



**HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN DAN SIKAP PERAWAT TENTANG
VISI DAN MISI RUMAH SAKIT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RSU KMC KUNINGAN TAHUN 2022**

Aria Pranatha¹, Mutia Agustiani Moonti², Panzi Gumelar³

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

ABSTRAK

Perawat memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan demi kepuasan pasien. Namun terkadang perawat kurang dapat menjalankan perannya karena kurang memiliki pengetahuan dan sikap sebagai faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan dan sikap perawat tentang visi dan misi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022. **Metode:** Jenis penelitian ini adalah analitik korelasi dengan desain cross sectional dan teknik pengambilan sampel adalah teknik total *sampling* didapatkan jumlah 42 responden. Analisis statistik dilakukan secara univariat dan bivariat dengan metode *Rank Spearman*. **Hasil:** Hasil penelitian sebagian besar responden yang memiliki pengetahuan baik sebanyak 18 responden (42,9%), yang memiliki sikap positif sebanyak 33 responden (78,6%), yang memiliki kepuasan kerja puas sebanyak 32 responden (76,2%). **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil penelitian maka, terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan perawat tentang visi dan misi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022 dengan p value = 0,002. dan terdapat hubungan yang signifikan antara sikap perawat tentang visi dan misi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022 dengan p value = 0,000. **Saran:** Saran diharapkan pengetahuan dan sikap perawat tentang visi dan misi rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dalam pelayanan asuhan keperawatan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja Perawat, Pengetahuan, Sikap Perawat



Pendahuluan

Rumah sakit sebagai salah satu tatanan pemberi jasa pelayanan kesehatan harus mampu menyediakan berbagai jenis pelayanan kesehatan yang bermutu. Rumah sakit juga merupakan institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat karya, padat pakar dan padat modal. Selain itu rumah sakit mempunyai kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berbentuk pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan keperawatan yang sangat diperlukan dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional di rumah sakit. (Rohim & Pranatha, 2017).

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan saat ini, salah satu permasalahan keperawatan di rumah sakit menurut Rohim & Pranatha, (2017) menyatakan bahwa ada berbagai permasalahan terkait dengan pelayanan keperawatan yaitu terbatasnya jumlah perawat dan fasilitas sarana pendukung, kompetensi perawat, belum optimalnya fungsi manajemen pelayanan keperawatan, belum adanya indikator mutu pelayanan keperawatan, dan tidak adanya metode yang jelas dalam pemberian pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Aspek kepemimpinan perawat menepati ketidakpuasan yang paling besar yaitu 57% perawat tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang ada.

Hasil analisis lingkungan kerja perawat oleh WHO (2013) dalam Fitria (2017) masalah pelayanan keperawatan di beberapa negara Asia, termasuk Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja perawat belum optimal seperti pendapatan perawatan yang rendah, fasilitas kesehatan yang buruk dan tidak aman bagi staf perawat, rasio perawat pasien yang tidak optimal, hubungan tim kerja yang perlu penguatan, beberapa perawat mengalami kekerasan fisik, kurang perlindungan dalam pekerjaan dan beberapa fasilitas yang tidak memuaskan.

Ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah. Semua faktor-faktor penyebab ketidakpuasan mempengaruhi konteks tempat pekerjaan dilakukan. Faktor yang paling penting adalah kebijakan perusahaan yang dinilai oleh banyak orang sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan,

semua berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja. Berbagai faktor lain yang membuat kepuasan yang lebih besar, yaitu: berprestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dalam bekerja dan pertumbuhan (Nursalam 2012).

Selain itu, permasalahan yang sering timbul dalam manajemen keperawatan yaitu bagaimana mencari cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja dari pegawai. Kepuasan kerja tentunya akan dapat diperoleh pegawai apabila adanya korelasi antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh ditempat ia bekerja Sulistyarini, (2013) dalam Ima Pangulimang *et all* (2019).

Menurut Iswi (2016) dalam Ahmad Syafi Saifur Rizal (2020) menyatakan bahwa peningkatan kualitas pelayanan pada rumah sakit bergantung pada kinerja perawat karena perawat berhubungan langsung dengan pasien. Tugas dari perawat yaitu untuk merawat dan memantau perkembangan dari pasien selama berada di rumah sakit dan ini berlangsung selama 24 jam, sehingga jelas peran perawat sangat dibutuhkan dalam pelayanan dan penting karena akan berdampak pada kualitas pelayanan rumah sakit. Penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen kinerja

perawat. Diharapkan dengan kinerja yang bagus perawat akan memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan tepat.

