

MINAT BERKONTRIBUSI PADA KEPUASAN KERJA PERAWAT

Krisna Yetti¹, Sri Herni Wigiarti², Tuti Nuraini³

^{1,3} Departemen Keperawatan dan Keperawatan Dasar, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia

²Post Graduate Student- Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan
Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia,

Email: kymmam@yahoo.com

Abstract

The Relationship Interest of being A Nurse with Job Satisfaction at "X". Hospital udul bahasa Inggris. Job satisfaction has a positive impact for nurses in doing their work. The interest is a mental process that creates whether positive or negative feelings to each individual that are associated with satisfaction in work. The purpose of this research is to identify the relations interest of being a nurse and job satisfaction at "X" Hospital. The method of this research is using probability sampling with 167 samples according to inclusion criteria. The instrument that is being used is modification from various literature reviews which will test to validate and the reliability results to get the valid and reliable results.

Results: The average age of the nurses in the Inpatient Room of the "X" Hospital are 33 years old, 9.6 years of working, most of them are female with a Diploma Nursing education, had PNS staff status, are married, and worked in the inpatient unit. Conclusion: The Factors that have a relations with job satisfaction are age, work units, years of service, employment status, and the most influential factor towards the job satisfaction that is the interest of being a nurse. Recommendation: Nursing management creates a program to develop interest of being a nurse by striving for a regular rotation schedule, facilitating work safety and comfort by providing a reward system in the form of increased incentives or with praise, also needs to conduct regular job satisfaction evaluations.

Keywords: *interest in being a nurse, job satisfaction, nurse*

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja memberikan dampak positif pada perawat dalam melakukan pekerjaannya. Abualrub dan Alghamdi (2012) menyebutkan bahwa perawat yang puas dalam bekerja akan bertahan dalam profesinya, dan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif pada pekerjaan, berdampak pada keselamatan pasien, semangat kerja, produktivitas dan kinerja, kualitas perawatan, retensi, komitmen kepada organisasi dan profesi (Patience Edoho, 2015). Amon-Kotei (2016) juga mengemukakan bila individu puas dengan pekerjaan, menjadi lebih kreatif, inovatif dan menawarkan kemajuan pada organisasinya. Kepuasan kerja perawat dapat memberikan pengaruh baik terhadap pelayanan keperawatan.

Hasil wawancara pada empat perawat yang bekerja di RS luar negeri dengan menggunakan aplikasi *messenger* pada tanggal 7 sampai 9 Januari 2020, 3 bekerja di Australia

dan 1 perawat di Kuwait, Irak. Kepuasan kerja yaitu karena pendapatan, lingkungan kerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pihak manajemen, keluarga pasien, pengaturan jam istirahat, jam kerja fleksibel, bahkan ada satu perawat yang bekerja hanya satu hari dalam satu minggu. Gaji perawat di Australia berdasarkan *Office of the Commissioner for Public Employment* pada tahun 2019 \$60,347-\$158,399, dan perawat merupakan profesi dengan peringkat enam besar gaji tertinggi di Australia, setelah profesi dokter, pekerja sektor keuangan, psikiater (Northern Territory Government, 2020). Gaji tinggi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja staf, perasaan bahagia (Umar, 2014). Pendapatan yang tinggi menjadi salah satu alasan perawat bekerja di luar negeri.

Ketidakpuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. ketidakpuasan kerja dan kelelahan adalah hasil negatif

mempengaruhi tenaga kerja keperawatan yang membutuhkan perhatian dan intervensi dari pembuat kebijakan (Nantsupawat, Kunaviktikul, Nantsupawat, Wichaikhum, Thienthong & Poghosyan, 2017). Ketidakpuasan kerja perawat mempengaruhi sistem pemberian pelayanan kesehatan pada pasien (Khunou & Davhana-Maselesel, 2016, Oulton 2006: 37). Robbins dan Judge (2017) menyatakan respon staf terhadap ketidakpuasan kerja adalah keluar dari pekerjaan, menyarankan perbaikan mencakup diskusi masalah dengan atasan, respon kesetiaan, dan respon pengabaian terhadap kondisi. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dari perawat akan memberikan dampak negatif pada pekerjaannya.

