01	0,38

Hasil uji corelasi *pearson* diperoleh bahwa ada hubungan yang positif antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap Rumah sakit Imelda Medan dengankategori kekuatan hubungan lemah dengan nilai $p = 0,01$ signifikan dengan nilai $r = 0,38$.

PEMBAHASAN

Supervisi Kepala Ruangan

Berdasarkan hasil penelitiann didapatkan hasil kepuasan perawat terhadap kegiatan supervisi yang dilakukan kepala ruangan di ruangan rawat inap Rumah Sakit Imelda Medan yaitu diperoleh hasil 73,8% puas dengan kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh jawaban responden terhadap item pernyataan kepala ruangan memfasilitasi saya untuk memahami materi supervisi

terdapat hubungan antara supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan nilai $p = 0,01$, signifikan nilai $r = 0,38$ dengan kategori kekuatan hubungan lemah.

yang akan disampaikan serta item pernyataan kepala ruangan menjadwalkan program supervisi secara teratur, dan di perkuat dengan jawaban responden mengatakan kepala ruangan selalu memeriksa pekerjaan perawat sesuai standar. selain pernyataan tersebut memlalui wawan cara yang dilkukn peneliti perawat juga menyatakan mereka merasa senag dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan dengan adanya supervisi yang berkelanjutan mereka merasa ada penembahan ilmu baru setiap hari dan selalu mendapat bimbingan dalam bekerja serta dukungan yang positif dari kepala ruangan sehinga mereka mulai mencintai pekerjaanya dan puas dengan pekerjaanya sekarang. Disamping itu kepuasan perawat terhadap kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan di rumah sakit Imelda medan dikarnakan supervisi ini merupakan kegiatan yang baru diprogramkan dan selalu diberikan pelatihan berkala kepada

kepala ruangan untuk memahami supervisi lebih dalam lagi. Kemampuan kepala ruangan dalam mengelola ruang rawat inap dengan menggunakan supervisi yang benar harus di pertahankan bahkan perlu di tingkatkan lagi dengan cara pelatihan supervisi serta pelatihan manajemen keperawatan yang lainnya, karena kepala ruangan harus memiliki ketrampilan dalam komunikasi, kemampuan memberi motivasi kepada staf, ketrampilan kepemimpinan, ketrampilan mengatur waktu serta mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Disamping itu seorang kepala ruangan diharapkan dapat bertanggung jawab dan mampu melaksanakan manajemen keperawatan sehingga dapat menghasilkan pelayanan keperawatan yang berkualitas.

Supervisi *Educative*

Hasil penelitian yang didapat untuk kegiatan supervisi *educative* di dapatkan hasil 92% puas dengan kegiatan *educative* yang dilakukan oleh kepala ruangan. Kepala ruangan menerapkan kegiatan edukatif secara tutorial, yaitu kepala ruangan memberikan bimbingan dan arahan kepada setiap perawat pelaksana pada saat melakukan tindakan keperawatan serta memberikan umpan balik. Kegiatan ini dilakukan secara berkelanjutan untuk mengawal pelaksanaan pelayanan keperawatan yang aman dan profesional.

Menurut Barkauskas (2000) dan Brunero & Parbury (2005) kegiatan *educative* yang dilakukan secara terus menerus mengakibatkan perawat selalu mendapat pengetahuan yang baru, terjadi peningkatan pemahaman, peningkatan kompetensi, peningkatan keterampilan berkomunikasi, dan peningkatan rasa percaya diri.

Pada kegiatan *educative* kepala ruangan mengatasi kebosanan dengan mengubah metode pemberian asuhan keperawatan dari metode fungsional menjadi metode tim. Setiap perawat pelaksana diberi tanggung jawab untuk melaksanakan asuhan keperawatan terhadap satu atau beberapa pasien sesuai dengan kompetensi. Dengan cara ini perawat lebih tertantang untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya melalui arahan, bimbingan, dan umpan balik yang dilakukan oleh kepala ruangan selama kegiatan *educative*. Purani & Sahadev (2007) dalam Alam & Fakir (2010) menyatakan kepuasan yang dirasakan dengan memiliki berbagai tugas yang menantang dan tidak rutinitas akan membantu perawat untuk melihat bahwa ada banyak peluang yang tersedia untuk tumbuh dalam organisasi. Marquis & Huston (2010) menyatakan supervisi merupakan bagian yang penting dalam manajemen serta keseluruhan tanggung

