

HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN STRUKTURAL PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

(Studi di RSUD ANNA Medika Madura Bangkalan)

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Dalam Rangka Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan
Menjadi Sarjana Keperawatan**



Oleh:

MOH. HELMI
NIM.17142010076

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
STIKes NGUDIA HUSADA MADURA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN STRUKTURAL PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

(Studi di RSUD ANNA Medika Madura Bangkalan)

NASKAH PUBLIKASI



Soliha, S.Kep., Ns., M.AP., M.Kep
NIDN.0722089001

HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN STRUKTURAL PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

(Studi di RSUD ANNA Medika Madura Bangkalan)

Moh. Helmi, Soliha, S.Kep., Ns., M.Ap., M.Kep

Email: azkagivingpeduli@gmail.com

ABSTRAK

Pemberdayaan struktural merupakan pemanfaatan kepada perawat oleh atasan yang diberikan kepercayaan dan tanggung jawab namun tidak ada rasa puas dengan dampak tidak mencintai pekerjaan yang dilakukan sehingga mengalami ketidakpuasan kerja. Hasil studi pendahuluan di RSUD Anna Medika Madura didapatkan 2 (20%) perawat dengan kategori tidak puas, artinya masih ada perawat yang mengalami ketidakpuasan kerja. Tujuan riset ini buat menganalisis ikatan antara pemberdayaan Struktural perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Anna Medika Madura

Jenis penelitian *analitik korelasional non-eksperimental* dengan pendekatan *cross sectional*, Jumlah populasi 34 perawat, dengan jumlah sampel 31 perawat, teknik sampling menggunakan *Simple Random Sampling*. Variabel independen pemberdayaan struktural sebaliknya variabel dependen kepuasan kerja. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan uji analisis *Spearman Rank* dengan nilai $\alpha=0,05$. Hasil uji etik NO:1089/KEPK/STIKES-NHM/EC/VII/2021

Hasil penelitian pada perawat dengan pemberdayaan struktural hampir setengahnya dalam kategori kurang sebanyak 15 perawat dengan persentase 48,4%. Hasil penelitian pada perawat dengan kepuasan kerja sebagian besar dalam kategori tidak puas sebanyak 17 perawat dengan persentase 54,8%. Hasil Spearman Rank didapatkan hasil P- Value $0,000 < \alpha < 0,05$ dengan nilai korelasi 0,682 Perihal ini membuktikan kalau terdapat ikatan antara Pemberdayaan struktural dengan kepuasan kerja perawat pada perawat di RSUD Anna Medika Madura.

Diharapkan dari hasil penelitian ini lebih meningkatkan pemberdayaan struktural kepada perawat saat bekerja di rumah sakit khususnya saat bekerja di IGD dan rawat inap. Selain itu, perawat diharapkan bisa tingkatkan kepuasan kerja pada perawat karna perawat ialah pekerja yang berbahaya dalam mengambil aksi tindakan.

Kata kunci: Pemberdayaan struktural, kepuasan kerja

RELATIONSHIP BETWEEN STRUCTURAL EMPOWERMENT NURSES WITH NURSE JOB SATISFACTION

(At Anna Medika Madura Hospital)

Moh. Helmi, Soliha, S.Kep., Ns., M.Ap., M.Kep

Email: azkagivingpeduli@gmail.com

ABSTRACT

Structural empowerment is the use of nurses by superiors who are given trust and responsibility but there is no sense of satisfaction with the impact of not loving the work they do so they experience job dissatisfaction. The results of the preliminary study at Anna Medika Hospital, Madura, found 2 (20%) nurses in the dissatisfied category, meaning that there were still nurses who experienced job dissatisfaction. The purpose of this study was to analyze the relationship between structural empowerment of nurses and job satisfaction of nurses at Anna Medika Hospital, Madura

This type of research is non-experimental correlational analytic with a cross sectional approach, the population is 34 nurses, with a sample of 31 nurses, the sampling technique uses Simple Random Sampling. The independent variable is structural empowerment while the dependent variable is job satisfaction. The research instrument used a questionnaire and Spearman Rank analysis test with a value of $\alpha = 0.05$. Ethical worthy test results NO:1089/KEPK/STIKES-NHM/EC/VII/2021

