

PERBEDAAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT BERDASARKAN UNIT KERJA: LITERATURE REVIEW

Ida Ayu Putri Saraswati¹, Ni Putu Emy Darma Yanti², Kadek Eka Swedarma³

¹Mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan dan Profesi Ners Fakultas Kedokteran Universitas Udayana,

^{2,3} Dosen Program Studi Sarjana Keperawatan dan Profesi Ners Fakultas Kedokteran Universitas Udayana

Alamat korespondensi: sarasdayu@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja dapat memengaruhi berbagai aspek dalam praktik keperawatan seperti produktivitas perawat, kinerja, keselamatan pasien, hasil perawatan dan kualitas pelayanan. Lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja sehingga perawat pada unit kerja yang berbeda mungkin memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Penelitian ini berupa tinjauan literatur yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja perawat di unit kerja yang berbeda. Pencarian literatur dilakukan menggunakan *database* seperti *Google Scholar*, *Proquest*, *PubMed*, dan *ScienceDirect* dengan kata kunci tertentu. Sepuluh artikel terpilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara perawat yang bekerja di unit rawat jalan, rawat inap, rawat intensif dan unit gawat darurat. Kepuasan kerja perawat di setiap unit kerja dipengaruhi oleh variabel yang berbeda-beda. Karakteristik unit kerja, termasuk tipe unit, kecukupan jumlah tenaga perawat, rasio jumlah perawat dengan pasien, jumlah pasien, kompleksitas perawatan pasien, stres kerja, jadwal kerja dan hubungan dengan petugas kesehatan lainnya merupakan faktor yang memengaruhi perbedaan kepuasan kerja perawat di setiap unit. Manajemen rumah sakit perlu untuk merencanakan suatu tindakan strategis sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Peningkatan pada kualitas lingkungan kerja dan pengaturan kerja diperlukan untuk mengurangi stres kerja perawat dan meningkatkan kepuasan kerja perawat sehingga menghasilkan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Perawat, Unit Kerja

Abstract

Job satisfaction could affect various aspects in nursing practice such as productivity, performance, patient safety, nursing outcomes and service quality. The work environment can influence the level of nurses' job satisfaction so those nurses working in different work units may have different levels of job satisfaction. This is a literature review which aims to determine different levels of nurses' job satisfaction in different work units. The literature searching was carried out through Google Scholar, Proquest, PubMed and ScienceDirect databases with specific keywords. Ten articles were selected based on inclusion and exclusion criteria. The results show that there are differences in the level of job satisfaction among nurses working in outpatient, inpatient, intensive care and emergency units. Job satisfaction of nurses working in diverse work units can be influenced by different variables. Work unit characteristics, including unit type, adequacy of the number of nurses, nurse to patient ratio, number of patients, complexity of patient care, job stress, work schedule, relations with other health workers are factors that influence differences in job satisfaction for nurses in each unit. Hospital management needs to make an effective strategic plan as an effort to improve nurse job satisfaction. Improving the quality of the work environment and work arrangements are needed to reduce nurses' work stress and increase nurse job satisfaction so as to produce quality health services.

Keywords: Job satisfaction, Nursing, Work units

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam bidang kesehatan merupakan bagian terpenting dan berpengaruh dalam sistem pelayanan kesehatan (Saputra *et al.*, 2015). Perawat merupakan penyedia layanan kesehatan

terbesar dan berkontribusi signifikan dalam sistem pelayanan kesehatan. Data Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) bulan Desember 2016, perawat memiliki persentase 49% (276.876 orang) dari jumlah seluruh tenaga kesehatan di Indonesia (Kementerian

Kesehatan RI, 2017). Selain itu, data Direktorat Keperawatan dan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) menunjukkan lebih dari 75% kegiatan pelayanan kesehatan dilakukan oleh perawat (Ibrahim *et al.*, 2018).

Peningkatan kualitas pelayanan keperawatan perlu dilakukan mengingat banyaknya tugas perawat yang akan memengaruhi hasil kerja serta kepuasan perawat terhadap pekerjaannya. Penurunan kepuasan kerja sangat berkaitan dengan menurunnya kualitas layanan keperawatan, perawatan yang tidak efektif, serta capaian yang negatif (Nikoletta *et al.*, 2018). Perawat akan mencapai kepuasan kerja ketika merasa bahwa jumlah tenaganya telah mencukupi, dianggap penting, dapat ikut berpartisipasi dan memperoleh dukungan dari sumber yang ada dalam organisasi (Sureskiarti & Brillianty, 2017).

Kepuasan kerja merupakan subjek penting yang memengaruhi berbagai aspek dalam keperawatan seperti produktivitas, kinerja, keselamatan pasien, hasil perawatan dan kualitas pelayanan. Hal ini juga dapat memengaruhi komitmen perawat terhadap tempat kerja dan profesi keperawatan (Adams & Bond dalam Kuru & Katsaras, 2016). Perawat yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sifat positif dalam memberikan layanan kesehatan, dan sebaliknya akan memiliki sikap negatif ketika merasa kurang puas terhadap pekerjaannya (Al-Banna, 2018).

Kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beecroft *et al.* (dalam Alsubaie & Isouard, 2019) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dan retensi dalam keperawatan. Faktor-faktor lain, seperti gaji, pengawasan dan promosi serta jumlah pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat. Kontogeorgou *et al.* (2017) menyatakan bahwa perawat yang bekerja antara satu unit dengan unit lainnya memiliki kepuasan maupun ketidakpuasan pada indikator yang berbeda. Perbedaan unit

kerja memungkinkan perawat memiliki tingkat kepuasan kerja berbeda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan kerja perawat pada unit kerja yang berbeda dengan menganalisis, mengidentifikasi, dan merangkum hasil penelitian dari literatur jurnal terkait.

METODE PENELITIAN

Rumusan permasalahan klinis pada penelitian ini menggunakan susunan PICO dengan pernyataan klinis “Pada perawat, apakah terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja pada unit kerja yang berbeda?”

Penelitian ini menggunakan data hasil penelitian yang sudah dipublikasikan dalam jurnal online. Peneliti melakukan pencarian jurnal menggunakan *database Google Scholar, ProQuest, PubMed, dan ScienceDirect*. Kata kunci yang digunakan untuk mencari jurnal Bahasa Inggris adalah *job satisfaction AND nurse AND working unit* dan kata kunci dalam pencarian jurnal Bahasa Indonesia adalah *kepuasan kerja DAN perawat DAN unit kerja*. Literatur yang digunakan dalam penelitian ini dipublikasikan pada tahun 2010 – 2020. Literatur yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi kemudian dipilih untuk dianalisis.

Kriteria inklusi penelitian ini yaitu literatur dengan perawat sebagai subjek penelitiannya, menunjukkan hasil temuan berupa tingkat kepuasan kerja perawat pada unit kerja tertentu atau membandingkan tingkat kepuasan kerja pada unit kerja yang berbeda, diterbitkan dalam rentang tahun 2010 – 2020, menggunakan bahasa Inggris dan bahasa Indonesia serta tersedia dalam bentuk teks lengkap.

Hasil penelusuran literatur dengan menggunakan database dengan rentang waktu publikasi 2010 – 2020 dan menggunakan *keywords* tertentu diperoleh sebanyak 1.156 literatur yang kemudian diseleksi melalui judul dan dikeluarkan jika tidak memenuhi kriteria inklusi. Artikel dalam bentuk teks

lengkap kembali diseleksi melalui abstrak dan menghasilkan 10 literatur yang sesuai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Literature review ini menggunakan 10 literatur yang diterbitkan dalam rentang waktu 10 tahun terakhir. Seluruh literatur yang dipilih menggunakan bahasa Inggris. Sebanyak enam literatur menggunakan desain *cross-sectional*, dua literatur berupa *descriptive study*, satu literatur *comparative study* dan satu literatur lain menggunakan desain kualitatif. Responden yang digunakan dalam penelitian yaitu perawat dari unit yang berbeda meliputi unit rawat jalan, unit rawat inap (umum maupun spesialis), unit rawat intensif (ICU) dan unit gawat darurat (UGD). Karakteristik umur pada responden penelitian adalah 19-67 tahun dengan masa kerja tiga bulan sampai 36 tahun. Responden penelitian cenderung lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki. Sebagian besar literatur membahas mengenai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di berbagai unit kerja dan dua literatur membahas secara khusus mengenai kepuasan kerja perawat di ruang rawat intensif dan rawat inap. Ringkasan literatur dapat dilihat lebih lanjut pada tabel 1.

Hasil analisis dari 10 literatur mengungkapkan bahwa selain karakteristik individu, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini mengakibatkan perbedaan kepuasan kerja perawat di unit kerja yang berbeda. Seperti yang dikemukakan Kalisch *et al.* (2010) bahwa karakteristik unit kerja meliputi jenis unit, persepsi terhadap kecukupan staf, dan jumlah pasien yang harus ditangani menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan perawat terhadap jabatan dan pekerjaan.

Perawat pada unit kerja yang berbeda memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semachew *et al.* (2017) menyatakan perawat yang bekerja di unit rawat jalan tiga kali lebih merasa puas dengan pekerjaannya dibandingkan perawat di unit rawat inap. Penelitian Poudel & Kalpana (2019) menyebutkan bahwa tingkat kepuasan kerja

perawat berhubungan signifikan dengan unit kerja dimana perawat di unit rawat inap umum merasa lebih puas daripada perawat di unit perawatan kritis.

Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam pelayanan kesehatan. Jumlah tenaga perawat yang memadai menjadi aspek penting yang memengaruhi kualitas layanan dan kepuasan kerja perawat (Kvist *et al.*, 2014). Penelitian Mousazadeh *et al.* (2019) menyebutkan bahwa kurangnya jumlah perawat yang sesuai dengan kualifikasi akan meningkatkan beban kerja dan menyebabkan ketidakpuasan kerja di unit tersebut. Semakin buruk penilaian perawat tentang jumlah sumber daya manusia maka semakin buruk perawat merasakan kontrol terhadap lingkungan kerja dan menurunkan kepuasan kerja (Dorigan & De Brito Guirardello, 2017).

Ketidakseimbangan rasio antara perawat dan pasien akan memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan. Hasil penelitian Lee *et al.* (2014) menyatakan bahwa rasio pasien – perawat dapat mencerminkan berbagai faktor seperti sistem pemberian perawatan di rumah sakit, tingkat keparahan pasien dan karakteristik perawat serta menjadi variabel untuk menjelaskan kepuasan kerja perawat pada unit tertentu. Kalisch *et al.* (2010) menyebutkan bahwa perawat yang bertanggungjawab pada lebih banyak pasien cenderung merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh Poudel & Kalpana (2019) yang menyebutkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat yang menangani kurang dari tujuh pasien di ruang rawat inap lebih tinggi daripada perawat dengan lebih dari tujuh pasien dalam satu *shift*.

Perbedaan kompleksitas pekerjaan di setiap unit akan memengaruhi beban kerja yang dimiliki perawat. Sebagian besar hasil penelitian dengan subjek penelitian perawat ICU menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja berhubungan dengan beban kerja dan stres kerja berlebih yang dihadapi perawat. Masum *et al.* (2016) menyatakan beban kerja yang tinggi,

Tabel 1 Ringkasan Literatur

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun Publikasi	Tujuan	Metode			Hasil	Kesimpulan
				Desain	Sampel	Pengumpulan data		
1.	Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: institution-based cross-sectional study	Semachew, A., Belachew, T., Tesyafe, T., & Adinew, Y.M. (2014)	Menilai kepuasan kerja dan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit umum	<i>Cross sectional</i>	360 perawat yang bekerja di tiga rumah sakit umum berbeda dan unit kerja berbeda (20.9% ruang rawat inap bedah dan 20.3% ruang rawat jalan)	Perawat mengisi beberapa kuesioner meliputi kuesioner sosiodemografi, <i>McCloskey Mueller Satisfaction Scale</i> (MMSS), komunikasi dokter-perawat, stres kerja, komitmen profesional dan pertanyaan terbuka mengenai alasan perawat merasa puas dan tidak puas	- 33.5% perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah - 28.9% perawat mengatakan bahwa beban kerja merupakan sumber utama ketidakpuasan kerja - Perawat yang bertugas di unit rawat jalan 3.08 kali lebih merasa puas terhadap pekerjaan mereka dibandingkan perawat di ruang rawat inap	Unit kerja, pengertian antara rekan kerja, dan komitmen profesional berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berhubungan negatif dan signifikan dengan tingkat kepuasan kerja perawat
2.	Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: a qualitative study	Mousazadeh, S., Yekatalab, S., Momennasab, M., & Parvizy, S. (2019)	Mengetahui tantangan kepuasan kerja pada perawat yang bertugas di ICU	<i>Qualitative study-decriptive exploratory</i>	13 perawat yang bertugas di ICU	Perawat yang memenuhi kriteria akan diinformasikan tiga hari sebelum wawancara dilakukan untuk menentukan tempat dan waktu pelaksanaan. Wawancara dilakukan selama 35-90 menit dan	- Hasil analisa data wawancara perawat menghasilkan enam tema utama yaitu: 1. Pendidikan perawat 2. Sumber organisasi 3. Manajemen 4. Tekanan kerja 5. Performa profesional 6. Identitas profesional - Perawat yang bekerja di unit perawatan intensif menghadapi berbagai	Manajer perlu menentukan faktor efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat serta mempertimbangkan faktor lingkungan kerja untuk mengevaluasi efektivitas tindakan secara berkala, terutama pada

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun Publikasi	Tujuan	Metode			Hasil	Kesimpulan
				Desain	Sampel	Pengumpulan data		
						fokus grup diskusi dengan lima orang bagi perawat yang tidak bersedia melakukan wawancara sendiri. Selama pelaksanaan, peneliti akan merekam hasil wawancara	masalah seperti jenis pekerjaan, beban kerja, serta tingkat stress fisik, mental dan emosional yang lebih tinggi	perawat yang bertugas di ICU karena memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan bangsal lain karena angka kematian yang tinggi, liabilitas yang tinggi, serta beban kerja yang tinggi
3.	Job satisfaction factors and nurses' intention to quit in type C hospitals	Oktizulvia, C., Dachriyanus, D., Vionalisa, V. (2017)	Mengetahui hubungan antara faktor kepuasan kerja perawat dan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan pada rumah sakit tipe C	<i>Cross-sectional, correlational</i>	183 perawat di tiga rumah sakit berbeda dan unit kerja yang berbeda (142 perawat ruang rawat inap, 11 ruang rawat jalan dan 30 perawat unit gawat darurat)	Perawat diminta untuk mengisi kuesioner yang dibagi menjadi tiga bagian: 1) Kuesioner karakteristik individual 2) <i>Job Satisfaction Survey</i> 3) Satu pernyataan untuk mengetahui keinginan perawat berhenti dari pekerjaannya pada tahun berikutnya	- Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja perawat pada tingkat sedang (48.7%) - 51.9% perawat menyatakan bahwa "mungkin" atau "sangat mungkin" untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini di tahun berikutnya - Kepuasan kerja secara signifikan berkaitan dengan usia, status perkawinan, unit kerja, dan pengaturan kerja. Sedangkan keinginan untuk berhenti secara signifikan berhubungan dengan pengaturan kerja dan unit kerja	Keinginan perawat untuk berhenti dari pekerjaannya berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Keinginan perawat untuk berhenti dari pekerjaannya disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, pekerjaan berulang dan lingkungan kerja yang buruk. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat, maka keinginan untuk berhenti dari pekerjaan akan

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun Publikasi	Tujuan	Metode			Hasil	Kesimpulan
				Desain	Sampel	Pengumpulan data		
								semakin rendah dan kualitas pelayanan yang diberikan akan meningkat
4.	Factors affecting job satisfaction among nurses working in teaching hospital, Chitwan, Nepal	Poudel, S., & Sharma, K. (2019)	Mengetahui faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada perawat yang bekerja di rumah sakit pendidikan	<i>Descriptive study</i>	135 perawat yang bertugas pada unit kerja yang berbeda (104 dari ruang perawatan umum dan 31 perawat kritis)	Perawat yang memenuhi kriteria akan dikumpulkan dalam satu ruangan dan diberikan kuesioner yang terdiri dari data demografi dan kuesioner kepuasan kerja dengan 8 domain. Perawat diminta mengisi kuesioner selama 15-20 menit. Pengumpulan data dilakukan pada shift pagi dan sore hari.	- 57.8% perawat merasa puas terhadap pekerjaannya terutama pada kebijakan organisasi dan administrasi dan administrasi; beban serta jadwal kerja merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (<i>mean score</i> =4.18; 3.64) - Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan unit kerja perawat ($p=0.014$) serta beban kerja ($p<0.001$)	Perawat yang merawat kurang dari tujuh pasien di ruang rawat inap memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan perawat yang bertugas di ruang rawat kritis dengan lebih dari 7 pasien.
5.	Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey	Masum, A.K.M., Azad, M.A.K., Hoque, K.E., Beh, L.S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016)	Mengidentifikasi aspek-aspek yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan keinginan untuk berhenti bekerja	<i>Cross-sectional</i>	417 perawat dari enam rumah sakit swasta dan unit kerja yang berbeda (107 dari ruang rawat inap	Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang dibagi menjadi tiga bagian: 1) Survei karakteristik demografi	- Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja perawat pada tingkat sedang (58%) - Aspek yang memiliki nilai kepuasan tertinggi adalah lingkungan kerja, dukungan supervisor; dan rekan kerja; sedangkan	Kepuasan perawat terhadap lingkungan kerja menjadi satu-satunya aspek yang secara signifikan berhubungan dengan keinginan

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun Publikasi	Tujuan	Metode			Hasil	Kesimpulan
				Desain	Sampel	Pengumpulan data		
					umum, 30 ruang rawat inap anak, 101 dari ICU, 179 dari <i>ward</i>)	2) <i>Job Satisfaction Survey</i> dengan 9 variabel utama untuk mengukur kepuasan kerja 3) Sebuah pertanyaan untuk mengungkapkan keinginan mereka berhenti dari tempat kerja saat ini di tahun berikutnya	tunjangan dan imbalan menjadi aspek yang paling tidak memuaskan - Perawat yang bekerja di ruang rawat inap memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pada unit lain (p = 0.045)	berhenti dari pekerjaan.
6.	Organizational Commitment and work satisfaction among Jordanian nurses: A comparative study	Saleh, A.M., Darawad, M.W., & Al-Hussami, M. (2014)	- Menelusuri kepuasan kerja perawat dan komitmen organisasi - Membandingkan variabel-variabel antara perawat ICU dan ruang medis-bedah	<i>Comparative study</i>	210 perawat yang bekerja di dua unit yang berbeda (110 perawat di ruang rawat inap dan 100 perawat ICU)	Perawat diminta untuk mengisi kuesioner yang dibagi dalam tiga bagian yaitu survei sosial demografi, kuesioner <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> dan <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> untuk mengukur kepuasan kerja. Perawat diberikan pilihan untuk mengisi kuesioner langsung di rumah	- Kepuasan kerja perawat kedua unit berada pada tingkat sedang (ICU 68.7%; rawat inap 62.7%) sejalan dengan komitmen organisasi (ICU 64.4%; rawat inap 56.5%) - Perawat di ruang rawat inap memiliki nilai yang lebih tinggi pada aspek pelayanan sosial, nilai moral, tanggung jawab, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi	Secara umum, perawat yang bertugas di ruang rawat inap memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Hal ini berhubungan dengan beban kerja yang lebih tinggi pada perawat di ICU yang memengaruhi hasil kerja. Selain itu, tingginya tingkat stres kerja di ICU menyebabkan rendahnya

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun Publikasi	Tujuan	Metode			Hasil	Kesimpulan
				Desain	Sampel	Pengumpulan data		
						sakit ataupun dibawa pulang ke rumah.		keterikatan emosional dengan organisasi.
7.	Nursing staff teamwork and job satisfaction	Kalisch, B., Lee, H., & Rochman, M. (2010)	Mengetahui pengaruh karakteristik unit, karakteristik staf dan kerjasama terhadap kepuasan kerja	<i>Cross-sectional</i>	3675 perawat dari 5 rumah sakit dan 80 unit rawat (71.3% perawat, 16.5% <i>assititive personnel</i> dan 7.8% <i>unit secretaries</i>)	Perawat yang memenuhi kriteria akan diberikan kuesioner dan lembar persetujuan. Setelah selesai mengisi, kuesioner dikumpulkan kembali dalam sebuah kotak di masing-masing unit	<ul style="list-style-type: none"> - Perawat yang bertugas di PICU, unit psikiatri, UGD dan unit tingkat menengah lain (termasuk unit maternitas dan pediatri) memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap posisi mereka saat ini dibanding perawat di unit medis dan bedah - Perawat yang bertugas merawat pasien lebih banyak cenderung memiliki kepuasan yang rendah - Perawat yang bertugas di ICU memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk puas terhadap pekerjaannya dibandingkan perawat di unit medis dan bedah 	Tingkat kepuasan kerja perawat terhadap posisi dan pekerjaan mereka dipengaruhi oleh kerja tim dan jumlah staf yang memadai. Unit kerja merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pada kedua variabel tersebut
8.	Nursing practice environment, satisfaction and safety climate: the nurses' perception	Dorigan, G. H & Guirardello, E.B. (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Menilai persepsi perawat terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan iklim keselamatan - Membuktikan hubungan antara 	<i>Descriptive study</i>	465 perawat dari unit kerja yang berbeda (247 perawat rawat inap, 87 perawat rawat jalan,	Perawat mengisi kuesioner demografi dan penilaian kinerja organisasi, meliputi: a) Kecukupan bahan dan	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penilaian variabel kinerja organisasi adalah 5.43 untuk kecukupan sumber daya material; 5.10 untuk kecukupan sumber daya manusia; 6.66 untuk keinginan tetap pada pekerjaan dan 	- Semakin buruk penilaian perawat tentang jumlah SDM maka semakin buruk perawat merasakan

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun Publikasi	Tujuan	Metode			Hasil	Kesimpulan
				Desain	Sampel	Pengumpulan data		
			variabel dan keadekuatan sumber daya dan manusia - Menilai keinginan perawat untuk bertahan pada pekerjaan dan instutisi		107 perawat di <i>primary care</i> , dan 24 perawat di unit lain)	sumber daya manusia b) Keinginan untuk tetap dalam pekerjaan saat ini untuk tahun berikutnya c) Keinginan untuk tetap bekerja sebagai perawat Persepsi perawat terhadap lingkungan kerja dinilai menggunakan <i>the nursing work index-revised</i> (NWI-R) yang terdiri dari otonomi, kontrol atas lingkungan, hubungan perawat – dokter, dan dukungan organisasi	7.53 untuk keinginan tetap sebagai perawat - Perbedaan yang signifikan terdapat pada “hubungan perawat-dokter” pada unit yang berbeda ($p = 0.003$) - Perawat rawat inap dan rawat jalan memiliki persepsi yang berbeda pada penilaiain NWI-R	kontrol terhadap lingkungan kerja - Hubungan perawat-dokter secara negatif memengaruhi persepsi perawat tentang unit atau lingkungan kerja - Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keinginan untuk tetap dalam pekerjaan atau instusi utnuk tahun berikutnya
9	Influence of the nursing practice environment on job satisfaction and turnover intention	Lee, S.Y., Kim, C.W., Kang, J.H., & Kim, C.S. (2014)	Meneliti apakah lingkungan praktik keperawatan memengaruhi kepuasan kerja dan keinginan perawat untuk berpindah	<i>Cross-sectional</i>	3096 perawat yang bekerja pada unit rawat inap umum (1340 dari penyakit	Perawat mengisi kuesioner mengenai kepuasan kerja dan keinginan perawat untuk meninggalkan	- Tiga dari enam variabel pada KGU-NWI secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat yaitu proses keperawatan (OR, 4.21; $p < 0.01$), hubungan	Lingkungan praktik yang baik berkaitan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi pada perawat di ruang rawat inap di rumah sakit

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun Publikasi	Tujuan	Metode			Hasil	Kesimpulan
				Desain	Sampel	Pengumpulan data		
					dalam, 1377 perawat bedah, 224 pediatri, dan 155 obstetri) dari 60 rumah sakit yang berbeda	pekerjaan. Penelitian ini menggunakan KGU-NWI (<i>Korean General Inpatients Unit Nursing Work Index</i>) untuk mengetahui lingkungan kerja perawat di unit rawat inap melalui enam subskala	dokter dan perawat (OR, 4.09; p<0.001) dan kecukupan jumlah perawat (OR, 4.09; p<0.001) - Karakteristik umum perawat seperti posisi, pengalaman klinis dan unit kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan keinginan perawat untuk berpindah	
10	Job stress, job satisfaction, and related factors in a sample of Iranian nurses	Gadirzadeh, Z., Adib-Hajbaghery, M., & Abadi, M. (2017)	Meneliti tingkat stres kerja dan kepuasan kerja perawat serta mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut	<i>Cross-sectional</i>	254 perawat yang bertugas di unit kerja yang berbeda (45 unit medis, 98 unit bedah, 45 ICU, 22 pediatri, dan 40 UGD)	Perawat yang telah memenuhi kriteria responden dan bersedia untuk ikut serta dalam penelitian diberikan kuesioner yang dikumpulkan kembali setelah 24 jam. Kuesioner penelitian dibagi ke dalam 3 bagian yaitu kuesioner data demografi, <i>the organization's performance satisfaction scale</i> , dan <i>hospital stress scale-35</i>	- Hasil penelitian menunjukkan nilai stres kerja dan kepuasan kerja perawat secara keseluruhan 109±16.22 dan 129.03±17.63 - Kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan variabel stres kerja antara lain peran yang berlebihan, ambiguitas peran, shift kerja, faktor fisik, agen kimia, dan faktor biologis	Kepuasan kerja tergantung pada beberapa variabel terkait pekerjaan seperti kondisi pengaturan kerja, beban kerja dan jenis tanggung jawab. Beban kerja yang berbeda pada setiap unit kerja serta pengaturan waktu kerja (<i>shift</i>) dapat memengaruhi stres dan kepuasan kerja perawat

pekerjaan yang berulang dan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja perawat. Oktizulvia *et al.* (2017) menyebutkan bahwa tingginya beban kerja perawat berdampak pada keinginan perawat untuk berhenti dari pekerjaan dan mengakibatkan berkurangnya jumlah perawat.

Tingginya beban kerja pada perawat di lingkungan kerja menjadi salah satu stres kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat. Mousazadeh *et al.* (2019) menyebutkan bahwa stres kerja perawat di ICU berhubungan dengan tingginya angka kematian pasien, beban kerja berlebih dan perawatan yang kompleks. Stres kerja pada perawat tidak hanya disebabkan oleh beban kerja yang berlebih pada unit tertentu namun juga ketidakjelasan tugas, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, jadwal kerja serta faktor lainnya (Gadirzadeh *et al.*, 2018).

Shift kerja yang terlalu panjang juga berhubungan dengan menurunnya kualitas pemberia layanan keperawatan pasien. Ferri *et al.* (2016) menyatakan bahwa perawat yang bekerja dalam *rotating shift* atau *shift* bergilir memiliki skor kepuasan kerja rata-rata yang lebih rendah daripada perawat yang bertugas pada satu *shift* menetap setiap harinya. Perawat yang berjaga pada *shift* malam merasa kelelahan, mengalami perubahan pola tidur hingga sindrom kelelahan (Ghanei *et al* dalam Gadirzadeh *et al.*, 2018).

Hubungan yang efektif antara tenaga kesehatan tidak hanya penting bagi perawatan pasien dan keterlibatan profesional, tetapi juga menjadi faktor yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja. Penelitian Lee *et al.* (2014) mengungkapkan hubungan yang baik diantara perawat dan dokter berhubungan positif dengan kepuasan kerja perawat. Dorigan & De Brito Guirardello (2017) menyebutkan bahwa perawat dari unit yang berbeda memiliki persepsi yang berbeda terhadap hubungan perawat – dokter dan memengaruhi kepuasan kerja. Perawat yang bertugas di pelayanan rawat inap memiliki persepsi negatif terhadap hubungan perawat – dokter, sedangkan hubungan perawat – dokter

di pelayanan rawat jalan bekerja bersama secara alami.

Komunikasi dan kerjasama yang baik antar perawat juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Masum *et al.* (2016) mengungkapkan kondisi lingkungan kerja, dukungan supervisi dan kerja tim yang baik dan saling mendukung dapat memengaruhi kepuasan kerja dan keinginan perawat untuk bertahan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian Saleh *et al.* (2014) menunjukkan perawat di unit rawat inap memiliki nilai kepuasan kerja yang lebih tinggi terkait hubungan dengan rekan kerja dibandingkan unit lainnya. Kerja tim yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan hal mendasar dari perawatan yang berkualitas.

Temuan pada *literature review* ini menunjukkan terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja perawat di unit kerja yang berbeda yang dipengaruhi oleh karakteristik unit kerja. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di setiap unit kerja dipengaruhi oleh variabel yang berbeda. Manajemen rumah sakit perlu untuk merencanakan tindakan strategis sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja perawat. Penerapan program motivasi yang tepat mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan perawat untuk berhenti dari pekerjaannya yang kemudian efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Selain itu, kualitas lingkungan kerja dan pengaturan kerja perawat perlu ditingkatkan untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pemaparan hasil *literature review* mengenai perbedaan tingkat kepuasan kerja perawat pada unit kerja yang berbeda menjelaskan bahwa karakteristik unit kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat. Perbedaan beban kerja pada masing-masing unit kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan keinginan perawat untuk berhenti

dari pekerjaannya. Jenis unit kerja, kecukupan jumlah tenaga perawat, rasio perawat – pasien, jumlah pasien yang ditangani, kompleksitas perawatan pasien, stres kerja jadwal kerja serta hubungan dengan tenaga kesehatan merupakan faktor yang memengaruhi perbedaan kepuasan kerja pada perawat di masing-masing unit. Peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pengaturan kerja perawat diperlukan untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian terkait faktor intrinsik maupun ekstrinsik lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja seperti jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, otonomi dan gaji pada perawat di masing-masing unit kerja. Manajemen rumah sakit diharapkan mampu mewujudkan lingkungan kerja dan pengaturan kerja yang lebih baik pada setiap unit kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Selain itu, pihak manajemen juga dapat menerapkan suatu program motivasi yang sesuai untuk peningkatan kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Banna, D. (2018). Impact of Nurse's Satisfaction on Work Performance. *Erbil Journal of Nursing & Midwifery*, 1(1), 2–9. <https://doi.org/10.15218/ejnm.2018.01>
- Alsubaie, A., & Isouard, G. (2019). Job satisfaction and retention of nursing staff in Saudi Hospitals. *Asia-Pacific Journal of Health Management*, 14(2), 68–73. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v14i2.215>
- Dorigan, G. H., & De Brito Guirardello, E. (2017). Nursing practice environment, satisfaction and safety climate: The nurses' perception. *ACTA Paulista de Enfermagem*, 30(2), 129–135. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201700021>
- Ferri, P., Guadi, M., Marcheselli, L., Balduzzi, S., Magnani, D., & Di Lorenzo, R. (2016). The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: A comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management and Healthcare Policy*, 9, 203–211. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S115326>
- Gadirzadeh, Z., Adib-Hajbaghery, M., & Abadi, M. J. A. M. (2018). Job stress, job satisfaction, and related factors in a sample of Iranian Nurses. *Nursing and Midwifery Studies*, 6(3), 125–131. <https://doi.org/10.4103/nms.nms>
- Ibrahim, M., Milwati, S., & Maemunah, N. (2018). Perbedaan kualitas pelayanan perawat dan kepuasan pasien di ruang UGD dengan rawat inap Puskesmas Dau Malang. *Nursing News*, 3(1), 313–325. Retrieved from <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fikes/article/view/792>
- Kalisch, B. J., Lee, H., & Rochman, M. (2010). Nursing staff teamwork and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 938–947. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01153.x>
- Kemenenterian Kesehatan RI. (2017). *Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*. Retrieved from http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin_perawat_2017.pdf
- Kontogeorgou, I., Varounis, C., Vasilopoulos, G., Kelesi, M., Fasoi, G., & Stavropoulou, A. (2017). Job satisfaction among intensive care unit and emergency department nurses in Greece. *Perioperative Nursing*, 6(3), 158–170. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1165374>
- Kuru, N., & Katsaras, T. (2016). Job satisfaction and perceived self-efficacy among Greek Nurses. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 5(9), 8–14.
- Kvist, T., Voutilainen, A., Mäntynen, R., & Vehviläinen-Julkunen, K. (2014). The relationship between patients' perceptions of care quality and three factors: Nursing staff job satisfaction, organizational characteristics and patient age. *BMC Health Services Research*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-466>
- Lee, S. Y., Kim, C. W., Kang, J. H., Yoon, T. H., & Kim, C. S. (2014). Influence of the nursing practice environment on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 47(5), 258–265. <https://doi.org/10.3961/jpmph.14.002>
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 2016(4). <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M., & Parvizy, S. (2019). Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: A qualitative study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 12, 233–242. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S218112>
- Nikoletta, P., Panagiotis, P., Angeliki, D., Michael, K., Vassiliki, K., & Sapountzi-krepia, D. (2018). Nursing staff's job satisfaction at a public general hospital in Cyprus. *International Journal of Scientific Research*, 7(4), 446–449.
- Oktizulvia, C., Dachriyanus, D., & Vionalisa, V.

- (2017). Job satisfaction factors and nurses intention to quit in type c hospitals. *Journal of Nursing & Care*, 06(03). <https://doi.org/10.4172/2167-1168.1000399>
- Poudel, S., & Kalpana, S. (2019). Factors affecting job satisfaction among nurses working in teaching hospital, Chitwan, Nepal. *Journal of Chitwan Medical College*, 9(29), 62–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.3126/jcmc.v9i3.25785>
- Saleh, A. M., Darawad, M. W., & Al-Hussami, M. (2014). Organizational commitment and work satisfaction among Jordanian nurses: A comparative study. *Life Science Journal*, 11(2), 31–36.
- Saputra, M., Marlinae, L., Rahman, F., & Rosadi, D. (2015). Program jaminan kesehatan nasional dari aspek sumber daya manusia pelaksana pelayanan kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 32. <https://doi.org/10.15294/kemas.v11i1.3462>
- Semachew, A., Belachew, T., Tesfaye, T., & Adinew, Y. M. (2017). Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: Institution-based cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 15(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12960-017-0204-5>
- Sureskiarti, E., & Brillianty, G. D. (2017). Hubungan kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda Tahun 2017. *Jurnal Husada Mahakam*, IV(4), 221–232.