jawab pemimpin. Kepala ruangan sebagai ujung tombak tercapainya tujuan pelayanan keperawatan di rumah sakit harus mempunyai kemampuan melakukan supervisi untuk mengelola asuhan keperawatan. Supervisi secara langsung memungkinkan manajer keperawatan menemukan berbagai hambatan/permasalahan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruangan dengan memandang secara menyeluruh faktor-faktor yang mempengaruhi dan bersama dengan staf keperawatan untuk mencari jalan pemecahannya. Bittel (1987) pelaksanaan supervisi kepala ruangan harus terjadwal dan terprogram dan bila dilakukan secara terus menerus dapat memastikan pelaksanaan asuhan keperawatan sesuai standar praktik keperawatan (Depkes, 2010). Oleh karena itu, Swansburg (2000) menyatakan seorang manajer keperawatan harus mempunyai kemampuan manajerial yang handal untuk melaksanakan supervisi dan dapat menjalankan peran sebagai perencana, pengarah, pelatih, dan penilai (Kron, 1987).

Pemahaman dan kemampuan kepala ruangan melakukan supervisi dapat dilakukan melalui pelatihan. Mangkunegara (2005) mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir

dimana staf mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Kepala ruangan perlu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja yang bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Supportive

Hasil penelitian terhadap kegiatan supervisi supportive yang dilakukan oleh kepala ruangan di dapatkan hasil 59,5% perawat pelaksana menyatakan puas dengan kegiatan supportive yang dilaklkan oleh kepala ruangan terhdap pekerjaanya.

Penerapan kegiatan *supportive* dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada perawat untuk mempresentasikan kasus pada saat operan menggunakan standar komunikasi yang efektif. Kegiatan *supportive* bertujuan untuk mengidentifikasi solusi dari suatu permasalahan yang ditemui dalam pemberian asuhan keperawatan dan dirancang untuk memberikan dukungan kepada perawat agar dapat memiliki sikap yang saling mendukung diantara perawat sebagi rekan kerja profesional sehingga memberikan jaminan kenyamanan dan validasi. Menurut Barkauskas (2000) dan Brunero & Parbury (2005) kegiatan *supportive* yang dilakukan secara terus

menerus dapat meningkatkan rasa percaya diri perawat, mengurangi kecemasan, mengurangi konflik, dan mengurangi ketidakdisiplinan kerja.

Kegiatan supervisi *supportive* dilakukan kepala ruangan dengan member kesempatan kepada perawat untuk mempresentasikan secara singkat kasus pada saat operan merupakan bentuk dukungan positif yang diberikan oleh kepala ruangan dan rekan kerja. Perawat merasa bangga dapat menunjukkan secara kongkret hasil pekerjaannya. Jika hasil pekerjaan tidak mendapat penghargaan akan menurunkan kepuasan kerja. Meskipun dalam pemberian asuhan keperawatan merupakan hasil dari sekelompok perawat, namun kepala ruangan harus dapat meyakinkan bahwa setiap perawat turut memberikan kontribusi kongkret dalam hasil asuhan keperawatan yang diberikan.

Supervisi *Managerial*

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan perawat terhadap supervisi *Manejerial* yang dilakukan kepala ruangan didapatkan hasil cukup puas 52,4. Kepala ruangan menerapkan kegiatan *managerial* dengan melibatkan perawat dalam perbaikan dan peningkatan standar, seperti mengkaji SOP yang ada atau membahas standar pendokumentasian asuhan keperawatan. Kegiatan *managerial* dirancang untuk memberikan kesempatan

kepada perawat pelaksana untuk meningkatkan manajemen perawatan pasien dalam kaitannya dengan menjaga standar pelayanan, peningkatan *patient safety*, dan peningkatan mutu.

Kegiatan supervisi *managerial* yang dilakukan dengan melibatkan perawat pelaksana dalam pembahasan SOP/SAK telah menumbuhkan pemahaman tentang pentingnya bekerja berdasarkan standar. Pemahaman ini sangat penting untuk memacu perawat pelaksana untuk meningkatkan manajemen perawatan pasien dalam kaitannya dengan menjaga standar pelayanan, peningkatan *patient safety*, dan peningkatan mutu.