The results of the study on nurses with structural empowerment were almost half in the less category as many as 15 nurses with a percentage of 48.4%. The results of the study on nurses with job satisfaction were mostly in the dissatisfied category as many as 17 nurses with a percentage of 54.8%. The results of the Spearman Rank statistical test showed P-Value $0.000 < 0.05$ with a correlation value of 0.682 This shows that there is a relationship between structural empowerment and job satisfaction of nurses at RSU Anna Medika Madura.

It is hoped that the results of this study will further increase the structural empowerment of nurses when working in hospitals, especially when working in the emergency room and inpatient care. In addition, nurses are expected to increase job satisfaction for nurses because nurses are workers who are at risk in taking action.

Keywords: Structural Empowerment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang positif baik mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan untuk karyawan dan berhubungan dengan pekerjaannya. melaksanakan riset pada perawat Rumah sakit Jordania jauh dari perkotaan, hasil riset mengatakan kalau kepuasan kerja perawat rendah. Kepuasan perawat pula diteliti secara global pada perawat internasional (dari berbagai berbagai Negeri) yang bekerja di Myanmar. Kepuasan kerja pada perawat yang berke warganegaraan Malaysia terletak pada tingkatan sangat rendah bila dibanding dengan perawat yang berkewarganegaraan lain(Pung, Shorey dkk, 2017). Riset menimpa kepuasan kerja perawat di Indonesia di Rumah sakit PHC Surabaya oleh Cholifah dan Paskarini (2013) memberi tahu jika kepuasan perawat

terletak pada tingkatan besar di ruang intensive care dan IGD di rumah sakit tersebut yakni: di ICU sebanyak 46, 6% responden dan di IGD sebanyak 32, 1% (Tantri, 2018).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada tanggal 18 Februari 2021 di RSUD Anna Medika Madura di dapatkan data dari 10 perawat bahwa dalam kepuasan kerja yang kategori puas yaitu 5 (50%), 3 (30%) perawat kepuasan kerja dalam kategori cukup puas dan 2 (20%) perawat dengan kategori tidak puas. Yang artinya masih ada perawat yang mengalami ketidakpuasan kerja perawat.

Aspek– faktor yang pengaruhi kepuasan kerja perawat menurut Helvia dkk (2020) antara lain pembayaran semacam pendapatan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervise, rekan kerja, factor psikologis, aspek sosial, aspek raga, serta aspek finansial. Dalam riset yang

dicoba oleh Arini(2018) mengatakan kalau salah satu aspek yang pengaruhi kepuasan kerja perawat adalah pemberdayaan struktural perawat. Pemberdayaan stuktural ialah sesuatu perihal yang terkadang tidak disadari oleh perawat di tempat kerja, meski pemimpin pernah melakukan pemberdayaan buat perawatnya, sehingga hasil dari sebagian riset menunjukkan kalau pemberdayaan terletak pada tingkatan sedang (Guo *Et al*, 2016). dari pihak manajerial rumah sakit.

Ketidakpuasan kerja perawat di rumah sakit dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang, seperti ketidakhadiran, mencari pekerjaan baru atau pindah dan bahkan bisa menjadi lebih baik atau memperburuk faktor keadaan. Kepuasan kerja pula berarti buat aktualisasi dini, disebabkan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja

Karyawan semacam ini hendak kerap melamun, memiliki semangat kerja rendah, letih serta bosan.

Menurut mangkunegara 2017 pula melaporkan kalau pegawai hendak merasa puas dalam bekerja apabila aspek- aspek pekerjaan dan aspek- aspek dirinya menyokong dan sebaliknya apabila aspek- aspek tersebut tidak menyokong, pegawai hendak merasa tidak puas. Oleh sebab itu, organisasi dituntut buat mendukung aspek- aspek yang dibutuhkan pegawai sehingga pegawai hendak bekerja dengan baik. Pegawai yang bekerja dengan baik tentu hendak pengaruhi positif terhadap organisasi yang bersangkutan. Terdapat banyak aspek yang menimbulkan orang memperoleh kepuasan dalam bekerja. Faktor- aspek tersebut sesuai dengan urutan tingkatan yang lebih diperlukan untuk seorang pada biasanya antara lain merupakan selaku berikut:

terdapatnya rasa hormat orang kepadanya pekerjaan, terdapatnya kebebasanindividu, bisa belajar suatu yang baru, ada tantangan.

