

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PERAWAT PELAKSANA TERHADAP ROTASI RUANG DI RSUD DR. R. GOETENG TAROENADIBRATA PURBALINGGA

Wasis Eko Kurniawan<sup>1)</sup>, Refa Teja Muti<sup>2)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi S1 Keperawatan STIKES Harapan Bangsa Purwokerto

## *Abstract*

**Background:** The rotation or rolling has a sense of play or rotate the placement of the structural and functional than a certain position to other positions specified in a policy which is compulsory. While the rotation is interpreted as a punishment and procedures remain in the hospital is still technically there is no explanation about the reason of the rotation.

**Research objectives:** to analyze the factors that affect satisfaction of nurses implementing the rotation of space in hospitals dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

**Research Methods:** This type of research used in this study is correlational analitic. Sampling in this study uses total sampling technique using a questionnaire as data collection tools were distributed to 74 respondents. Analysis of the data used is a multivariate analysis of Logistic Regression. Research

**Results:** The results of this study is the third of the factors that memepengaruhi rotation space is there a significant effect among the three factors that affect the implementation of nurse satisfaction in hospitals roatsi space dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga (Opportunity to advance p value = 0.018, Colleague p value = 0.010, p value working conditions = 0.004). The most dominant factor of the rotation of space in hospitals dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga is a significant opportunity for advancement, where the p value  $0.025 < \alpha = 0.05$ . **Conclusion:** The most dominant factor of the rotation of space in hospitals dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga is an opportunity to advance.

**Key words:** Analysis of the factors that affect nurse satisfaction executor, nurse executive, the rotation of the space.

## PENDAHULUAN

Sasaran pembangunan kesehatan di Indonesia adalah terselenggaranya pelayanan kesehatan yang semakin meningkat dan merata untuk seluruh lapisan masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit sebagai bagian dari tujuan program pembangunan kesehatan merupakan upaya yang ditetapkan untuk mencapai sasaran pembangunan. Kualitas pelayanan rumah sakit diantaranya yaitu memaksimalkan peran perawat sebagai tenaga kesehatan yang mengabdikan pada masyarakat dengan upaya peningkatan kualitas perawat. Keperawatan mempunyai kontribusi besar secara kapasitas dan kualitas sistem pelayanan keperawatan dalam mewujudkan pelayanan prima di rumah sakit. Kontribusi perawat dalam menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sangat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Perawat adalah aset utama organisasi, sehingga perlu dibina sikap positif dan menghindari sedini mungkin sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan perawat merupakan fokus utama perhatian manajemen agar mereka bisa bekerja dengan efektif dalam organisasi (Schermerhorn, Hunt &

Osborn, 2002). Perawat di rumah sakit bila melayani pelanggan dengan ramah, ceria, responsif dan berpengalaman akan menciptakan kesetiaan dan kepuasan pelanggan. Perawat sebagai tenaga terbesar dan komponen utama di rumah sakit, tenaga terdepan dan yang paling sering kontak langsung dengan pasien, tingkat kepuasan kerjanya sangat mempengaruhi kesuksesan pencapaian tujuan rumah sakit. Perawat perlu dijaga, dibina, dan ditingkatkan sikap positifnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap positif perawat terhadap pekerjaannya akan tercapai apabila kepuasan kerjanya diupayakan terpenuhi. Kepuasan kerja perawat pada praktik keperawatan tercapai apabila perawat merasa telah memberikan kontribusi, dianggap penting, mendapat dukungan dari sumber-sumber yang ada, dan *out-come* keperawatan banyak tercapai.

Menurut Sumarwoto (2012) rotasi atau *rolling* memiliki pengertian memutar atau menggilir penempatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat *compulsary*. Sementara itu, istilah mutasi dalam arti perpindahan, lebih memiliki pengertian teknis yaitu

tentang bagaimana mengatur mekanisme pemindahan pejabat yang terkena kebijakan perputaran jabatan.

Berdasarkan survei pendahuluan dengan wawancara 5 perawat, bahwa rotasi masih diartikan sebagai hukuman dan prosedur tetap yang ada di rumah sakit masih bersifat teknis belum ada penjelasan tentang alasan dilakukan rotasi. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Perawat pelaksana terhadap rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

## METODE

Penelitian ini merupakan pra eksperimen sedangkan desain penelitiannya adalah *analytic correlational*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sebanyak 74 perawat. Uji statistik menggunakan *Chi-square* dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan menggunakan analisis multivariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan perawat pelaksana terhadap rotasi ruang di RSUD

dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga yang dilakukan pada bulan April 2013 terhadap 74 responden perawat pelaksana di 7 ruang perawatan, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

### 1. Hasil Pengambilan Data

#### a. Karakteristik Responden

Tabel 4. Tingkat Kepuasan Yang Dimiliki Perawat Kesempatan untuk maju dengan Rotasi Ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, 2013

Tingkat kepuasan	Frekwensi (n)	%
Kurang	11	14,9
Cukup	34	45,9
Baik	29	39,2
Total	74	100

Tabel 4.2 Hubungan Kesempatan maju dengan rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, 2013

Variabel	$\chi^2_{hitung}$	$\alpha$	P- value	N
Kesempatan Maju	8,01	0,05	0,018	74
Rotasi ruang				

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa hasil uji statistik untuk mengetahui hubungan kesempatan maju perawat dengan rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata

Purbalingga, diperoleh hasil nilai  $p$  value = 0,018 <  $\alpha$  = 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa ada hubungan antara kesempatan untuk maju terhadap rotasi ruang di Rumah Sakit dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga. Hubungan antara kesempatan untuk maju terhadap rotasi ruang di Rumah Sakit dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga dapat dilihat pada tabel 4.2

b. Hubungan antara faktor rekan kerja terhadap rotasi ruang di Rumah Sakit dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga

Tabel 4.3 Tingkat kualitas hubungan rekan kerja Dengan Rotasi Ruang di RSUD dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga, 2013

Tingkat kepuasan Perawat	Frekwensi (n)	%
Kurang	13	17,6
Cukup	44	59,5
Baik	17	23,0
Total	74	100,0

Tabel 4.4 Hubungan rekan kerja dengan rotasi ruang di RSUD dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga, 2013

Variabel	$\chi^2_{hitung}$	$\alpha$	P- value	N
Rekan kerja				
Rotasi ruang	9,22	0,05	0,010	74

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa hasil uji statistik untuk mengetahui hubungan rekan kerja dengan rotasi ruang di RSUD dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga, diperoleh hasil nilai  $p$  value = 0,010 <  $\alpha$  = 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa ada hubungan antarfaktor rekan kerja terhadap rotasi ruang di Rumah Sakit dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga.

c. Hubungan antara faktor kondisi kerja perawat dengan rotasi ruang di RSUD dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga

Tabel 4.5 Tingkat Kondisi kerja Perawat Dengan Rotasi Ruang di RSUD dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga, 2013

Tingkat kepuasan Perawat	Frekwensi (n)	Persentase
Kurang	16	21,6
Cukup	41	55,4
Baik	17	23,0
Total	74	100,0

Tabel 4.6 Hubungan kondisi kerja perawat dengan rotasi ruang di RSUD dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga, 2013

Variabel	$\chi^2_{hitung}$	$\alpha$	P- value	N
Kondisi Kerja				
Rotasi ruang	11,22	0,05	0,004	74

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil uji statistik untuk mengetahui hubungan kondisi kerja perawat dengan rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, diperoleh hasil nilai  $p$  value = 0,004 <  $\alpha$  = 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa ada hubungan antara faktor kondisi kerja perawat dengan rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

d. Faktor paling dominan yang mempengaruhi rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

Tabel 4.7 Hasil uji faktor paling dominan yang mempengaruhi rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga 2013

Variabel	Wald	p-	Exp	A
Kesempat	5,010	,025	19,80	,05
Rekan_ke	4,017	,045	17,74	,05
Kondisi_	10,461	,225	,004	,05

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa hasil uji faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, diperoleh hasil yang mempunyai nilai  $p$  value <  $\alpha$  = 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak, artinya faktor dapat digunakan dalam menentukan model. Dengan demikian faktor kesempatan untuk maju merupakan faktor paling dominan terhadap rotasi ruang di RSUD dr. R.

Goeteng Taroenadibrata Purbalingga hal ini bisa dilihat dari nilai exp (B) terbesar yaitu 19,8 kali dibanding faktor-faktor lain.

## PEMBAHASAN

### 1. Hubungan faktor kesempatan untuk maju terhadap rotasi ruang di Rumah Sakit dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga

Berdasarkan hasil penelitian seperti tertera di tabel 4.1 jawaban responden untuk variabel kesempatan untuk maju kurang (skor < 19), yaitu sebanyak 11 responden atau 14,9 % dari 74 responden , cukup (skor 19 -29) sebanyak 45,9 % dan baik (skor >29) adalah 39,2 % memperlihatkan bahwa jawaban responden sebagian besar perawat pelaksana perawat pelaksana di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga adalah cukup puas dengan kesempatan untuk maju perawat pelaksana di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Anung Pramudyo (Februari 2010) yang menyatakan sebanyak 1060 buah atau 63,2%,

memperlihatkan bahwa jawaban responden untuk kompetensi dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya adalah untuk kategori tinggi.

Menurut Slamet (2010) dalam teori motivasi menyatakan: dalam melakukan pekerjaan, pekerja mempunyai keinginan untuk berkarir dengan jalan mendapatkan promosi jabatan. Kesempatan promosi jabatan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Hal demikian dikarenakan promosi menggunakan beraneka cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

## 2. Hubungan faktor rekan kerja terhadap rotasi ruang di Rumah Sakit dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga

Berdasarkan hasil penelitian seperti tertera di tabel lampiran 4.3

sekitar 60 % perawat pelaksana di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga merasa cukup puas dengan kinerja rekan kerja perawat. Dan sekitar 23 % menyatakan merasa kualitas kerja antar rekan kerja baik didalam melaksanakan kegiatan keperawatan di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Ari (2010) dengan judul pengaruh kepemimpinan, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang, yang menyatakan ada pengaruh rekan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang yang signifikan ( $p \text{ value} = 0,001 < \alpha = 0,05$ ).

Didalam Teori Kebutuhan menurut David Mc Clelland yang salah satunya menyebutkan: Kebutuhan afiliasi, tercermin pada keinginan seseorang untuk menjalin hubungan dengan orang lain, bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek hubungan pada pekerjaan, senang bergaul, berusaha

mendapatkan persetujuan dari orang lain.

Jika dilihat dari tabel 4.3 sekitar 80 % perawat pelaksana atau sebanyak 44 perawat pelaksana di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga menyatakan cukup dengan kinerja kerja rekan menyatakan rotasi ruang perawat pelaksana di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga adalah baik. Sedangkan perawat pelaksana di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga menyatakan baik dengan kinerja kerja rekan sebanyak 17 orang (sekitar 23 %) menyatakan baik terhadap rotasi ruang.

### 3. Hubungan faktor kondisi kerja terhadap rotasi ruang di Rumah Sakit dr. R. Goetheng Taroenadibrata Purbalingga

Berdasarkan hasil penelitian seperti tertera di tabel 4.5 jawaban responden untuk variabel kondisi kerja perawat adalah cukup puas (skor <19) sebanyak 55,4 % atau 41 responden, baik sebanyak 23 % dan kurang puas 21,6 %, memperlihatkan bahwa sekitar 22 % perawat pelaksana di RSUD dr.

R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga menyatakan kurang puas dengan kondisi kerja perawat pelaksana di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan cukup dengan kondisi kerja di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Atik (2008) yang berjudul hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit daerah Panembahan Senopati Bantul yang menyatakan terdapat pengaruh antara kondisi kerja dengan kinerja perawat dengan p value  $0,0004 < \alpha = 0,05$  ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kondisi kerja akan meningkatkan kinerja perawat, kondisi kerja menunjukkan persentase yang cukup tinggi yaitu sebanyak 68,5%

### 4. Faktor yang paling dominan mempengaruhi rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga

Sebelum menentukan faktor yang paling dominan maka

peneliti harus mengetahui terlebih dahulu apakah model signifikan untuk menentukan faktor yang paling mempengaruhi rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Dari hasil pengolahan yang dilakukan, menerangkan bahwa model yang digunakan signifikan dengan teknik regresi logistik didapat nilai  $\chi^2_{hitung} = 37,511$  seperti tabel 4.7 dengan p value =  $0,000 < \alpha = 0,05$  berarti secara bersama-sama kesempatan maju perawat ( $X_1$ ), rekan kerja perawat ( $X_2$ ) dan kondisi kerja ( $X_3$ ) berhubungan dengan rotasi ruang.

Berdasarkan tabel 4.5.2 dapat dilihat nilai *odds ratio* dari nilai-nilai pada kolom exp(B). Nilai *odds ratio* kesempatan untuk maju adalah 19,8, rekan kerja adalah 17,7 dan kondisi kerja adalah 0,23. Maka berdasarkan penelitian ini dapat dikatakan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga adalah faktor kesempatan untuk maju sebesar 19,8 kali dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Budiman,dkk, (2009) yang berjudul Analisis faktor dominan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Banyuwangi Purwakarta, yang menyatakan bahwa faktor yang paling dominan adalah motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Banyuwangi Purwakarta pada faktor Internal (faktor penghasilan dan jenjang karir) yaitu variabel kesempatan untuk maju atau promosi karena mempunyai nilai korelasi paling besar yaitu 0,825.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara kesempatan untuk maju dengan rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga dengan hasil p value =  $0,018 < \alpha = 0,05$ .
2. Ada hubungan antara rekan kerja dengan rotasi ruang di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga dengan hasil p value =  $0,010 < \alpha = 0,05$
3. Ada hubungan antara kondisi kerja dengan rotasi ruang RSUD dr. R.

Goeteng Taroenadibrata Purbalingga dengan hasil p value =  $0,004 < \alpha = 0,05$ .

4. Faktor yang paling dominan mempengaruhi rotasi ruang di RSUD dr. R Goeteng Tarunadibrata Purbalingga adalah kesempatan untuk maju dengan hasil p value =  $0,000 < \alpha 0,05$ , nilai *odds ratio* sebesar 19,8 kali dibandingkan dengan faktor-faktor lain. Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi profesi keperawatan

Penelitian ini dapat menjadi metode baru dalam meningkatkan kemampuan profesi keperawatan dalam manajemen keperawatan.

2. Bagi RSUD Purbalingga

Diharapkan dengan adanya rotasi ruang di RSUD dr.R Goeteng Tarunadibrata Purbalingga para perawat pelaksana tetap menjunjung kinerja di ruangan dengan baik, sehingga rotasi ruang justru menjadi bekal pengalaman yang baik dan tempat menimba ilmu yang beragam sehingga berguna untuk jenjang kerja kedepannya.

## REFERENSI

Anoraga, Pandji & Ninik Widiyanti.

(1993). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : RinekaCipta.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, Moh. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.

Gillies DA. (1996). *Nursing Management: A Systems Approach*. 2nd ed. Philadelphia: W. B.Saunders Company,

Gomes, Faustino Cardoso.(2001). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.

Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hidayat, A.A. (2009). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.

Macfoed I. (2007). *Teknik Membuat Alat Ukur Penelitian Bidang Kesehatan*, Wawancara, dll. Yogyakarta: Fitramaya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mayasari A. (2009). *Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang Tahun 2009*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang. (tidak dipublikasikan)

- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2007). *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika.
- Prosedur tetap Rotasi, (2009). RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga Siagian, Sondang P. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Saydam G. (1996). *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan
- Syamsu Aprizal, Tjahjono Kuntjoro, Ari Probandari. (2008). *Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Sa'anin Padang*. Working Paper Series No. 17 April 2008.
- Tjokrodipo B. (1999). *Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Sistem Imbalan dan Faktor Pekerjaan di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Jakarta*. Tesis. Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Indonesia. (Tidak dipublikasikan).
- Anung Pramudyo. (2010). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada kopertis wilayah V yogyakarta*. <http://jurnal.umy.ac.id/index.php/jb>
- [ti/article/view/1456/198](http://www.stikesayani.ac.id). (diakses tanggal 2 Juli 2012).
- Budiman, dkk. (2009). *Analisis faktor dominan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Banyuwangi Purwakarta*. *Jurnal Stikes Jendral Ahmad Yani Cimahi*. <http://www.stikesayani.ac.id>. (diakses tanggal 2 Juli 2012).
- Subakti Syaiin. (2007). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*. <http://ropository.usu.ac.id/xmlui/handle/123456789/7046>. (diakses tanggal 3 Juli 2012)
- Lauga, dkk. (2009). *Hubungan faktor-faktor motivasi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kefamenano Kabupaten TTU*. <http://isjd.pdii.go.id/index.php/search.html?act=tampil&id=538448idc=28>. (diakses tanggal 3 Juli 2012).
- Tian Hartini. (2007). *Hubungan Persepsi Perawat terhadap Sistem Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja di RSUP Persahabatan Jakarta*. <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/330719.pdf>. (diakses tanggal 3 Juli 2012).