Studi pendahuluan penelitian telah dilakukan Bulan September hingga Desember 2019 pada Rumah Sakit "X". Rumah Sakit "X" merupakan RS milik pemerintah yang terletak di Jakarta Selatan dan setiap tahun melakukan survei kepuasan staf. Ketenagaan keperawatan per 1 Oktober 2019 dengan jumlah perawat 1.016 orang, berdasarkan jenis pendidikan yaitu Spesialis Keperawatan 1.8%, Magister Keperawatan 0,4%, Sarjana profesi keperawatan 32% adalah DIII Keperawatan 66%, dan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) 0.3% (Bidang Keperawatan Rumah Sakit "X", 2019). Hasil survei data angka kepuasan pegawai Rumah Sakit "X" pada tahun 2017 tercatat 78.19% staf merasa puas dalam bekerja (Aziz, Abdul, 2019). Survei kepuasan kerja perawat perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mengukur kepuasan kerja perawat.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin, unit kerja, umur, dan pengalaman/ masa kerja merupakan prediktor staf yang signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, status pernikahan (Asegid, Belachew, & Yimam, 2014), dan Rahnavard et al (2018) juga menyebutkan kepuasan kerja berhubungan dengan usia, masa kerja, status pernikahan. Penelitian di University of Minnesota oleh Nahm (1940) menyimpulkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, jam kerja staf, hubungan kerja dengan senior, minat dalam pekerjaan, status pernikahan, peluang untuk maju, serta hubungan sosial. Minat digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi staf melalui kepuasan kerja

ditunjukkan pada sikap, perasaan, kondisi kerja, karakteristik pekerjaan, gaji, dan pengembangan karier (Andrioti et al., 2017; Lu. H, While AE, Barriball KL, 2005). Kepuasan kerja membutuhkan minat untuk peningkatan produktivitas serta efisiensi staf, minat diperlukan sebelum dan setelah bekerja.

Minat menjadi perawat merupakan hal yang menarik untuk diketahui. Perawat merupakan profesi yang mulia, namun ada pendapat lain menyebutkan perawat bukan suatu profesi yang dicita-citakan. Alasan memasuki keperawatan karena perawat merupakan karier yang memuaskan, panggilan jiwa, sebagai batu loncatan, riwayat keluarga bekerja di area kesehatan, jaminan karier, memberi kepuasan kerja dan mempunyai minat (Eley et al., 2010, Price 2009; Coombs et al 2007; Duffield et al., 2004; Mills dan Blaesing 2000). Pendapat berbeda yang disampaikan bahwa keperawatan bukanlah pilihan karier pertama (Beck, 2000; Duffield et al. 2004; Marcinowicz, Owlasiuk, Slusarska, Zarzycka, & Pawlikowska, 2016). Minat seseorang yang menjadikan perawat sebagai profesi, karena keinginan ingin membantu, faktor keluarga, lingkungan maupun karena bukan pilihan utama dalam pemilihan karier.

Minat menjadi perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menumbuhkan minat maupun menjadi tidak tertarik. Minat dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, bakat, sosial ekonomi, jenis kelamin, kepribadian, pengalaman dan lingkungan (Bloom, 1987; Iskandar & Sunendar 2011), sedangkan menurut Crow and Crow (1993: 158) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi minat terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor-faktor dari dalam yang mempengaruhi faktor emosional, persepsi, motivasi, bakat, dan penguasaan pengetahuan. Faktor luar adalah pengaruh dari lingkungan eksternal atau lingkungan sosial, sedangkan unsur penyusunnya merupakan kelanjutan dari elemen emosional. Ketiga elemen tersebut juga diwujudkan dalam bentuk kemampuan dan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan. Hal-hal yang mempengaruhi minat menjadi perawat berdampak pada sikap perawat dalam menjalani profesinya.