Menurut Barkauskas (2000) dan Brunero & Parbury (2005) kegiatan *managerial* yang dilakukan memacu adanya perubahan tindakan, pemecahan masalah, peningkatan praktik, peningkatan isu-isu profesional, kepuasan kerja, dan *patient safety*.

Kepuasan kerja

Hasil penelitian yang didapatkan untuk kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit Imelda medan yaitu berada pada katagori puas sebanyak 31 orang dengan persentase 73,8%. Analisis selanjutnya disimpulkan bahwa persepsi perawat yang cukup puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala ruangan mempunyai peluang lebih besar menyebabkan perasaan tidak puas dengan

pekerjaannya dibandingkan dengan perawat yang mempersepsikan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi perawat pelaksana terhadap pelaksanaan fungsi supervisi kepala ruangan maka akan semakin besar kemungkinan perawat pelaksana memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan rekan sekerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang lebih penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

Untuk selanjutnya mereka akan bekerja sebaik mungkin sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Pengertian kepuasan kerja tidak saja bermanfaat bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga dirasakan manfaatnya oleh karyawan sebagai salah satu upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kehidupannya. Kemudian dari upaya yang dilakukan karyawan dan perusahaan terhadap perbaikan setiap karyawan terhadap pekerjaan maka masyarakat dapat menikmati hasil yang maksimal

Kepuasan kerja perawat adalah tingkat kesenangannya terhadap pekerjaannya hal ini di tunjukan dengan pernyataan responden puas dengan waktu yang

diberikan oleh kepala ruangan untuk menyelesaikan pekerjaannya, diberikesempatan untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuan indipidu, diberikesempatan untuk melakukan hal hal yang berbeda dan baru, dan perawat juga puas dengan kesempatan yang diberikan oleh kepala ruangan kepada perawat untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan, seminar, dan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Proporsi jawaban perawat dengan kategori puas dan sangat puas yang paling besar adalah terkait dengan promosi selalu diberikan oleh atasan kepada semua perawat (93%). Sementara itu terdapat beberapa item pernyataan dimana sebaran jawaban perawat berkisar antara 17% untuk kategori tidak puas. Pernyataan yang dimaksud terkait perbandingan gaji dengan beban kerja yang saya lakukan (17%), kesempatan untuk mengembangkan diri dengan kegiatan pelatihan atau seminar (17%), dan kesempatan saya untuk menggunakan metode sendiri dalam bekerja (17%).

Kerja Yang Menantang

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kepuasan kerja perawat yang dilihat dari Kerja yang menantang didapatkan hasil dikategori puas 59,5% menyatakan puas dengan pekerjaan yang menantang. Pekerjaan yang menantang adalah

pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan pekerjaan itu, yang secara mental menantang. Lebih lanjut dikatakan, bahwa perawat akan lebih memilih pekerjaan-pekerjaan yang kompleks dan menantang, yakni jenis-jenis pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan dan menyebabkan angka ketidakhadiran menjadi lebih rendah. Herzberg dalam Hasibuan (2005:203) berpendapat bahwa suatu pekerjaan yang disenangi dan menantang dapat menimbulkan kegairahan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya tersebut dengan baik.

Ganjaran

Ganjaran yang pantas dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka. Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dimana jabatan tersebut memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memberikan nilai tersendiri bagi karyawan, karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Promosi juga memberikan kesempatan untuk

pertumbuhan pribadi, untuk lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial (Robbins, 2003). Oleh karena itu salah satu kepuasan terhadap pekerjaan dapat dirasakan melalui ketetapan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

Ganjaran merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Robin dalam Siahaan, E.E. Edison (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, ganjaran yang sesuai, kondisi/lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Indra, Hary (2001) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan kondisi kerja, dengan teman sekerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Dari keenam faktor tersebut yang paling dominan adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja, yaitu dengan korelasi 0,6997 atau sebesar 69,97%. Boal and Schultz (2007) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya,

supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya. Porter dan Lawler seperti juga dikutip oleh Bavendam, J. (2000) telah membuat diagram kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai respon emosional orang.