METODE PENELITIAN

Pada riset ini merupakan kuantitatif serta survei analitik ialah survei ataupun riset yang berupaya menggali fenomena kesehatan yang terjalin. Riset ini memakai survei analitik dengan mengenakan pendekatan cross sectional. Pada riset ini variabel independen yaitu pemberdayaan struktural perawat dan dependen adalah kepuasan kerja perawat. Dalam riset ini memakai metode sederhana random sampling. Sampel Perawat yang difokuskan adalah sebanyak 31 responden. Instrumen riset memakai kuesioner serta uji analisis Spearman Rank dengan nilai $\alpha=0,05$. Hasil uji laik etik NO:1089/KEPK/STIKES-NHM/EC/VII/2021.

HASIL PENELITIAN

4.1 Data Umum

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin, Usia dan Lama kerja Perawat di RSUD Anna Medika Madura

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	17	54,8
Perempuan	14	45,2
Total	31	100
Usia		
20 – 25 tahun	6	19,4
26 – 30 tahun	23	74,1
31 – 33 tahun	2	6,5
Total	31	100
Lama kerja		
< 1 tahun	6	19,4
1 – 2 tahun	18	58,0
3 – 5 tahun	7	22,6
Total	31	100

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa sebagian besar jenis kelamin Perawat yaitu laki-laki sebanyak 17 orang 54.8%, usia sebagian besar Perawat yaitu 26 – 30 tahun sebanyak 23 orang 74.1%, Lama Bekerja Perawat 1-2 tahun sebanyak 18 orang sebagian besar 58,0%.

4.2 Data Khusus

4.2.1 Berdasarkan Pemberdayaan

Struktural

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Pemberdayaan Struktural Perawat di RSUD Anna Medika Madura

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Baik	8	25,8
2.	Cukup	8	25,8
3.	Kurang	15	48,4
Jumlah		31	100

Berdasarkan tabel 4.2 hasil penelitian pada perawat di RSUD Anna Medika Madura hampir setengahnya pada tingkat kurang sebanyak 15 perawat dengan persentase 48.4%.