Hasil wawancara perawat di RS Indonesia menggunakan aplikasi messenger

pada 28 Januari 2020, empat perawat bekerja di DKI Jakarta, Bali, Kalimantan Barat, dan Riau. Minat menjadi perawat didapatkan jawaban yaitu dua orang mengatakan ingin cepat bekerja, satu orang tidak diterima di fakultas lain dan satu orang karena permintaan orang tua. Ke empat perawat yang diwawancara diketahui tidak ada yang bercita-cita menjadi perawat karena panggilan jiwa. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ketika orang tertarik pada sesuatu, menjadi perhatian dan lebih waspada (Bulunuz & Jarrett, 2010; Csikszentmihalyi, 1996; Krapp, Hidi, & Renninger, 1992; Csikszentmihalyi, 1990). Minat menjadi perawat dapat dikembangkan, meskipun perawat bukan merupakan pilihan pertama dari karier.

Hasil wawancara dengan Bidang Keperawatan Rumah Sakit "X" pada Desember 2019 angka pengunduran diri tahun 2019 sejumlah 133 perawat, memiliki angka turnover perawat yang tinggi yaitu 13,1%, karena menurut Gillies (1994) angka *turnover* optimum setiap tahun adalah 5-10%. Bidang Keperawatan Rumah sakit "X" belum melakukan survei kepuasan kerja khusus pada keperawatan, sehingga belum diketahui penyebab perawat yang keluar karena pengaruh dari kurangnya minat menjadi perawat atau kepuasan kerja (Bidang Keperawatan Rumah Sakit "X", 2019). Manajemen keperawatan perlu mengembangkan minat dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan efektivitas, keamanan pekerjaan (Chang, Yang, & Yuan, 2014). Pengembangan kompetensi profesional staf keperawatan dengan dua strategi yaitu dengan pelatihan dan menawarkan program pendidikan formal, pendidikan perawat dapat membantu mengurangi retensi perawat (Hariyati et al, 2020). Beberapa upaya yang dilakukan oleh pimpinan dapat menumbuhkan dan mengembangkan minat perawat.

Fenomena tersebut menunjukkan belum adanya penelitian mengenai hubungan minat menjadi perawat dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit "X", hal ini perlu pengembangan melalui proses penelitian yang berkelanjutan, sehingga menjadi alasan utama yang mendasari penulis melakukan penelitian ini.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara variabel independen dan variabel dependen yang diobservasi pada waktu bersamaan, yaitu desain *cross sectional*. Pada penelitian ini, metode *cross-sectional* digunakan untuk mengidentifikasi hubungan variabel independen (minat menjadi perawat) dengan variabel dependen (kepuasan kerja).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja pada Rumah Sakit "X", berdasarkan data dari staf bidang pelayanan keperawatan berjumlah 613 perawat. Sampel ditetapkan berdasarkan perhitungan estimasi proporsi dengan hasil 167. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, dimana pada peneliti akan memilih sampel dengan memberi kesempatan yang sama pada semua anggota populasi untuk menjadi sampel.

Kriteria inklusi penelitian ini adalah staf keperawatan yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit "X", berpendidikan D3 Keperawatan, Profesi atau Ners, bersedia menjadi responden dan menandatangani lembar persetujuan menjadi responden. Kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah staf keperawatan yang bekerja di rawat jalan, gawat darurat, kamar operasi, kateterisasi jantung, hemodialisa, perawat yang sedang cuti, perawat dengan tugas belajar, perawat manajer (kepala ruangan, kepala/ koordinator instalasi, *case manager*, Komite keperawatan, Bidang Keperawatan), dan responden yang mengundurkan diri saat penelitian berlangsung.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari 3 kuesioner yaitu: Kuesioner A Demografi Perawat; Kuesioner B Minat menjadi Perawat; Kuesioner C Kepuasan kerja.

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen kepada 30 responden pada rumah sakit lain dengan karakteristik responden yang sama. Sehingga mendapatkan hasil akhir yaitu seluruh item pernyataan ataupun pertanyaan yang terdapat pada keenam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan dari prosedur perijinan, ujicoba instrumen, pengambilan data, analisis dan pelaporan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Perawat.