Kondisi Kerja

Hasil penelitian menunjukan kondisi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana yang mana di dapatkan hasil 69% puas dengan pekerjaannya. Keadaan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang menjadikan seseorang itu merasakan tidak berpuashati dengan pekerjaan mereka. Keadaan di tempat bertugas merangkumi aspek-aspek seperti peralatan, ruang kerja, suhu, cahaya yang mencukupi dan sebagainya. Herzberg (1966) meletakkan keadaan di tempat kerja sebagai faktor 'hygiene' yang mendorong pekerja berpuas hati atau tidak terhadap pekerjaan mereka. Ini bererti bahawa keadaan yang menyeronokkan dan tempat kerja yang selesa akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja.

Pengembangan diri adalah kesempatan untuk mengembangkan karir dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian melalui pendidikan dan pelatihan. Penambahan ilmu maupun pengembangan kepribadian bagi perawat dapat juga dilakukan melalui pekerjaannya.

Sejalan pendapat Brunero & Parbury (2005) yang menyatakan kepuasan kerja perawat lebih banyak tercapai

dengan sistem supervisi yang menciptakan hubungan baik antara supervisor dengan supervisi. Dengan demikian sistem supervisi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat.

Menurut asumsi peneliti, kepuasan kerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit Imelda Medan disebabkan adanya penerapan supervisi kepala ruangan melalui kegiatan *educative, supportive, dan managerial*. Penerapan supervisi kepala ruangan telah memberikan kemampuan kepada perawat untuk menjalankan perannya sebagai pembri asuhan keperawatan terhadap pasien dan melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan dan perawat juga merasa pekerjaannya sangat penting atau di butuhkan. Ini juga sesuai dengan pandangan Islam kepuasan kerja itu terjadi apabila suatu pekerjaan yang dilakukan dapat membantu orang lain dalam meringankan pekerjaannya, karena "sebaik-baiknya manusia adalah yang berguna bagi orang lain".

Hubungan supervisi dengan kepuasan kerja

Setelah dilakukan uji pearson antara supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana maka didapatkan hasil, ada hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat

pelaksana dengan kekuatan hubungan lemah $p = 0.12$ dan $r = 0.01$.

Berdasarkan hasil tersebut peneliti mengasumsikan bahwa supervisi mempengaruhi atau berhubungan dengan kepuasan kerja. Namun mengingat nilai hubungan yang lemah yang di dapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengasumsikan kepuasan kerja tidak hanya semata mata didapat dengan kegiatan supervisi, tetapi ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan.

Kepuasan kerja dapat diperoleh seseorang jika didukung faktor eksternal. Faktor eksternal yang mendukung antara lain memiliki produktivitas pekerjaan yang tinggi, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, mendapatkan penghargaan yang sesuai dari pekerjaan yang dilakukan dan kondisi kerja yang mendukung diantaranya perawat perlu adanya cuti tahunan, penghargaan lembur promosi jabatan dan kenaikan gaji setiap tahun. Bagi perawat, apabila faktor eksternal tersebut terkondisi dengan baik, maka kepuasan kerja yang tinggi dapat tercapai. Penelitian membuktikan banyak faktor eksternal yang dapat mewujudkan kondisi perawat akan puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap supervisi kepala ruangan dapat

meningkatkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga tercapai kualitas pelayanan keperawatan (Hasibuan, 1996).

Bitel (1995), mengemukakan bahwa kualitas supervisi dapat dipengaruhi oleh kompetensi kepala ruangan dalam melakukan supervisi. Berdasarkan uraian di atas maka kompetensi supervisi kepala ruangan mempunyai peran strategis dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil analisis lanjut tentang hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Dengan demikian hasil penelitian ini menyatakan bahwa supervisi kepala ruangan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah Imelda Medan sehingga supervisi harus dipertahankan guna mempertahankan kepuasan kerja perawat dan sekaligus meningkatkan keterampilan dan member rasa nyaman bagi perawat untuk bekerja dan memberi dampak yang positif juga bagi pelayanan keperawatan di Rumah sakit Imelda Medan.

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Imelda Medan mayoritas berada pada kategori puas pada yaitu sebesar

73,8%, kerja didapatkan hasil mayoritas puas 69%.