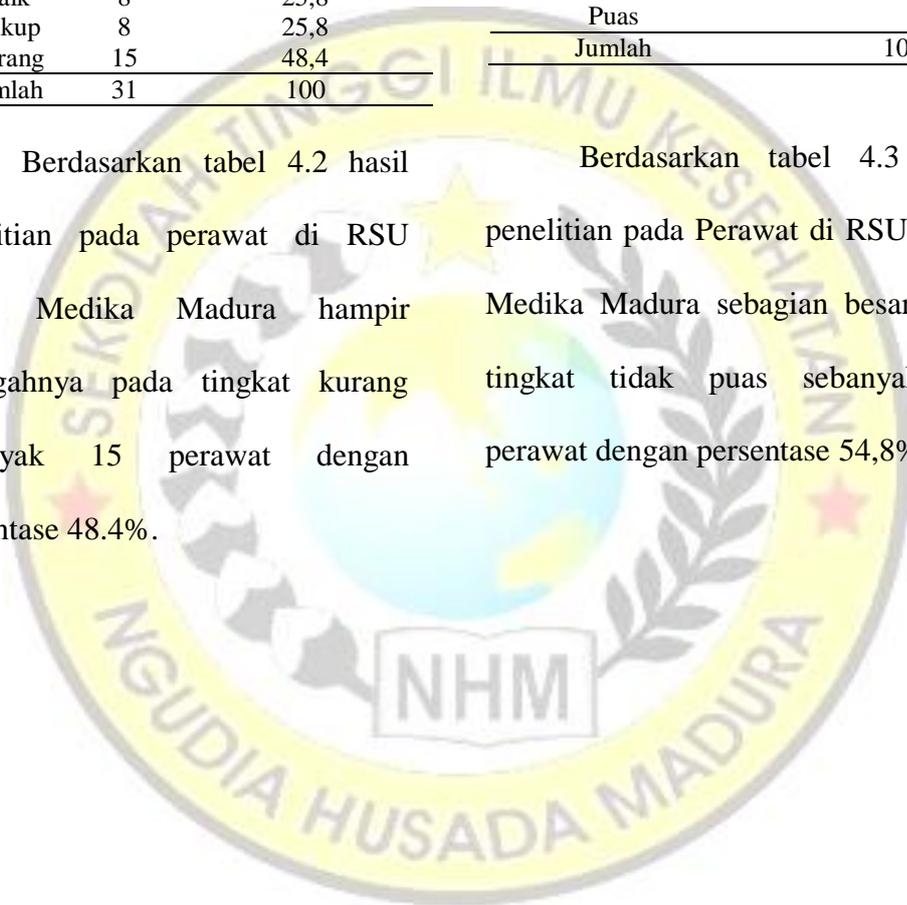
4.2.2 Berdasarkan Kepuasan Kerja

Perawat

Tabel 4.3 Distribusi berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Anna Medika Madura

No.	Kategori	Fekuensi	Persentase (%)
1.	Puas	6	19,4
2.	Cukup	8	25,8
3.	Puas Tidak Puas	17	54,8
Jumlah			100

Berdasarkan tabel 4.3 hasil penelitian pada Perawat di RSUD Anna Medika Madura sebagian besar pada tingkat tidak puas sebanyak 17 perawat dengan persentase 54,8%



4.2.3 Tabulasi silang Kepuasan Kerja perawat dengan Pemberdayaan

Struktural perawat

Pemberdayaan Struktural perawat	Kepuasan Kerja perawat						Total	
	Puas		Cukup Puas		Tidak Puas		N	%
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Baik	6	100	0	0	0	0	6	100
Cukup	0	0	6	75.0	2	25.0	8	100
Kurang	2	11.8	2	11.8	13	76.5	17	100
Jumlah	8	25.8	8	25.8	15	48.4	31	100

Uji Statistik *Spearman Rank Correlation*: 0.682

P: 0,000 α : 0,05

Berdasarkan tabel 4.6 Tabulasi silang di atas sebagian besar perawat di RSUD Anna Medika Madura mengalami pemberdayaan struktural perawat baik dengan kepuasan kerja perawat puas sebanyak 6 responden dengan persentase 100%, pemberdayaan struktural perawat cukup dengan kepuasan kerja perawat cukup puas sebanyak 6 responden dengan persentase 75,0%, pemberdayaan struktural perawat

kurang dengan kepuasan kerja perawat kurang sebanyak 13 responden dengan persentase 76,5%. Sedangkan berdasarkan uji statistik *Spearman Rank Correlation* didapatkan hasil *P Value*: $0.000 < \alpha: 0,05$ dengan nilai korelasi sebesar 0.682 sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Pemberdayaan struktural dengan kepuasan kerja perawat pada perawat di RSUD Anna Medika Madura dengan interpretasi tingkat hubungan Kuat.

PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Pemberdayaan Struktural Pada Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan pada perawat di RSUD Anna Medika Madura dalam pemberdayaan struktural perawat hampir setengahnya mengalami pemberdayaan struktural kurang pada perawat di RSUD Anna Medika Madura. Berdasarkan dengan kuesioner dengan kategori kurang yaitu Saya diberikan informasi mengenai pekerjaan yang telah sanda kerjakan dengan baik, Pendapat positif menimpa kenaikan kinerja kamu, Secara totalitas, area kerja aku saat ini mendesak serta memberdayakan keahlian aku buat menuntaskan pekerjaan secara efisien. Pemberdayaan struktural di Rumah sakit memerlukan atensi dari pemimpin keperawatan, paling utama

buat perawat yang diberdayakan hendak merasakan kalau mereka dicermati oleh pihak pimpinan serta jadi sumber energi yang berharga.