Kepuasan kerja adalah suatu rasa yang disukai dan tidak disukai saat karyawan menilai pekerjaannya (Bataha, 2019). Kepuasan kerja mempunyai dampak positif yang bermakna dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan juga memiliki dampak positif terkait kepuasan pelanggan (Diliyanti, Parwita, & Gama, 2018). Perawat yang tidak mempunyai kepuasan kerja cenderung tidak bisa mencapai kematangan psikologis dan perawat akan sering kali merasa kekecewaan terkait pekerjaan yang dikerjakan (Dewi, *et all* 2018).

Berdasarkan hasil penelitian (Sandra, 2017) mengenai kepuasan kerja perawat di RSUD Solok Tahun 2016 (51,6%) menyatakan puas. Penelitian (Daniyanti & Kamil, 2016) tentang kepuasan kerja perawat pelaksana berada pada kategori kurang puas (57,5%). Sedangkan pada penelitian (Kundre, 2018) untuk kepuasan kerja di Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado Tahun 2017 menunjukkan data sebanyak 23 responden (60.5%) yang merasa tidak puas dan 15 responden (39.5%) yang merasa puas.

Perawat dalam menjalankan pekerjaan akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien di rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang kemudian dapat meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit (Croese, 1999 dalam Nur Fitriani, 2017). Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya.

Di samping itu, menurut penelitian Astini As'ad (2013) dalam Nur Fitriani (2017) di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin menunjukkan bahwa ada hubungan kepuasan kerja aspek pekerjaan, gaji, peluang pengembangan, rekan kerja dan supervisor dengan kinerja perawat, dan tidak ada hubungan kepuasan kerja aspek kondisi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat. Tingkat kepuasan ini berdasarkan aspek minat, ketentraman kerja, keterampilan, interaksi sosial perawat dengan atasan, interaksi sosial antar perawat, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruangan, gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD KMC Kuningan pada tanggal 22 Desember 2021 peneliti melakukan survey awal dengan cara mengisi lembar kuisisioner kepada 9 orang perawat pelaksana di ruang RPU 5. Dari hasil kuesioner didapatkan bahwa 3 dari 9 orang perawat diantaranya merasa kurang puas terhadap kepuasan kerja di rumah sakit, dimana mereka merasa perlakuan atau sikap yang diberikan dari atasan terhadap pekerjaan tersebut semena-mena dan tidak sesuai yang diharapkan, selain itu mereka tidak mengetahui atau hafal visi dan misi rumah sakit. Sedangkan 6 dari 9 orang perawat merasa puas terhadap kepuasan kerja, dan mereka telah mengetahui atau hafal visi dan misi rumah sakit tersebut.

Selain itu perawat merasa tidak puas dalam bekerja, apabila objektif/sistem penilaian kerja yang dilakukan kepala ruangan masih belum terpenuhi serta adanya kebijakan-kebijakan rumah sakit yang belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perawat Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan Antara Pengetahuan dan Sikap Perawat Tentang

Visi dan Misi Rumah Sakit dengan
Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD KMC

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analitik korelasional dengan rancangan Cross sectional. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 42 orang perawat dengan metode pengambilan sampel yaitu total sampling.

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan dan sikap perawat tentang visi & misi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kemudian Hasilnya dianalisis dengan menggunakan distribusi frekuensi untuk analisis univariat sedangkan untuk uji bivariat dengan Uji *Rank Spearman*.

Hasil

1. Analisis Univariat

a. Gambaran Pengetahuan Perawat
Tentang Visi dan Misi Rumah Sakit di
RSUD KMC Kuningan Tahun 22

Tabel 1 Distribusi Frekuensi dan Presentase Pengetahuan Perawat tentang Visi dan Misi Rumah di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022

No	Pengetahuan	f	%
1	Kurang	16	38,1%
2	Cukup	8	19,0%

Kuningan Tahun 2022”

3	Baik	18	42,9%
Jumlah		42	100%

Sumber: Hasil Pengetahuan, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pengetahuan perawat tentang visi dan misi rumah sakit dari 42 responden yang diteliti memiliki pengetahuan perawat dengan kategori baik yaitu sebanyak 18 perawat (42,9%) dan responden yang memiliki pengetahuan perawat dengan kategori cukup sebanyak 8 perawat (19,0%).

b. Gambaran Sikap Perawat Tentang Visi dan Misi Rumah Sakit di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022

Tabel 2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Sikap Perawat tentang Visi dan Misi Rumah Sakit di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022

