

PENDELEGASIAN TUGAS KEPALA RUANGAN MENURUT PERSEPSI PERAWAT PELAKSANA DAPAT MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA

Isna Ovari¹, Setyowati², Yasmi³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Perintis Padang, Padang 25173, Indonesia

²Program Studi Magister Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia, Depok 16424,

³Rumah Sakit Umum Daerah Dr Achmad Mochtar, Bukittinggi 26124, Indonesia

Email: isna.ovari@yahoo.com

Submission: 06-07-2017, Reviewed: 15-07-2017, Accepted: 29-08-2017

<https://doi.org/10.22216/jit.2017.v11i3.1541>

Abstract

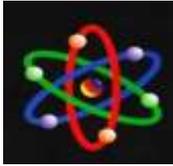
Nurses executive showing negative attitude towards their job signify unsatisfied with their job. One of the factors that will influence nurse satisfaction work implementing the room is the head of exercising the functions of an organizing in inpatient rooms .This study attempts to captures the relationship between the primary function of the organizing the head of the room with satisfaction work implementing nurse. The total sample 61 nurses implementing , taken with simple techniques proportional random sampling , using data analyzed test chi square. The research results show a significant relation exists between the primary function of the organizing the head of the room with nurse satisfaction work in the perception of implementing nurse, p value = 0,037, $\alpha = 0.05$, a variable whose a dominant influence work nurse satisfaction is the delegation of implementing duty, p value = 0,002, $\alpha = 0.05$. The interpretation of it is the delegation of duty able to increase work nurse satisfaction implementing. Ward's chief important to give the delegation of duty to nurses implementing satisfaction nurse to work can increase .

Keywords: Nurse 's 'satisfaction, The delegation of duty, Ward's chief

Abstrak

Perawat pelaksana yang menampilkan sikap negatif terhadap pekerjaan menandakan ketidakpuasannya dalam bekerja. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana adalah Kepala Ruangan yang melaksanakan fungsi pengorganisasian di ruang rawat inap. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Jumlah sampel 61 orang perawat pelaksana, diambil dengan teknik *proportional simple random sampling*, data dianalisis menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat menurut persepsi perawat pelaksana, nilai $p = 0,037$, $\alpha = 0,05$, variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana adalah pendelegasian tugas, nilai $p = 0,002$, $\alpha = 0,05$. Maknanya adalah pendelegasian tugas dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana. Simpulannya Kepala Ruangan penting untuk memberikan pendelegasian tugas kepada perawat pelaksana agar kepuasan kerja perawat bisa meningkat.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Kepala Ruangan, Pendelegasian Tugas



PENDAHULUAN

Masyarakat dapat memilih dan menentukan dengan tepat Rumah sakit yang bisa memberikan pelayanan kesehatan sesuai harapan dan kebutuhan pasien, keluarganya. Rumah sakit dinilai baik kualitasnya dimata masyarakat apabila masyarakat telah merasakan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan yang ada, salah satunya tenaga perawat. Perawat sebagai tenaga kesehatan dengan jumlah 40-60 % merupakan kelompok terbesar dari tenaga kesehatan lainnya yang akan memberikan pelayanan keperawatan. Seperti yang disampaikan Sitorus, bahwa pelayanan keperawatan bermutu membutuhkan tenaga professional yang mengetahui apa tindakan yang paling tepat untuk pasien, mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tindakan, melakukan komunikasi terapeutik saat memberikan tindakan dan selalu memberikan yang terbaik untuk pasien (Sitorus, 2011).

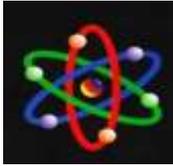
Fenomena sekarang banyak masyarakat mengeluhkan tentang pelayanan kesehatan di Rumah sakit tidak sesuai dengan harapan mereka, karena berbeda apa yang mereka harapkan dengan kenyataan yang mereka terima, salah satunya adalah pelayanan keperawatan. Beberapa hal yang dikeluhkan oleh pasien dan keluarganya adalah tentang pelayanan yang diberikan oleh perawat terasa lambat dan tidak memuaskan, perawat kurang dalam memberikan informasi yang dibutuhkan, sikap dan perilaku *caring* perawat sekarang kurang dirasakan oleh pasien atau keluarga pasien, komunikasi antara pasien dengan perawat atau keluarga pasien dengan perawat tidak sesuai dengan arapan mereka. Kondisi ini diperkuat oleh hasil penelitian Agustin, (2002), tentang

gambaran perilaku *caring* perawat terhadap kepuasan pasien di ruang rawat inap RS Husein Palembang memberikan data ada 48,3 % perawat tidak *caring* dan 79,2 % pasien tidak puas dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap.

Permasalahan pelayanan keperawatan yang belum bisa memenuhi harapan masyarakat banyak dialami oleh Rumah sakit, baik Rumah Sakit Pemerintah ataupun Rumah Sakit Swasta. Penyebabnya berkaitan dengan faktor kepuasan kerja perawat, kekurangan jumlah tenaga perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. Perawat yang tidak mendapatkan kepuasan kerja atau kepuasan kerjanya rendah akan memperlihatkan sikap dan perilaku yang tidak baik seperti sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah, cepat bosan, emosi tidak stabil, sering absen atau melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Robbins;2001). Sikap dan perilaku perawat ini bisa mempengaruhi penampilan kerjanya. Sebaliknya perawat yang merasakan kepuasan kerja biasanya akan lebih ramah, responsif dan sikapnya ceria seperti yang diharapkan oleh pasien, suasana ini jelas membuat pasien puas. Hasil penelitian Setiasih, (2006) menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja perawat dengan kepuasan pasien di Rumah Sakit Husada, ($r = 0,519$; $p = 0,019$ dengan $\alpha = 0,05$).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain diskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional* bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan :



pembagian kerja, pendelegasian tugas, koordinasi kerja dan manajemen waktu) dengan variabel dependen (kepuasan kerja perawat). Penelitian dilakukan pada salah satu Rumah sakit swasta di kota Bukittinggi. Populasinya semua perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap, dengan teknik *proportional simple random sampling*, responden berjumlah 61 orang. Pengumpulan data dimulai tanggal 28 Mei sampai tanggal 9 Juni

2014. Analisis data secara univariat dan bivariat memakai uji statistik *chi square* sedangkan analisis data secara multivariat menggunakan uji statistik regresi logistik ganda dengan tingkat kepercayaan CI 95 % , $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. 1 Distribusi Frekwensi Karakteristik Umur, Lama Kerja, Status Pernikahan Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap (n=61)

No	Variabel	f	%
1.	Umur		
	< 45 tahun	58	95
	≥ 45 tahun	3	5
2.	Lama kerja		
	Baru	24	39
	Lama	37	61
3.	Status Pernikahan		
	Belum menikah	16	26
	Menikah	45	74

Tabel 3.1. menunjukkan bahwa umumnya perawat pelaksana berumur kurang dari 45 tahun, yaitu 58 orang (95%), lebih dari separoh perawat yaitu 37 orang (61%) sudah lama bekerja dan umumnya sudah menikah yaitu 45 orang (74 %).

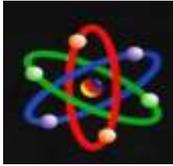
Tabel 3.2. Distribusi Frekwensi Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap (n = 61)

Variabel	Kategori				Total	
	Kurang baik		Baik		n	%
	f	%	f	%		
Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian	26	43	35	57	61	100

Tabel 3.2. menunjukkan bahwa lebih dari separoh perawat pelaksana sudah mempersepsikan pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangannya baik, yaitu 35 orang perawat (57 %)

Hasil penelitian menunjukkan masing-masing Kepala Ruangan sudah melaksanakan tugasnya terkait fungsi

pengorganisasian tapi masih belum maksimal karena 43 % perawat menilai Kepala Ruangannya belum bisa



menjalankan tugas sesuai dengan harapan mereka. Pelaksanaan fungsi pengorganisasian peneliti ukur dengan kuesioner yang memuat 22 buah pertanyaan tentang uraian tugas Kepala Ruangan berdasarkan pedoman Departemen Kesehatan Tahun 1999. Sebaran jawaban responden mengindikasikan bahwa pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan menurut persepsi perawat pelaksana sudah baik, sebab responden dominan memilih jawaban kategori baik. Pertanyaan yang skor jawaban baik paling tinggi terkait dengan melaksanakan orientasi tenaga perawat yang baru (98 %), membimbing tenaga perawat untuk melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar (90 %), mengupayakan pengadaan peralatan dan obat-obatan sesuai kebutuhan berdasarkan ketentuan (98 %) dan menyimpan berkas catatan medik pasien dalam masa perawatan di ruang rawat (98 %).

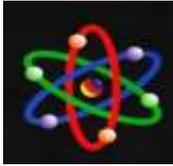
Fungsi pengorganisasian di manajemen keperawatan adalah sebagai alat yang mengatur kegiatan terkait personal, finansial, material dan tata cara untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah disepakati bersama (Simamora, 2012). Kegiatan Kepala Ruangan pada fungsi pengorganisasian adalah melaksanakan pembagian kerja, pendelegasian tugas,

koordinasi kerja dan manajemen waktu. Organisasi akan maju jika terbentuk pengorganisasian yang teratur karena dengan pengorganisasian semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Menurut asumsi peneliti pelaksanaan fungsi pengorganisasian dipersepsikan baik oleh perawat pelaksana karena Kepala Ruangan dinilai telah mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada dalam fungsi pengorganisasian sesuai dengan harapan mereka, yaitu pembagian kerja, pendelegasian tugas, koordinasi kerja dan manajemen waktu. Sebaliknya perawat pelaksana yang mempersepsikan pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan kurang baik karena Kepala Ruangan dinilai belum maksimal melaksanakan fungsi pengorganisasian di ruang rawat, terbukti beberapa pertanyaan dijawab oleh perawat pelaksana dengan jawaban tidak pernah, jarang dan ragu-ragu.

Tabel 3.3. Distribusi Frekwensi Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan Berdasarkan Komponen Pembagian Kerja, Pendelegasian Tugas, Koordinasi Kerja dan Manajemen Waktu Di Ruang Rawat Inap (n = 61)

No	Variabel Independen Sub variabel	Kategori				Total	
		Kurang baik		Baik		n	%
		n	%	n	%		
1	Pembagian kerja	17	28	44	72	61	100
2	Pendelegasian tugas	18	30	43	70	61	100
3	Koordinasi kerja	25	40	36	60	61	100



4	Manajemen waktu	25	40	36	60	61	100
---	-----------------	----	----	----	----	----	-----

Tabel 3.3. menunjukkan bahwa lebih dari separoh perawat pelaksana mempersepsikan pembagian kerja, pendelegasian tugas, koordinasi kerja dan

manajemen waktu yang dilaksanakan oleh Kepala Ruangannya sudah baik dengan persentase 72 %, 70 %, 60 % dan 60 %

Tabel 3.4. Distribusi Frekwensi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap (n = 61)

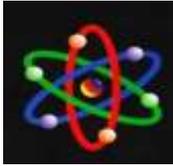
Variabel	Kategori				Total	
	Tidak puas		Puas		n	%
Kepuasan Kerja	f	%	f	%		
	27	44	34	56	61	100

Tabel 3.4. terlihat bahwa lebih dari separoh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap sudah merasa puas dengan pekerjaannya, yaitu 34 orang perawat (56 %).

hubungan dengan rekan kerja di ruangan (95 %), pelayanan yang diberikan pada pasien (84 %) dan cara Kepala Ruangan memperlakukan stafnya saat supervisi (84 %). Data diatas menunjukkan kepuasan kerja belum merata dirasakan oleh semua perawat pelaksana.

Proporsi kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap lebih separoh, 34 orang (56 %) puas dengan pekerjaannya dan 27 orang (44 %) tidak puas. Kepuasan kerja tersebut peneliti ukur dengan kuesioner yang memuat 20 buah pertanyaan yang isinya tentang kemampuan individu, prestasi kerja, aktivitas, pengembangan diri, wewenang, kebijakan organisasi, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, otonomi, nilai moral, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, pelayanan sosial, status sosial, supervisi karyawan, supervisi tekhnis, variasi kerja dan suasana kerja. Sebaran jawaban responden untuk 20 pertanyaan mengindikasikan bahwa perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi puas dengan pekerjaannya, sebab responden dominan memilih jawaban kategori puas dan sangat puas. Pertanyaan dengan skor jawaban puas dan sangat puas, paling tinggi terkait dengan kesempatan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (88,5%),

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai, sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. As'ad, 2003 ; Mangunegara, 2009 berpendapat kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh gaji, kesempatan mengembangkan diri, supervisi, interaksi sosial dan jenis pekerjaan. Menurut asumsi peneliti kepuasan kerja bersifat subyektif dan dinamis, tergantung pada nilai-nilai dan harapan yang dimiliki oleh masing-masing perawat pelaksana. Banyak faktor yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat, salah satunya adalah pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan.



Tabel 3.5. Hubungan Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Menurut Persepsi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2014 (n = 61)

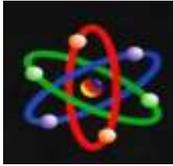
Variabel	Kepuasan kerja				Total		OR (95 % CI)	p value
	Tidak Puas		Puas					
Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian	f	%	f	%	n	%	3,491 95 % CI : 1,204 – 10,123	0,037
Kurang baik	16	62	10	38	26	100		
Baik	11	31	24	69	35	100		
Jumlah	27	44	34	56	61	100		

Tabel 3.5. menunjukkan hasil analisis hubungan antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana bahwa lebih dari separoh perawat pelaksana mempersepsikan pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangannya baik dan merasa puas dengan pekerjaannya, yaitu 24 orang (69 %). Nilai $p = 0,037$, artinya ada hubungan yang signifikan antara

pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan nilai OR = 3,491, artinya perawat pelaksana yang mempersepsikan pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan baik mempunyai peluang 3,491 kali lebih besar merasakan puas dengan pekerjaan dibandingkan perawat pelaksana yang mempersepsikan pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan kurang baik.

Tabel 3.6. Hubungan Pelaksanaan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan Berdasarkan Komponen(Pembagian kerja, Pendelegasian tugas, Koordinasi kerja dan Manajemen waktu) dengan Kepuasan Kerja Perawat Menurut Persepsi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2014 (n = 61)

No	Variabel	Kepuasan				Total		OR	p value
		Tidak Puas		Puas					
	Pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan	f	%	f	%	n	%		
1	Pembagian kerja							3,208	0,087
	Kurang baik	11	62	6	35	17	100	95 % CI	
	Baik	16	36	28	64	44	100	0,997 – 10,328	
2	Pendelegasian tugas	15	83	3	17	18	100	12,917	0,001
	Kurang baik	12	28	31	72	43	100	95 % CI 3,162 – 52,766	



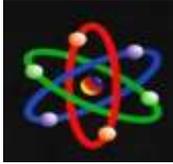
	Baik								
3	Koordinasi kerja							2,252	
	Kurang baik	14	56	11	44	25	100	95 % CI	0,202
	Baik	13	26	23	64	36	100	0,794 – 6,385	
4	Manajemen waktu							2,252	
	Kurang baik	14	56	11	44	25	100	95 % CI	0,202
	Baik	13	36	23	64	36	100	0,794 – 6,385	

Tabel 3.6. menunjukkan hasil analisis hubungan antara pembagian kerja, pendelegasian tugas, koordinasi kerja dan manajemen waktu Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana didapatkan data bahwa komponen pendelegasian tugas Kepala Ruangan yang dipersepsikan baik dan perawat pelaksana puas dengan pekerjaannya paling besar persentasenya dibandingkan dengan komponen yang lain yaitu 31 orang (72 %). Nilai $p = 0,001$ artinya ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan pendelegasian tugas Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana dan nilai OR 12,917, artinya perawat pelaksana yang mempersepsikan pendelegasian tugas Kepala Ruangan baik mempunyai peluang 12,917 kali lebih besar untuk merasakan puas dengan pekerjaannya dibandingkan perawat pelaksana yang mempersepsikan pendelegasian tugas Kepala Ruangan kurang baik.

Hasil penelitian membuktikan ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2014, ($p = 0,037$, $\alpha = 0,05$). Hasil analisis diperoleh nilai OR 3,491, artinya perawat pelaksana yang mempersepsikan pelaksanaan fungsi pengorganisasian

Kepala Ruangan baik mempunyai peluang 3,491 kali lebih besar merasakan puas dengan pekerjaan dibandingkan perawat pelaksana yang mempersepsikan pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan kurang baik. Data ini mengindikasikan makin baik perawat pelaksana mempersepsikan pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangannya maka dia akan semakin puas dengan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terkait diantaranya: Baihaqi (2010), bahwa fungsi manajerial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Parmin (2010), bahwa ada hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen : pengorganisasian Kepala Ruangan dengan motivasi perawat pelaksana, ($p = 0,022$, $\alpha = 0,005$). Rohmawati (2006), bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan asuhan keperawatan yang baik dengan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan yang efektif, ($p = 0,004$, $\alpha = 0,05$). Suhendar (2004), bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengorganisasian Kepala Ruangan dengan absentisme perawat pelaksana, ($p = 0,001$, $\alpha = 0,05$). Mazli Astuti (2011), bahwa ada hubungan fungsi pengarahannya Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat



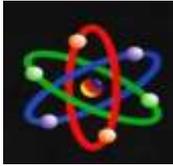
($p = 0,001$, $\alpha = 0,05$) dan Simamora (2005), bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi perawat pelaksana terhadap penerapan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Fungsi pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang kedua setelah fungsi perencanaan, merupakan alat untuk mengatur, mamadukan kegiatan yang berkaitan dengan personil, finansial, material dan tata cara untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan bersama. Pelaksanaan fungsi pengorganisasian di ruang rawat inap mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan, karena pada fungsi pengorganisasian terdapat kegiatan pembagian kerja, pendelegasian tugas, koordinasi kerja dan manajemen waktu yang dilakukan oleh seorang Kepala Ruangan (Nursalam , 2011; Simamora, 2013).

Keberhasilan Kepala Ruangan bergantung pada bagaimana kemampuannya mempengaruhi bawahan dalam pengelolaan kebutuhan keperawatan disuatu ruang rawat atau unit (Sitorus, 2011). Sebaiknya Kepala Ruangan adalah individu yang segani dan disukai oleh semua bawahannya. Menurut Sitorus (2011), Kepala Ruangan akan mendapatkan kepercayaan dan pengaruh dari bawahan bila mampu memimpin melalui contoh peran, artinya Kepala Ruangan perlu melakukan sesuatu agar ditiru oleh bawahannya seperti datang tepat waktu, berbicara sopan, membuat perencanaan dan mampu melakukan tindakan keperawatan bila dibutuhkan. Mempertahankan integritas diri, artinya Kepala Ruangan selalu melakukan hal-hal yang benar dan jujur, akan meningkatkan integritas Kepala Ruangan

sebagai pemimpin. Melaksanakan sesuatu untuk suatu tujuan, artinya Kepala Ruangan melakukan sesuatu dengan tekun dan bertanggung jawab, karena menginginkan pelayanan keperawatan di ruangnya berkualitas, pasien dan keluarga pasien puas dengan pelayanan yang diberikan selanjutnya berada ditempat, artinya sebagai Kepala Ruangan waktunya lebih banyak berada di ruangan bukan ditempat lain, karena pemimpin yang efektif akan melihat dan mendengarkan bawahannya. Menumbuhkan hubungan interpersonal, artinya Kepala Ruangan menghargai dan menikmati kerjasama dengan orang lain, memahami kelebihan dan kekurangan bawahannya, memanfaatkan kelebihan bawahannya dengan optimal dan tidak berfokus pada kelemahan dan kekurangan bawahannya.

Asumsi peneliti adanya hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi karena Kepala Ruangan telah mendapat kepercayaan dari perawat pelaksana serta menjadi contoh bagi perawat pelaksana. Keberadaannya diterima dan dihargai sehingga apa yang disampaikan oleh Kepala Ruangan, perawat pelaksana bisa menerima dan melaksanakannya dengan senang. Terlaksananya fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan secara baik dan efektif menghasilkan peningkatan mutu pelayanan keperawatan yang dapat memenuhi harapan pasien sehingga pasien merasakan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana.



Tabel 3.7. Pemodelan Akhir Analisis Multivariat (n = 61)

No	Variabel	B	SE	P	OR	95 % CI
1	Pendelegasian tugas	2,559	0,718	0,001	12,917	3,162 – 52,766
	<i>Constant</i>	-4,168	1,310	0,001	0,015	

Tabel 3.7. menunjukkan bahwa komponen yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana adalah pendelegasian tugas dengan nilai $p = 0,001$ dan OR 12,917. Analisis ini bermakna komponen pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana adalah pelaksanaan pendelegasian tugas Kepala Ruangan, selain itu perawat pelaksana yang mempersepsikan pendelegasian tugas Kepala Ruangan baik memiliki peluang 12,971 kali lebih besar untuk merasa puas terhadap pekerjaan dibandingkan dengan perawat pelaksana yang mempersepsikan pendelegasian tugas Kepala Ruangan kurang baik.

Analisis multivariat dilakukan terhadap empat komponen variabel independen,

SIMPULAN

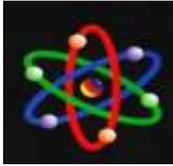
Hasil penelitian yang sudah dianalisis memberikan beberapa simpulan yang peneliti susun berdasarkan tujuan penelitian yaitu: karakteristik perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam IbnuSina, umumnya perempuan, yang berusia produktif, telah menikah dan dikategorikan sudah lama bekerja dirumah sakit tersebut. Pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap lebih dari separoh perawat pelaksana mempersepsikannya baik. Kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap lebih dari separoh perawat pelaksana merasa puas dengan pekerjaannya. Terdapat hubungan yang signifikan

yaitu pembagian kerja, pendelegasian tugas, koordinasi kerja dan manajemen waktu. Analisis dilakukan tiga kali tahapan untuk mendapatkan pemodelan akhir. Hasil pemodelan akhir diketahui komponen pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana adalah pendelegasian tugas Kepala Ruangan, hasil analisis menunjukkan bahwa pendelegasian tugas Kepala Ruangan berpeluang 12,971 kali untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap. Jadi sering-seringlah Kepala Ruangan memberikan pendelegasian tugas kepada perawat pelaksana agar kepuasan kerja perawat bisa selalu ditingkatkan

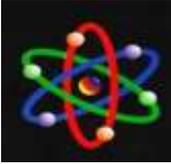
antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana menurut persepsi perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap dan komponen variabel independen yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana adalah pendelegasian tugas Kepala Ruangan. Jadi untuk peningkatan kepuasan kerja perawat dapat dilakukan dengan seringnya Kepala Ruangan memberikan pendelegasian tugas kepada perawat pelaksana.

KEPUSTAKAAN

Agustin, (2002). *Gambaran Perilaku caring perawat terhadap*



- kepuasan pasien di Instalasi Rawat inap RS Husein Pelembang. Tidak dipublikasikan.
- Bauman,A. (2007). *Positive Practice Environment Quality Work Place :Quality Patient Care. Internationale Council of Nurses.*
- Chen.Y.M.(2008). “Nurses’ Work Environment and Satisfaction“. diakses Mei 2014.
- Chang-Zia Zong at. all. (2014). “Competency-Based Management Effects on Satisfaction of Nursing and Patients.”*Internationale Journal of Nursing Sciences* 1 (2014), page number 121-125
- Diane Smith Randolph. (2005). “Predicting the effect of ektrinsic and intrinsic job satisfaction faktors on requitment and retention of rehabilitation Professionals”.
- Dunaway. Linda. J (2008). “Job Satisfaction among Nevada Nurse Practitioners University of Nevada”. Reno, ProQuest, UMI Dissertations.
- De. Wayne. P.F. (2005). “ Job Satisfaction of International Educators “. USA; Boca Raton.
- Sitorus Ratna (2001). *Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat.* Jakarta;Sagung Seto.
- NotoatmodjoSukidjo, (2005). *MetodePenelitianKesehatan.* Jakarta: Rineka Citra.
- Robbins S.P. (2001). *Organizational Behaviour.* New Jersey: Prentice – Hall Inc . Prentice – Hall Incusia.
- Gillies Dee Ann. (1996). *Manajemen Keperawatan.* Jakarta; Badan Penerbit FKUI.
- Hasibuan. M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Huber, D. (2006). *Leadership and Nursing Manajement.*Philadelphia: Saunders. Elsevier.
- Kenneth Stone, MD. (2015). “ Delegation Of Duties and Professional Standars” .JACC.Volume 05 No 1Januari 2015.
- Kurniadi. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya.* Jakarta: Badan Penerbit FKUI.
- Kinicki. Angelo and R. Reitner. (2005). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- [Malloch, Kathleen Margare](#)(1997). University of Colorado Health Sc A *Context for Health and Healing: Relationships between staff perceptions of a healing context and their job satisfaction*
- Marquis. B.L. and Huston. C.J. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan.* Jakarta ; EGC.
- Maya Sari. (2009). *Pengaruh manajerial terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Kota Semarang.* Tidak dipublikasikan.
- Melanie Mc Ewen dan Evelyn. M. Wills.(2011). *Theoretical Basis for Nursing. Edition 3.* Philadephi ;Lippincott.
- Rowland dan Rowland. (1997). *Nursing Administration handbooks.* Edis 4 Maryland : An Aspen Publication.
- Russel C. Swanburg. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis.* Jakarta ; EGC
- Simamora, Raymond. H. (2012) . *Buku Ajar Manajemen Keperawatan.* Jakarta; EGC.



Simamora, Roymond H. (2005).
*Hubungan Persepsi Perawat
Pelaksana Terhadap Penerapan
Fungsi Pengorganisasian Yang
Dilakukan Oleh Kepala
Ruangan Dengan Kinerjanya
Diruang Rawat Inap RSUD Koja*

Jakarta Utara. Tesis FIK UI,
Tidak dipublikasikan.
Tziner Aharon,at. All. (2015). “ Work
Stress and Turnover Intentions
Among Hospital Physician“. *Journal of Work and
Organizational Psychology* 31,
page number 207-213.