Salah satu aspek yang pengaruhi pemberdayaan struktural perawat merupakan tipe kelamin. Hasil menampilkan bahwa hampir setengahnya laki-laki sebanyak 17 perawat (54.8%) terdapat 9 perawat laki-laki memiliki pemberdayaan struktural kurang. Dikarenakan perawat laki-laki lebih cenderung menyukai tugas yang rutin dilakukan setiap hari dan kurang antusias terhadap tugas baru diluar tugas rutinitas di ruang perawat. Sehingga pemberdayaan rumah sakit lebih dipercayakan kepada perawat perempuan dikarenakan perempuan lebih semangat dalam bekerja dan lebih bersedia dalam mematuhi peraturan yang berada dirumah sakit dari situ dapat ditarik kenapa

perempuan lebih di berdayakan ditempat pekerjaan tersebut.

Riset ini sejalan dengan riset(Lestari, 2016) yang berkomentar kalau wanita lebih bersedia serta bergairah buat mematuhi wewenang dari pada laki laki. Yang maksudnya perempuan lebih mempunyai semangat kerja yang besar di banding laki laki(Robbins 1996) Teori ini di perkuat teori lain yang berkomentar kalau perbandingan tipe kelamin mempengaruhi terhadap besar rendahnya kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja merupakan salah satu penanda semangat kerja.

5.2 Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Anna Medika Madura

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat di RSUD Anna Medika Madura dalam kepuasan kerja perawat hampir setengahnya menunjukkan tidak puas dalam bekerja sebanyak 17 perawat (54.8%). Berdasarkan hasil

kuesioner dengan kategori tingkat tidak puas yaitu Saya sangat dihargai di tempat kerja, Aku merasa puas dengan tingkatan tanggung jawab dalam pekerjaan yang aku emban, Selaku perawat aku sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada aku.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah lama bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar merupakan lama bekerja. Hasil riset menampilkan kalau sebagian besar lama bekerja 1-2 tahun seabnyak 18 perawat (58.0%) mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, dikarenakan terlalu lama bekerja di suatu tempat yang sama dapat menimbulkan rasa bosan dan kurang menyenangkan karna harus terus-terusan di situasi yang sama sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja perawat dikarenakan

lama bekerja.

Riset ini sejalan dengan riset yang dikemukakan oleh (Siagian, 2019) menarangkan terus menjadi lama seorang bekerja dalam sesuatu organisasi hingga terus menjadi besar mungkin buat mereka mangkir ataupun tidak masuk kerja diakibatkan sebab kejenuhan. Karyawan kontrak senantiasa merasa takut sebab ketidakpastiaan tentang status kerja, hingga implikasi psikologis terhadap kinerja karyawan nampak pada motivasi karyawan kontrak. Ketidakpastian masa depan di sisi lain dapat saja menaikkan semangat kerja memperoleh evaluasi lebih dari perusahaan. (Saksono, 2018).

5.3 Analisis Antara Pemberdayaan Struktural Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Anna Medika Madura

Berdasarkan hasil tabulasi silang di atas peneliti menyimpulkan bahwa

pemberdayaan struktural perawat dengan kepuasan kerja perawat sebagian besar tidak puas. Hal ini dibuktikan dengan memakai uji Spearman Rank Correlation didapatkan hasil $P\text{ Value: }0.000 < \alpha: 0,05$ dengan nilai korelasi sebesar 0.682 sehingga H_0 ditolak H_a diterima, serta bisa disimpulkan kalau terdapat ikatan antara Kepuasan Kerja dengan Pemberdayaan Struktural pada perawat di RSUD ANNA Medika Madura dengan interpretasi tingkat hubungan kuat.

Peneliti berpendapat bahwa pemberdayaan struktural perawat sangat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja perawat sebagaimana keprofesionalan perawat. Hal ini dikarenakan area kerja dengan pemberdayaan menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen yang besar Struktur pemberdayaan yang berikan pengaruh sangat dominan terhadap

kenaikan perawat perlu memiliki kemampuan kepemimpinan dalam pemberdayaan(empowering leadership skill) baik sebagai perawat manajer maupun selaku orang. Tidak hanya itu periset pula berkomentar ialah Pengembangan sikap pemberdayaan tersebut pula dapat diterapkan pada tiap individu perawat untuk bisa merasakan puas pada pekerja, sehingga pemberdayaan struktural sangat di butuhkan untuk meningkat kepuasan kerja pada perawat.

Hal ini sejalan dengan peneliti Arini (2018), menyebutkan bahwa ada ikatan yang signifikan antara variabel pemberdayaan struktural dengan kepuasan kerja perawat., terus jadi besar pemberdayaan struktural sampai kepuasan kerja perawat hendak terus jadi besar. Untuk meningkat kepuasan kerja dibutuhkan pemberdayaan yang lebih supaya pekerja atau karyawan

lebih semangat bekerja seperti memberikan apresiasi kepada pekerja.

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Hampir setengahnya Perawat memiliki pemberdayaan struktural dengan kategori kurang di RSUD ANNA Medika Madura.
2. Sebagian besar perawat memiliki kepuasan kerja dengan kategori kurang di RSUD ANNA Medika Madura.
3. Ada hubungan antara Pemberdayaan Struktural Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD ANNA Medika Madura.

6.2 Saran

- a. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pemberdayaan Struktural perawat disebabkan oleh Kepuasan Kerja, sehingga bisa dijadikan refrensi bagi mahasiswa keperawatan, dosen dan bagi praktisi

untuk memahami hubungan dalam melaksanakan riset berikutnya. pemberdayaan structural perawat Diharapkan pada penelitian dengan Kepuasan kerja perawat. selanjutnya kepuasan kerja bukan

b. Saran Praktis hanya berfokus pemberdayaan

1. Bagi masyarakat struktural tetapi pada faktor jenis

Dapat dijadikan sebagai acuan kelamin, usia, lama bekerja yang

agar lebih mengetahui pemberdayaan berhubungan dengan kepuasan kerja

structural dalam kepuasan kerja pada pada perawat di RSUD Anna Medika

perawat di RSUD Anna Medika Madura.

Madura..

DAFTAR PUSTAKA

2. Bagi Tempat Penelitian

Bisa dijadikan selaku saranax

buat tingkatan pengetahuan serta

mempraktikkan pengetahuan periset

tentang metodologi penelitian serta

menjadi evaluasi untuk dapat

meningkatkan pemberdayaan

struktural terhadap kepuasan kerja

pada perawat di RSUD Anna Medika

Madura.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selaku bonus ilmu

pengetahuan dalam bidang kesehatan,

selaku pengalaman belajar serta acuan

Arini, T. (2018). *Budaya Keselamatan Pasien Berbasis Pemberdayaan Struktural dengan Kepuasan Kerja Perawat* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).

Arikunto, S., 2010. *Manajemen Penelitian*. Ed.1. Rineka Cipta.

Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado*. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).

Dahlan, M . sopiyudin, 2009. *Besar sampel dan cara pengambilan sampel dalam penelitian kedokteran dan kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika

Helvia, M. (2020). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Arosuka Tahun 2019* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

- Guo, G. Et al., 2016 Leveraging prior ratings for recommender systems in ecommerce. *Electronic Commerce Research and Applications*, 13(6), pp.440-455 Available at:<http://dx.doi.org/10.1016/j.elerap.2014.10.003>
- Leny, N. F. (2019). *Hubungan Antara Pemberdayaan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019* (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN).
- Putri, N. P., Sriatmi, A., & Fatmasari, E. Y. (2018). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(4), 62-71.
- Rahman, Marianti. 2017. *Ilmu Administrasi*, Makasar: CV Sah Media.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9 Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sugiarto, M., Ningsih, M., & Hadi, L. *Analisis Model Struktural Hubungan Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 81-92.
- Susarni. (2016) *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat*. v .
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. Jurnal Manajemen Dayasaing*, 17(2), 78-87