2. Perawat pelaksana di ruangan rawat inap Rumah Sakit Imelda Medan secara umum puas dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan 73,8%
3. Terdapat hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan dengan nilai $p = 0.1$ signifikan dengan $r = 0.38$ dengan kategori kekuatan hubungan lemah

Saran

- a. Bagi manajemen rumah sakit Imelda medan agar dapat meningkatkan supervisi kepala ruangan yang lebih baik lagi.
- b. Bagi manajemen rumah sakit juga harus memperhatikan tingkat pendidikan kepala ruangan, untuk mendukung kegiatan manajemen supervisi kepala ruangan dan membuat program pelatihan yang berkelanjutan untuk manajemen keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. (2007). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Brunero, S., & Stein-Parbury, J. (2008). The effectiveness of clinical

supervision in nursing: An evidenced based literature review. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(3), 86–94. Diakses dari http://www.ajan.com.au/vol25/ajan_25-3_brunero.pdf

Burns & Grove, S.K (2001). *The practice of nursing research counduct, critique and utilization*. Fourth Editon. USA: W. B. Saunders Company.

Davys, A., & Beddoe, L. (2010). *Best practice in professional supervision: A guide for helping professions*. London: Jessica Kingsley Publisher.

Dixon GD, (1998), Clinical supervision: a key to treatment success, available from: www.scattc.org.

Edwards, D., Cooper, L., Burnard, P., Hanningan, B., Adams, J., et al. (2005). Factors influencing the effectiveness of clinical supervision. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 12, 405–414. Diakses dari <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.5172/conu.2010.35.2.245>

Eley, A., & Murray, R. (2009). *How to be an effective supervisor: Best practice in research student supervision*. England: Open University Press.

Falender, C., & Shafranske, E.P. (2004). *Clinical supervision: A competency-based approach*. Washington:

- American Psychological Association.
- Farington A, (1995), Models of clinical supervision, British Journal of Nursing.
- Garcia, I. G., Castillo, RF., & Barbara, ES. S. (2014). Nursing organizational climates in public and private hospitals. *Nursing Ethics*, 21(4), 437–446. Diakses dari <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24122762>
- Gillies, D. A. (1994). *Nursing management: A system approach*. Third Edition. Philadelphia: W. B Saunders Company.
- Hawkins, P., & Shohet, R., (2006). *Supervision in the helping professions*. England: Open University Press.
- Huber, D.L. (2006). *Leadership and nursing care management*. Third Edition. Philadelphia: Elsevier.
- Izzah,(2002). Hubungan teknik dan frekuensi kegiatan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Unipersitas Indonesia.
- Kadushin, A., & Harkness, D. (2002). *Supervision in sosial work*. United States: Columbia University Press.
- Khairani, L., & junita, D. (2013). Hubungan supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat. Di rumah sakit jiwa daerah propinsi Sumatra utara. Unipersitas Sumtra Utara
- Kelly, B., Long, A., & McKenna, H. (2001). Clinical supervision: Personal and professional development or the nursing novelty of the 1990s?. In: Cutcliffe, J., Butterworth, T., & Proctor, B (Eds.), *Fundamental themes in clinical supervision* (pp. 9–24). London: Routledge.
- King, I. M. (1981). *A theory for nursing: Systems, concepts, process*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- La Monica, E. L. (1998). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: Pendekatan berdasarkan pengalaman*. Jakarta: EGC.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior*. USA: The Mcgraw-Hills Companies.
- Lynch, L., Hancox, K., Happell, B., & Parker, J. (2008). *Clinical supervision for nurses*. United: Wiley-Blackwell.

- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: Teori dan aplikasi*. Edisi 4. Jakarta: EGC.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Milne, D. (2007). *An empirical definition of clinical supervision*. British journal.
- Monteiro, S., & Cruz, S. (2011). Clinical supervision in nursing: effective pathway to quality.
- Morgan, J. E. (1982). *Administrative and supervisory management*. Second Edition. USA: Prentice-Hall, Inc.
- Muhasidah. (2002). *Hubungan teknik dan frekuensi kegiatan supervisi kepala ruangan dengan pelaksanaan caring oleh perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Sumber Waras Jakarta Barat*. Tesis
- Mularso, (2006), *Supervisi keperawatan di RS Dr.A. Aziz Singkawang: Studi kasus*, Tesis: Prog.S2 MMR UGM.
- Nursalam. (2012). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika