

HUBUNGAN PENGORGANISASIAN KEPALA RUANAGAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DIRUANG PERAWATAN ANAK RUMAH SAKIT UMUM PROVINSI BANTEN

Ayumi Fujiyama¹, Dedeh Hamdiah^{2*}, Rahmitha Sari³

^{1,2,3}Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia

*Correspondence: dedeh.hamdiah@untirta.ac.id

ABSTRAK

Latar belakang: Pengorganisasian merupakan suatu manajemen yang harus dimiliki oleh setiap perawat untuk membantu untuk mencapai tujuan organisasi yaitu pembagian kerja, pendelegasian, koordinasi dan manajemen waktu. Pengorganisasian yang kurang baik dapat berdampak pada kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan, salah satunya adalah kepuasan kerja. **Tujuan:** Mengetahui hubungan pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana diruang perawatan anak Rumah sakit Umum Provinsi Banten. **Metode:** Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan *cross sectional* dengan pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sebanyak 39 orang perawat pelaksana. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *chi square*. **Hasil:** Sebagian besar responden mempersepsikan pengorganisasian kepala ruangan kurang baik (59,0%), Sebagian besar responden mempersepsikan kepuasan kerja tidak puas (41,0%). Berdasarkan hasil uji chi-square didapatkan p-value 0.001 (p-value = 0.001 = 0.05) dengan nilai OR =16.000; CI: 2.9-87.3). **Simpulan:** Ketidakpuasan perawat pelaksana muncul akibat pengorganisasian kepala ruangan kurang baik, Hal ini bahwa pengorganisasian kepala ruangan berperan penting dalam kepuasan kerja perawat pelaksana.

Kata kunci : kepala ruangan, kepuasan kerja, pengorganisasian, perawat pelaksana

ABSTRACT

Background: Organization is a management that must be owned by every nurse to help achieve organizational goals, namely division of labor, delegation, coordination and time management. Poor organization can have an impact on nurse performance in providing nursing care, one of which is job satisfaction. **Objective:** To determine the relationship between the organization of the head of the room and the level of job satisfaction of nurses in the pediatric ward of the Banten Provincial General Hospital. **Method:** This type of research is descriptive with a cross-sectional approach with the sampling of this study using purposive sampling of 39 nurses. The analysis technique used in this study is chi square. **Results:** Most respondents perceived the organization of the head of the room as poor (59.0%), Most respondents perceived job satisfaction as dissatisfied (41.0%). Based on the results of the chi-square test, a p-value of 0.001 was obtained (p-value = 0.001 = 0.05) with an OR value of 16,000; CI: 2.9-87.3). **Conclusion:** Dissatisfaction of implementing nurses arises due to poor organization of the head of the room. This means that the organization of the head of the room plays an important role in the job satisfaction of implementing nurses.

Keywords: head of room, job satisfaction, Organization, implementing nurs

PENDAHULUAN

Pengorganisasian adalah proses mengkoordinasikan tugas organisasi, pembagian tugas, pembentukan rantai komando, dan penetapan wewenang adalah semua aspek formal dari proses ini. Pengorganisasian juga terdapat pada pembagian kerja, pendelegasian, koordinasi dan manajemen waktu . (Priyono, 2020).

Langkah kedua dari manajemen keperawatan adalah pengorganisasian, yang 3 merupakan kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menyatukan semua potensi yang ada dan memanfaatkannya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian keperawatan akan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana. (Mulat & Hartaty, 2019). Pengorganisasian keperawatan akan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana. (Mulat & Hartaty, 2019).

Dengan melakukan pengorganisasian, sumber daya yang dimiliki organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Empat dasar proses pengorganisasian adalah pembagian kerja, pendelegasian tugas, koordinasi, manajemen waktu penentuan hubungan antar bagian dalam organisasi,

dan penentuan mekanisme untuk koordinasi atau mengintegrasikan aktivitas antar bagian dalam organisasi (Parinussa, 2021). Perawat adalah suatu profesi untuk membantu orang, keluarga, dan masyarakat untuk mencapai, mempertahankan, dan memulihkan kesehatan terbaik dan kualitas hidup dari lahir hingga mati, Oleh karena itu pelayanan keperawatan menentukan kualitas dan image rumah sakit sehingga Perawat dalam bekerja harus profesional, dengan pekerjaannya itu diharapkan perawat bisa memperoleh kepuasan kerja. (Dian Ariani, 2020).

Kepuasan kerja adalah sejauh mana perawat merasa puas dengan kinerjanya, pekerjaan yang baik menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan kepuasan pasien yang baik (Rumondor et al., 2019). Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja menunjukkan perasaan yang dimiliki pegawai tentang pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap orang berbeda-beda bergantung pada sistem nilai yang dipegangnya sendiri. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan karyawan, semakin puas mereka, dan sebaliknya (Budhiana et al., 2022).

Kepuasan kerja yang kurang baik tidak hanya mempengaruhi prestasi dan

produktifitas kerja, tetapi juga bisa menyebabkan banyak kemangkiran, protes, dan tidak memenuhi jadwal kerja rumah sakit. Akibatnya, program yang telah direncanakan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini mengurangi kepercayaan pasien internal dan eksternal terhadap rumah sakit karena tidak dapat memberikan layanan yang memuaskan (Daerah et al., 2015).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan didapatkan hasil wawancara dengan beberapa perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Provinsi Banten yaitu peneliti mengambil 10 orang untuk dijadikan sampel studi pendahuluan dengan hasil 6 dari 10 responden mengatakan kepala ruangan menjalankan pengorganisasiannya dengan baik, mengelola SDM perawat pelaksana terkait penjadwalan dan pembagian kerja sudah sesuai dengan pengorganisasiannya, dan terdapat kerjasama yang baik antar sesama perawat dan kepala ruangan dalam menyelesaikan tugas asuhan keperawatan. 3 dari 10 responden mengakui bahwa kepala ruangan selalu memberikan kesempatan bagi perawat pelaksana melibatkan perawat pelaksana dalam proses pengambilan keputusan terkait pengorganisasian.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan pada perawat pelaksana diruang anak Rumah Sakit Provinsi Banten".

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah analitik korelasi dengan pendekatan cross sectional. *Cross sectional* merupakan penelitian yang desain pengumpulan datanya dilakukan pada satu titik waktu (at one point time), jadi yang akan diteliti adalah selama satu periode pengumpulan data. Jenis penelitian ini bertujuan untuk mengkaji permasalahan sosial dengan menguji suatu teori yang melibatkan variabel-variabel yang diukur dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik (Kesehatan, 2023). Metode cross sectional ini digunakan untuk mengukur hubungan antara beban kerja perawat inap dengan kualitas pelaksanaan komunikasi terapeutik (Ali et al., 2022).

Populasi merupakan suatu keseluruhan dari kelompok atau individu yang dapat berupa orang, institusi, atau benda yang hendak diteliti dan memiliki karakteristik tertentu (Jaya, 2020). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu perawat pelaksana di ruang

perawatan anak Rumah Sakit Umum Provinsi Banten. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah non-probability sampling dengan tipe purposive sampling. Non-probability sampling adalah pengambilan sampel penelian berdasarkan kriteria inklusi maupun eksklusi Purposive sampling adalah sampel yang dipilih melalui penetapan kriteria oleh peneliti (n=39).

HASIL DAN PEMBAHASAN

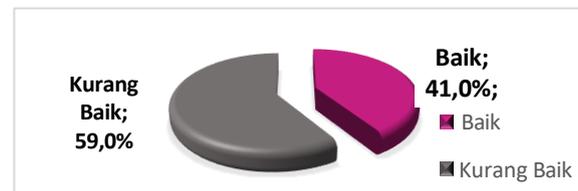
Hasil Penelitian

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi berdasarkan Karakteristik Responden diruang perawatan anak Rumah Sakit Umum Provinsi Banten, Mei 2025 (n=39)

| Variabel | (f) | % |
|-----------------------------|-----------|-------------|
| Usia | | |
| 20-40 (Dewasa awal) | 8 | 20.5 |
| 41-60 (Dewasa madya) | 31 | 79.5 |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 3 | 7.7 |
| Perempuan | 36 | 92.3 |
| Masa Kerja | | |
| <1 Tahun | 1 | 2.6 |
| 1-5 Tahun | 15 | 38.5 |
| 5-10 Tahun | 4 | 10.3 |
| >10 Tahun | 19 | 48.7 |
| Pendidikan Terakhir | | |
| D3 Keperawatan | 1 | 38.5 |
| D4 Keperawatan | 4 | 10.3 |
| S1 Keperawatan Ners | 11 | 28.2 |
| Penghasilan Perbulan | | |
| 1.000.000-5.000.000 | 39 | 100.0 |

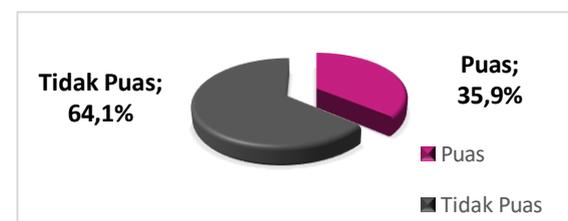
Berdasarkan tabel 4.1 Responden sebagian besar berusia dewasa madya dengan rentang usia 41-60 tahun (79.5 %), perempuan (92.3%), masa kerja >10 Tahun (48.7 %), pendidikan terakhir D3 Keperawatan (59.0%) dan, penghasilan/gaji keseluruhan responden (100.0%).

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Perawat di Rawat Inap RSUD dr. Drajat Prawiranegara



Berdasarkan tabel 4.1 mayoritas responden mempersepsikan pengorganisasian kepala ruangan kurang baik (59,0%).

Diagram 4.1 Distribusi Persentase Pengorganisasian Kepala Ruangan menurut persepsi responden di Ruang Perawatan Anak Rumah Sakit Umum Provinsi Banten, Mei 2025 (n=39).



Berdasarkan tabel 4.1 mayoritas responden mempersepsikan kepuasan kerja tidak puas (64,1%).

Tabel 4.2 Hubungan Pengorganisasian Kepala Ruangan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Perawatan Anak Rumah Sakit Umum Provinsi Banten, Mei 2025 (n=39)

| Pengorganisasian | Kepuasan Kerja | | | | Total | | OR (95%CI) | P-value |
|------------------|----------------|-------------|------------|-------------|-------|-------|---------------|---------|
| | Puas | | Tidak Puas | | N | % | | |
| | N | % | N | % | | | | |
| Baik | 8 | 72.7 | 3 | 27.3 | 11 | 100.0 | 16.000 | 0.001 |
| Kurang Baik | 4 | 14.3 | 24 | 85.7 | 28 | 100.0 | 2.9-87.3 | |

Berdasarkan table 4.2 Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden mempersepsikan pengorganisasian kurang baik lebih banyak (85.7%) yang tidak puas dalam pengorganisasian kepala ruangan dibandingkan dengan responden yang mempersepsikan pengorganisasian baik (27.3%). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Odds Ratio (OR) =16.000 artinya peluang perawat pelaksana yang merasa puas 16 kali lebih besar untuk mendapat pengorganisasian yang baik dibandingkan dengan perawat yang tidak puas.

Berdasarkan hasil uji *chi-square* didapatkan *p-value* 0.001 (*p-value* = 0.001) sehingga dapat diuraikan terdapat hubungan yang signifikan antara pengorganisasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana diruang perawatan anak Rumah Sakit Umum Provinsi Banten.

Pembahasan

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik mayoritas responden berusia dewasa madya 41-60 tahun (79.5%). Penelitian ini tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Young, 2022) bahwa frekuensi perawat berdasarkan usia dalam penelitian ini lebih banyak perawat yang berumur antara 21 – 40 tahun (dewasa muda) 126 (94%) dibandingkan dengan perawat yang berumur antara 41 – 60 tahun (dewasa madya) 8 (6%).

Usia adalah lama hidup seseorang hingga ulang tahunnya yang terakhir. Hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan umur karyawan menunjukkan korelasi yang positif, setidaknya sampai umur karyawan menjelang pensiun dari pekerjaan yang dikuasainya. Sebaliknya, jelas bahwa karyawan yang lebih muda

memiliki keinginan yang lebih besar untuk pindah (Pengusul 2018).

Pada penelitian ini responden yang sedikit adalah yang berusia 20-40 tahun sebanyak 20.5%, jadi teori diatas sesuai dengan hasil penelitian bahwa responden yang lebih muda usianya, kepuasan kerja cenderung lebih kecil, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan penyebab-penyebab lainnya serta pengalaman yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan responden yang berusia lebih tua.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik mayoritas responden perempuan (92.3%). Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Saragih, 2019), pada tingkat jenis kelamin sebagian besar adalah perempuan (92,7%). Jenis kelamin yang kebanyakan menjadi perawat adalah perempuan

Manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006) dalam Almaududi & Emil (2019) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Secara teori kepuasan

kerja tidak ada perbedaan antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki, karena yang banyak memilih profesi perawat adalah perempuan maka tenaga perawat yang perempuan lebih banyak dari yang laki-laki (Almaududi & Emil, 2019).

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada penelitian kali ini masa kerja responden sebagian besar masa kerja >10 Tahun (48.7 %). Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat (Rofii, 2009 dalam Hasibuan & Saragih, 2019) yang mengatakan lama kerja mempengaruhi pengetahuan seseorang, semakin lama bekerja semakin banyak pengalaman sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut Hasibuan & Saragih, (2019) yang mengatakan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki, maka akan semakin bertambah juga pengetahuan perawat tentang diri mereka, kesehatan klien, kemampuan untuk menginterpretasikan informasi tertentu dan melaksanakan tindakan keperawatan khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada penelitian kali ini pendidikan responden mayoritas berpendidikan DIII sebanyak (59.0%). Didukung dengan

penelitian yang dilakukan oleh Puspita Sari et al (2019) perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang lebih banyak pendidikan D3 Keperawatan yaitu sebanyak 75 responden (75,8%).

Pendidikan merupakan salah satu karakteristik demografi yang dapat mempengaruhi seseorang, baik terhadap lingkungan maupun objek tertentu, selain itu pendidikan merupakan faktor tidak langsung yang berpengaruh pada kinerja (Ilyas, 2002). Semakin tinggi pendidikan akan semakin kritis, logis dan sistematis dalam berpikir sehingga meningkatkan kualitas kerjanya dengan kata lain semakin tinggi pendidikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/Gaji

Hasil penelitian menunjukkan penghasilan/ gaji keseluruhan responden (100.0%). Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan, pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja, gaji yang layak menyebabkan terpenuhinya segala kebutuhan baik pangan, sandang, dan papan maupun terhadap keluarga atau orang-orang yang menjadi tanggungannya, ketepatan pembayaran

gaji merupakan yang paling penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat (Wolo et al., 2017).

Gambaran Pengorganisasian Kepala Ruangan di Ruang Perawatan Anak Rumah Sakit Umum Provinsi Banten

Hasil penelitian menunjukkan didapatkan hasil pengorganisasian kurang baik (59,0%) Hasil penelitian bisa dilihat dari rata-rata responden menjawab bahwa pengorganisasian kepala ruangan tidak memeriksa kembali setiap beban kerja perawat pelaksana, tidak menetapkan pekerjaan yang akan di delegasikan dengan orang yang tepat dan tidak melibatkan keputusan dengan perawat pelaksana, sedangkan hasil rata-rata responden menjawab bahwa pengorganisasian kepala ruangan baik dalam pemberian uraian tugas yang jelas kepada perawat pelaksana dan kepala ruangan berkomunikasi langsung dengan perawat pelaksana mengenai pemberian asuhan keperawatan kepada pasien.

Menurut Muninjaya (2004) dalam Verawati et al (2018) Pengorganisasian adalah salah satu manajemen yang juga mempunyai peranan penting seperti halnya perencanaan. Melalui pengorganisasian, seluruh sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi (manusia dan yang bukan manusia) akan di atur penggunaannya secara efektif dan efisien

untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi tersebut, pengorganisasian merupakan alat untuk memadukan (sinkronisasi) dan mengatur semua kegiatan yang ada kaitannya dengan personil, finansial, material dan tata cara untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Keberadaan pengorganisasian memberikan bantuan secara teknis pada perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan meliputi pengkajian, menentukan prioritas, menentukan kriteria hasil, menentukan rencana tindakan, dan dokumentasi (Hasibuan & Saragih, 2019).

Berdasarkan teori di atas dijelaskan betapa pentingnya pengorganisasian untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Berdasarkan hasil penelitian bisa dikatakan pengorganisasian kepala ruangan belum berjalan dengan baik.

Untuk mengatasi hal ini sangat diperlukan pendekatan yang lebih baik kepada perawat pelaksana oleh kepala ruangan dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan perawat pelaksana sehingga jika ditemukan masalah atau keluhan dari perawat pelaksana dapat diselesaikan dengan baik dan bijaksana.

Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Perawatan Anak Rumah Sakit Umum Provinsi Banten

Hasil penelitian menunjukkan didapatkan hasil tidak puas dalam bekerja sebanyak 62.9%. Kepuasan kerja menurut Handoko (2010) dalam Kepemimpinan et al., (2017) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Baron, R. A & Greenberg, J (2008) dalam Kepemimpinan et al (2017) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2009) dalam Kepemimpinan et al (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan perawat adalah bagian dari rangkaian proses mutu layanan keperawatan pada fungsi pengendalian manajemen keperawatan.

Pengembangan karir profesional perawat dalam bentuk jenjang karir merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai

dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional (Budiono & Pertami, 2015 dalam Efendi et al., 2021).

Jenjang karir mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan adanya jenjang karir perawat dapat meningkatkan pelayanan profesional perawat. Program jenjang karir perawat dirancang untuk menginspirasi dan menghargai keunggulan klinis yang dimiliki. Pengembangan karir perawat dalam konteks penghargaan dapat berupa penghargaan level kompetensi dan kewenangan yang lebih tinggi juga diikuti dengan penghargaan material yang memperhatikan tingkatan level karir dari setiap jenjang karir profesional. Perawat profesional diharapkan mampu berfikir rasional, mengakomodasi kondisi lingkungan, mengenal diri sendiri, belajar dari pengalaman dan mempunyai aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan jenjang karir profesinya (Budiono & Pertami, 2015 dalam Efendi et al., 2021).

Hubungan Pengorganisasian Kepala Ruang Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang

Perawatan Anak Rumah Sakit Umum Provinsi Banten

Hasil penelitian ditemukan bahwa Ho ditolak, maka terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang perawatan anak Rumah Sakit Umum Provinsi Banten. Penelitian ini didukung dengan penelitian Parinussa (2018) bahwa hubungan pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana.

Pengorganisasian adalah proses untuk memilih dan memecah pekerjaan saat ini menjadi satu unit yang dapat diawasi. Pengorganisasian mencakup pembagian seluruh pekerjaan, pembentukan beberapa pekerjaan khusus dengan wewenang dan tanggung jawab khusus untuk melakukannya, dan kemudian membagi pekerjaan ini ke dalam departemen menurut dasar dan ukuran tertentu. (Azhar, 2017). Dengan melakukan pengorganisasian, sumber daya yang dimiliki organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Empat dasar proses pengorganisasian adalah pembagian kerja, pendelegasian tugas, koordinasi, manajemen waktu penentuan hubungan antar bagian dalam organisasi, dan penentuan mekanisme untuk koordinasi atau mengintegrasikan aktivitas

antar bagian dalam organisasi (Parinussa, 2021a). Langkah kedua dari manajemen keperawatan adalah pengorganisasian, yang merupakan kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menyatukan semua potensi yang ada dan memanfaatkannya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian keperawatan akan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana. (Mulat & Hartaty, 2019).

Kepuasan kerja adalah sejauh mana perawat merasa puas dengan kinerjanya, pekerjaan yang baik menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan kepuasan pasien yang baik (Rumondor et al., 2019). Selain itu, kepuasan kerja adalah sesuatu yang subjektif dan didasarkan pada perbandingan apa yang secara nyata diterima oleh seseorang dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan. (Yulia, 2020).

Asumsi peneliti, pelaksanaan pengorganisasian kepala ruangan baik akan meningkatkan kepuasan kerja bagi perawat pelaksana dan sebaliknya jika pelaksanaan pengorganisasian kurang baik akan menyebabkan ketidakpuasan kerja bagi perawat pelaksana. Pengorganisasian yang baik dalam hal pembagian tugas kerja yang mana adanya

keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab staf, kemudian terjalinnya hubungan kerja sama yang baik antar staf dan atasan, serta pendelegasian wewenang oleh kepala ruangan sebagai manajer pada ruang rawat inap kepada staf sesuai dengan tugas-tugas pokok yang diberikan akan memberikan kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut peneliti mengharapkan dalam pelaksanaan pengorganisasian kepala ruangan perlu diperhatikan antara lain pengelompokan dan pembagian kerja yang terdiri dari jumlah tugas yang dibebankan sesuai dengan kemampuan dan setiap ruangan atau bagian harus memiliki perincian aktivitas yang jelas dan tertulis untuk mengetahui pengorganisasian dalam pendelegasian dapat berjalan dengan optimal, oleh karena itu perlunya supervise berjenjang mulai dari kepala bidang keperawatan sampai dengan kepala ruangan terkait pengorganisasian maupun kepuasan kerja, selain itu perlunya kesempatan bagi perawat pelaksana untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang lebih profesional dan optimal.

KESIMPULAN

Penelitian tentang hubungan pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat

pelaksana di ruang perawatan anak Rumah Sakit Umum Provinsi Banten dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden pada penelitian kali ini mayoritas berusia 41-60 tahun dengan kategori dewasa madya, perempuan, dengan masa kerja >10 tahun, sebagian besar pendidikan D3 Keperawatan, dan rata-rata memiliki penghasilan/gaji berkisar 1.000.000-5.000.000.

Hasil penelitian ini terdapat hubungan secara bermakna antara hubungan pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69–79. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Daerah, U., Chik, T. G. K., Sigli, D., & Ghafur, U. J. (2015). Pengaruh imbalan, pengawasan, kondisi kerja, pengembangan karier, penghargaan dan kelompok kerja terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah TGK.CHK DITRO SIGLI. *VIII*, 18–24.
- Dian Ariani, D. A. (2020). Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Langsa. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 23. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v6i1.650>
- Hayat, N. N. (2020). Hubungan Karakteristik Staf Dan Tim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Tipe B Tahun 2015. *Human Care Journal*, 5(1), 365. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.686>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*.
- Jumari, Solehudin, & Gunardi, S. (2021). Resosialisasi Dokumentasi Asuhan Keperawatan dalam Usaha Peningkatan Pengetahuan Perawat Pelaksana di Ruang R RS X Jakarta. *Journal of Management Nursing*, 1(01), 1–9. <https://doi.org/10.53801/jmn.v1i01.11>
- Makatumpias, S., Gosal, T. A. M. R., & Pangemanan, S. E. (2017). Peran Kepala Puskesmas dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Kecamatan Kepulauan Marore Kabupaten

Kepulauan Sangihe). *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 1–14.

Mulat, T. C., & Hartaty, H. (2019). Pengaruh Peran Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 44–50.
<https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2>.
105

Pengusul, T. I. M. (2018). *Hubungan Insentif Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Indonesia : Studi Cross Sectional Di RS Husada Utama Surabaya*. 0707088602.

Priyono. (2020). *Manajemen Kep* (Issue July).

Rumondor, M., Gannika, L., & Yolanda Bataha, Y. (2019). Gaya Pemimpin Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 7(2).
<https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.244>
97

Young. (2012). Perilaku Kepatuhan Perawat Melaksanakan SOP Terhadap Kejadian Keselamatan Pasien di Rumah Sakit X Kendari. *Экономика Региона*, 32.