Karakteristik perawat mayoritas berjenis kelamin perempuan, rata-rata umur perawat 33 tahun, yakni 22-54 tahun, mempunyai masa kerja rata-rata 9,6 tahun, yaitu 1,1-31 tahun. Masa kerja perawat rata-rata 9,6 tahun, masa kerja dari 1,1 tahun sampai dengan 31 tahun. Hasil analisisnya dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini rata-rata masa kerja perawat berada diantara 10,57 tahun sampai 13,24 tahun.

Pendidikan perawat pada penelitian ini didominasi perawat lulusan D3 Keperawatan (65,3%). Perawat ruang rawat inap yang terbesar adalah di ruang intensif (55,1%), Status kepegawaian terbanyak adalah Aparatur Sipil Negara (PNS) sebesar 57,5%, pegawai non PNS juga cukup besar yaitu 42,5% yang terdiri dari perawat Badan Layanan Umum (BLU) dan perawat berstatus kontrak. Perawat yang menikah berjumlah lebih besar (77,8%).

Karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin, didapatkan 56% dari 25 perawat laki-laki yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari perawat perempuan (51,4% dari 142 perawat), sedangkan perawat perempuan yang merasa tidak puas dalam kepuasan kerja lebih tinggi sedikit (48,6% dari 80 perawat) dibandingkan perawat laki-laki (44% dari 11 Perawat). Analisis lanjutan menyebutkan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan ($p\ value\ 0,836 > 0,05$), sedangkan berdasarkan unit kerja, didapatkan 64,3% dari 56 perawat di ruang non bedah yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari perawat yang bertugas di ruang bedah (63,2% dari 19 perawat) dan ruang intensif (42,4% dari 56 perawat). Perawat yang merasa tidak puas banyak dijumpai di ruang intensif yaitu 57,6% dari 92 perawat dibandingkan ruang bedah (36,8% dari 19

perawat) dan ruang non bedah (35,7% dari 56). Analisis yang didapatkan yaitu unit kerja memiliki hubungan yang signifikan ($p\ value\ 0,021 < 0,05$).

Berdasarkan pendidikan, didapatkan 55% dari 109 perawat lulusan D3 Keperawatan yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari perawat Ners (46,6% dari 58 perawat). Perawat yang merasa tidak puas adalah perawat dengan tingkat pendidikan Ners yaitu 53,4% dari 31 perawat dibandingkan perawat D3 Keperawatan (45% dari 49 perawat). Analisis lebih lanjut menyebutkan bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan ($p\ value\ 0,377 > 0,05$). Karakteristik berdasarkan status pernikahan, terdapat 52,3% dari 130 perawat yang sudah menikah yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari perawat yang belum menikah (51,4% dari 37 perawat). Perawat yang tidak puas dalam kepuasan kerja yaitu pada perawat yang belum menikah lebih tinggi sedikit yaitu 48,6% dari 18 perawat dibandingkan perawat yang sudah menikah (47,7% dari 62 perawat). Analisis lebih lanjut disebutkan bahwa status pernikahan tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja ($p\ value\ 1 > 0,05$).

Perawat dengan status kepegawaian, didapatkan 61,5% dari 96 perawat PNS yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari perawat kontrak (46,2% dari 26 perawat) dan perawat BLU (35,6% dari 45 perawat). Perawat yang merasa tidak puas lebih banyak pada perawat BLU yaitu 64,4% dari 45 perawat dibandingkan perawat kontrak (53,8% dari 26 perawat) dan PNS (38,5% dari 96). Hasil analisis juga mengemukakan bahwa unit kerja memiliki hubungan yang signifikan ($p\ value\ 0,013 < 0,05$).

Karakteristik Perawat Rumah Sakit dapat dilihat di tabel 1 dan tabel 2

Tabel 1. Karakteristik Umur dan Masa Kerja Perawat di Rumah Sakit "X" Juni 2020 ($n=167$)

| Variabel | Median | SD | Minimal – Maksimal | 95% CI |
|------------|--------|------|--------------------|---------------|
| Umur | 33 | 8,61 | 22-54 | 34,19 ; 36,82 |
| Masa Kerja | 9,6 | 8,7 | 1,1-31 | 10,57 ; 13,24 |

Tabel 2. Karakteristik Perawat Rumah Sakit “X” Juni 2020 (n=167)

| No | Variabel | Frekuensi | Presentase (%) |
|----|--------------------|-----------|----------------|
| 1. | Jenis Kelamin | | |
| | Laki-laki | 25 | 15 |
| | Perempuan | 142 | 85 |
| 2. | Unit Kerja | | |
| | Ruang Bedah | 19 | 11.4 |
| | Ruang Non Bedah | 56 | 33.5 |
| | Ruang Intensif | 92 | 55.1 |
| 3. | Pandidikan | | |
| | DIII Keperawatan | 109 | 65.3 |
| | Ners | 58 | 34.7 |
| 4. | Status Pernikahan | | |
| | Belum Menikah | 37 | 22.2 |
| | Menikah | 130 | 77.8 |
| 5. | Status Kepegawaian | | |
| | Kontrak | 26 | 15.6 |
| | BLU | 45 | 26.9 |
| | PNS | 96 | 57,5 |

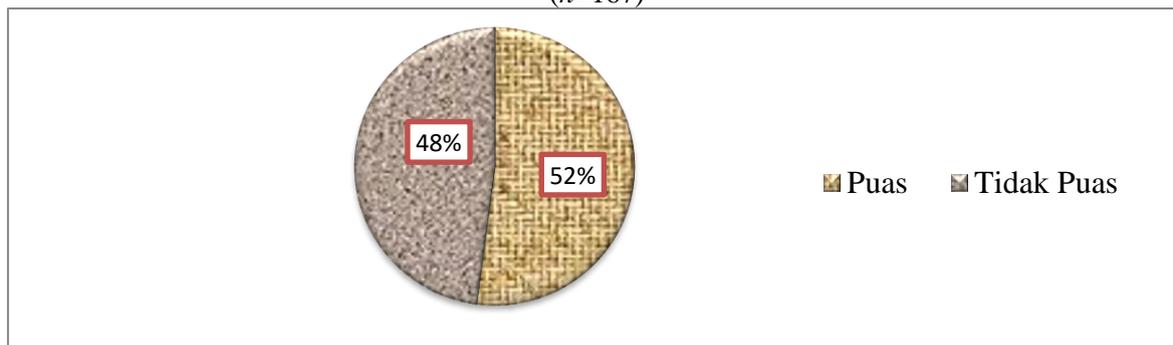
Gambaran Minat menjadi Perawat. Minat menjadi perawat di Rumah Sakit “X” adalah 78,53, dengan skor nilai nilai 58 dan skor nilai tertinggi 101 dari 112 pernyataan instrumen (51,79%- 90,18%). Kepuasan kerja dari 167 responden perawat di Rumah Sakit “X”

Gambaran Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja dari 167 responden perawat di Rumah Sakit “X” menunjukkan nilai mean dari

kepuasan kerja 137, menghasilkan kepuasan kerja pada responden sebanyak 52% dari 87 perawat puas dan 48% dari 80 perawat terhadap prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, pengembangan diri, gaji supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan rumah sakit, dan kondisi lingkungan.

Gambaran kepuasan kerja dapat dilihat pada digram berikut.

Diagram 1. Distribusi Responden menurut Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit “X” Juni 2020 (n=167)



Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kepuasan Kerja. Hubungan karakteristik berdasarkan umur dengan kepuasan kerja yaitu pada 167 perawat di Rumah Sakit “X”, bahwa rata-rata umur perawat yang tidak puas pada 80 perawat adalah 33 tahun, umur termuda 22 tahun dan umur tertua 53 tahun, 95% diyakini rata-rata umur perawat berada diantara 32,30 tahun sampai

35,70 tahun, sedangkan rata-rata umur perawat yang puas pada 87 perawat adalah 36 tahun, dengan usia termuda 23 tahun dan tertua 54 tahun, 95% diyakini rata-rata umur perawat berada diantara 34,93 tahun sampai 38,86 tahun Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja.

Hubungan masa kerja dengan kepuasan

kerja, rata-rata masa kerja perawat yang tidak puas pada 80 perawat adalah 9 tahun, yaitu 1-30 tahun, rata-rata masa kerja perawat yang puas pada 87 perawat adalah 11 tahun, dengan masa kerja 1- 31 tahun. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja ($p\ value\ 0,016 < 0,05$).

Hasil bivariat dari karakteristik perawat yang lain yaitu pada status pernikahan, bahwa yang belum menikah (51,4% dari 37 perawat). Perawat yang tidak puas dalam status pernikahan perawat Rumah sakit “X” menunjukkan bahwa terdapat 52,3% dari 130

perawat yang sudah menikah yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari perawat kepuasan kerja yaitu pada perawat yang belum menikah lebih tinggi sedikit yaitu 48,6% dari 18 perawat dibandingkan perawat yang sudah menikah (47,7% dari 62 perawat). Hasil analisis menunjukkan ada hubungan antara status pernikahan dengan kepuasan kerja. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian sebelumnya dinamakan usia yang menikah juga meningkatkan kepuasan walupun tidak punya perbedaan yang bermakna (Yayah dan Hariyati, 2015).

Hubungan karakteristik minat menjadi perawat dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3. Hubungan Karakteristik Personal Perawat dengan Kepuasan Kerja di Rumah sakit “X” Juni 2020 ($n=167$)

| Variabel | Kepuasan Kerja | | | | | | X ² | p Value |
|--------------------|-----------------------|------|------|------|-------|-----|----------------|---------|
| | Tidak Puas | | Puas | | Total | | | |
| | N | % | n | % | N | % | | |
| Jenis Kelamin | | | | | | | 0,043 | 0,836 |
| Laki-laki | 11 | 44 | 14 | 56 | 25 | 100 | | |
| Perempuan | 80 | 48,6 | 87 | 51,4 | 142 | 100 | | |
| OR (CI 95%) | 0,831 (0,353 ; 1,956) | | | | | | | |
| Unit Kerja | | | | | | | 7,73 | 0,021* |
| Ruang Bedah | 7 | 36,8 | 12 | 63,2 | 19 | 100 | | |
| Ruang Non Bedah | 20 | 35,7 | 36 | 64,3 | 56 | 100 | | |
| Ruang Intensif | 53 | 57,6 | 39 | 42,4 | 92 | 100 | | |
| Pendidikan | | | | | | | 0,781 | 0,377 |
| D3 Keperawatan | 49 | 45 | 60 | 55 | 109 | 100 | | |
| Ners | 31 | 53,4 | 27 | 46,6 | 58 | 100 | | |
| OR (CI 95%) | 0,711 (0,375 ; 1,348) | | | | | | | |
| Status Pernikahan | | | | | | | 0,001 | 1 |
| Belum Menikah | 18 | 48,6 | 19 | 51,4 | 37 | 100 | | |
| Menikah | 62 | 47,7 | 68 | 52,3 | 130 | 100 | | |
| OR (CI 95%) | 1,039 (0,500 ; 2,158) | | | | | | | |
| Status Kepegawaian | | | | | | | 8,673 | 0,013* |
| Kontrak | 14 | 53,8 | 12 | 46,2 | 26 | 100 | | |
| BLU | 29 | 64,4 | 16 | 35,6 | 45 | 100 | | |
| PNS | 37 | 38,5 | 59 | 61,5 | 96 | 100 | | |

Keterangan: * $p\ value < 0,05$

Hubungan Minat menjadi Perawat. Hasil analisis bivariat didapatkan rata-rata minat menjadi perawat di Rumah Sakit “X” adalah 78,53. Skor minat menjadi perawat paling rendah adalah 58 tahun dan skor minat

menjadi perawat paling tinggi 101. Hasil analisis menunjukkan ada hubungan antara minat menjadi perawat dengan kepuasan kerja. Hubungan minat dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada

Tabel 3. Hubungan Minat menjadi Perawat dengan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit “X” Juni 2020 ($n= 167$)

| | Kepuasan Kerja | N | Mean (SD) | p value | Mean Deference CI 95%) |
|-----------------------|----------------|----|--------------|---------|------------------------|
| Minat menjadi Perawat | Tidak Puas | 80 | 75,47 (5,53) | 0,001* | -5-5,8 (-7,71 ; 4,01) |
| | Puas | 87 | 81,33 (6,57) | | |

Hasil Multivariat. Hasil seleksi kandidat yang diuji bivariat, dari delapan variabel terdapat lima variabel yang masuk ke analisis multivariat yaitu umur, unit kerja, masa kerja, status kepegawaian, dan minat menjadi perawat. Kelima variabel kandidat yang masuk ke pemodelan yaitu umur, unit kerja, masa kerja, status kepegawaian dan minat menjadi perawat dilakukan analisis dengan regresi logistik berganda. Tahapan berikutnya adalah mengeluarkan satu persatu variabel yang mempunyai *p value* > 0,05, dimulai dari *p value* terbesar yaitu status kepegawaian, umur, sehingga pemodelan analisis multivariat, selanjutnya dilakukan uji interaksi. Pemodelan akhir dilakukan setelah uji interaksi, menunjukkan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit “X”.

Hasil analisis mengidentifikasi faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu minat menjadi perawat.

Faktor yang paling Mempengaruhi Kepuasan Kerja. Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu unit kerja, masa kerja dan minat menjadi perawat. Minat menjadi perawat merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja, karena memiliki kekuatan 1,2 daripada yang tidak mempunyai minat menjadi perawat dan mempunyai peluang mendapatkan kepuasan kerja sebesar 6,8%. Tabel 4 berikut dapat menunjukkan variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Tabel 4. Variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit “X” Tahun 2020

| No | ~ | B | Sj. | lfi /d. | Df | S~. | Exp (B) | 95% <i>Q</i> .(gr,EXP(B)) | |
|----|----------|---------|-------|------------|----|-------|------------|---------------------------|-------|
| | | | | | | | | Lower | Upper |
| 1. | UnitKWI | -0,661 | 0,70 | 5,992 | | 0,014 | 0,517 | 0,304 | 0,877 |
| 2. | MasaKcii | 0,077 | 0,344 | 0,050 | | 0,823 | 1,080 | 0,550 | 2,119 |
| 3. | Mimt | 0,199 | 0,063 | 10,01 | | 0,002 | 1,220 | 1,079 | 1,380 |
| | Imm! | | | | | | | | |
| | Constant | -14,417 | 4,920 | 8,586 | | 0,003 | 0,001 | | |

Manfaat minat sangat penting karena membuat individu melakukan pembelajaran yang menambah pengetahuan. Minat dapat menyerap pembelajaran dengan melakukan upaya untuk meraih keinginan, aktivitas ini tidak statis, menuntut keterampilan dan tantangan untuk mencapai pertumbuhan (Bulunuz & Jarrett, 2010; Csikszentmihalyi, 1990; Krapp, Hidi, &

Renninger, 1992). Minat sebagai proses motivasi yang kuat memberi energi pada pembelajaran, yang memberi perhatian dan mempengaruhi terhadap obyek atau topik tertentu, dan cenderung bertahan lama (Harackiewicz et al., 2016). Minat pada perawat dapat memberi perhatian karena ada keinginan pada suatu obyek, dapat berubah dan dapat dipelajari.

Manajemen keperawatan perlu mengoptimalkan pengembangan minat yaitu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat. Peningkatan efektivitas dan keamanan kerja menumbuhkan minat serta kemampuan staf perawat, sedangkan evaluasi tugas, tanggung jawab, persepsi perawat berkontribusi pada tugas manajemen keperawatan (Chang, Yang, & Yuan, 2014). Pengembangan kompetensi profesional staf keperawatan dengan dua strategi yaitu dengan pelatihan di tempat kerja dan menawarkan program pendidikan fORmal, pendidikan perawat dapat membantu mengurangi retensi perawat (Huang et al., 2019; Brownie et al., 2018). Peran pimpinan dalam keperawatan sangat diperlukan karena dapat menumbuhkan dan mengembangkan minat perawat

4. KESIMPULAN

Rata-rata umur perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit “X” adalah 33 tahun, masa kerja 9,6 tahun, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D3 Keperawatan, berstatus kepegawaian PNS, sudah menikah, dan bekerja di unit rawat inap. Secara statistik terdapat karakteristik personal perawat yang tidak berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, status kepegawaian, dan karakteristik yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah umur, unit kerja, masa kerja, status kepegawaian, dan setelah diuji interaksi terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu unit kerja, masa kerja, dan minat menjadi perawat. Hasil analisis mengidentifikasi faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu minat menjadi perawat. Hasil analisis penelitian mengidentifikasi bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah minat menjadi perawat. Minat menjadi perawat karena memiliki kekuatan 1,2 daripada yang tidak mempunyai minat menjadi perawat dan mempunyai peluang mendapatkan kepuasan

kerja sebesar 7%.

Manajemen keperawatan diharapkan membuat program pengembangan minat menjadi perawat dengan mengupayakan jadwal rotasi secara berkala agar tidak ada kelelahan dan kebosanan kerja, memfasilitasi keamanan serta kenyamanan kerja dengan pemberian sistem *reward* baik berupa peningkatan insentif maupun dengan pujian. Manajemen keperawatan juga perlu melakukan evaluasi kepuasan kerja secara berkala untuk menilai seberapa kepuasan kerja pada perawat yang dapat berdampak terhadap kinerja dan mutu asuhan keperawatan.

5. REFERENSI

- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: does gender. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 2020(13), 71–78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Andrioti, P. D., Skitsou, A., Karlsson, L. E., Pandouris, C., Krassias, A., & Charalambous, G. (2017). Job Satisfaction of Nurses in Various Clinical: EBSCOhost. *International Journal of Caring Sciences*, 10 (1), 76–87.
- Asegid, A., Belachew, T., & Yimam, E. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia. *Nursing Research and Practice*, 2014, 1–26. <https://doi.org/10.1155/2014/909768>
- Aziz, A. (2019). Pengaruh perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat Rawat Inap RSUP Fatmawati Jakarta. Jakarta: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat. <https://doi.org/https://doi.org/10.33221>
- Bulunuz & Jarrett. (2010). Developing an interest in science: Background experiences of preservice elementary teachers. *International Journal of Environmental and Science Education*, 5(1), 65–84
- Chang, Yang & Yuan. (2014). Competency-based management effects on satisfaction of nurses and patients. *International Journal of Nursing Sciences*, 1(1), 121–125. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2014.02.001>
- Harackiewicz, J. M., Smith, J. L., & Priniski, S. J. (2016). Interest Matters: The Importance of Promoting Interest in Education. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 3(2), 220–227. <https://doi.org/10.1177/2372732216655542>
- Hariyati, R.T.S., Handiyani, H, Setyowati, S, Sukihananto, Purwaningsing S & Sugiasih, S.(2020). Nurse perceptions and satisfaction of assessments competencies process: A cross sectional study. *Jurnal Keperawatan Soedirman*. Vol.15 (1) 15-23 <http://dx.doi.org/10.20884/1.jks.2020.15.1.1031>
- Huang, T., Friesner, D., Ho, L., Yeh, S., Lai, C., Teng, C. (2019). Relationship among Upgrades in Academic Qualifications, Practice Accreditations, Self-Efficacy, Outcome Expectations, and Nurses' Career Interest. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.12915>
- Marcinowicz, L., Owiasiuk, A., Slusarska, B., Zarzycka, D., & Pawlikowska, T. (2016). Choice and perception of the nursing profession from the perspective of Polish nursing students: A focus group study. *BMC Medical Education*, 16(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12909-016-0765-3>
- Patience Edoho, S.-A. (2015). Job Satisfaction among Nurses in Public Hospitals in Calabar, Cross River State Nigeria. *American Journal of Nursing Science*, 4(4), 231. <https://doi.org/10.11648/j.ajns.20150404.22>
- Yayah & Hariyati, RTS (2015). Iklim kerja berkontribusi terhadap kepuasan perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Volume 18 (2), hal 72-80. <https://doi.org/10.7454/jki.v18i2.406>