No	Pengetahuan	F	%
1	Positif	33	78,6%
2	Negatif	9	21,4%
Jumlah		42	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sikap perawat tentang visi dan misi rumah sakit dari 42 responden yang diteliti memiliki pengetahuan perawat dengan kategori positif yaitu sebanyak 33 perawat (78,6%).

c. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di

RSU KMC Kuningan Tahun 2022

**Persentase Kepuasan Kerja Perawat di
RSU KMC Kuningan Tahun 2022**

No	Pengetahuan	f	%
1	Puas	32	76,2%
2	Tidak Puas	10	23,8%
Jumlah		42	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja perawat dari 42 responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi dan yang diteliti jika dikategorikan ke dalam kepuasan kerja perawat yang memilih puas yaitu sebanyak 32 perawat (76,2%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Antara Pengetahuan Perawat Tentang Visi dan Misi Rumah Sakit Dengan Kepuasan Kerja Perawat Tahun 2022

Tabel 4 Tabulasi Silang Hubungan Antara Pengetahuan Perawat Tentang Visi dan Misi Rumah Sakit di RSU KMC Kuningan Tahun 2022

Pengetahuan Perawat	Kepuasan Kerja Perawat						<i>Pvalue</i>	R
	Puas		Tidak Puas		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Baik	10	55,5	8	44,5	18	100	0,002	0,468
Cukup	6	75	2	25	8	100		
Kurang	16	100	0	0	16	100		
Jumlah	32	76,2	10	23,8	42	100		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 18 responden dengan tingkat pengetahuan perawat dalam kategori baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja perawat merasa puas sebanyak 10 responden (55,5%). Dan dengan tingkat pengetahuan perawat dalam kategori cukup sebanyak 8 responden sebagian besar memiliki kepuasan kerja

perawat merasa puas sebanyak 6 responden (75%).

Berdasarkan hasil uji statistik *rank spearman* diperoleh nilai $R = 0,468$ dan p -value sebesar 0,002. Karena p -value $< \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya “Terdapat Hubungan yang signifikan antara pengetahuan perawat dengan kepuasan

kerja perawat di RSUD Kuningan tahun 2022”, dengan kekuatan hubungan masuk kedalam kategori kuat dengan arah positif ($R = 0,468$) sehingga jika semakin tinggi nilai pengetahuan seseorang, maka

tingkat kepuasan kerja semakin baik.

b. Hubungan Antara Sikap Perawat Tentang Visi dan Misi Rumah Sakit Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kuningan Tahun 2022

Tabel 5 Hubungan Antara Sikap Perawat Tentang Visi dan Misi Rumah Sakit Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kuningan Tahun 2022

Sikap Perawat	Kepuasan Kerja Perawat						<i>Pvalue</i>	R
	Puas		Tidak Puas		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Positif	30	90,9	3	9,1	33	100	0,000	0,662
Negatif	2	22,2	7	77,8	9	100		
Jumlah	32	76.2	10	23.8	42	100		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada table di atas dapat dijelaskan bahwa dari 33 responden dengan tingkat sikap perawat dalam kategori positif sebagian besar memiliki kepuasan kerja perawat merasa puas sebanyak 30 responden (90,9%). Dikarenakan perawat yang tidak mau atau jarang berinteraksi dengan orang lain, sehingga sikap dalam perawat akan lebih kurang, serta perawat diperlakukan atau sikap yang diberikan dari atasan terhadap pekerjaan tersebut semena-mena dan tidak sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil uji statistik *rank spearman* diperoleh nilai $R = 0,662$ dan p -value sebesar 0,000, karena nilai p -value $< \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya “Terdapat Hubungan yang signifikan antara

sikap perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kuningan tahun 2022”, dengan kekuatan hubungan masuk kedalam kategori kuat dengan arah positif ($R = 0,664$) sehingga jika semakin tinggi nilai sikap seseorang, maka tingkat kepuasan kerja semakin baik.

Pembahasan

1. Gambaran Pengetahuan Perawat Tentang Visi dan Misi Rumah Sakit di RSUD Kuningan Tahun 2022

Berdasarkan tentang gambaran pengetahuan perawat di RSUD Kuningan Tahun 2022 dapat diketahui bahwa dari 42 responden yang diteliti, bahwa yang memiliki pengetahuan perawat dengan kategori baik yaitu sebanyak 18 perawat (42,9%) dan responden yang



memiliki pengetahuan perawat dengan kategori cukup sebanyak 8 perawat (19,0%). Hal ini pengetahuan dalam kategori baik disebabkan oleh seorang perawat telah mengetahui visi dan misi rumah sakit, lamanya bekerja dan pengalaman dalam keseharian akan menjadi komponen yang menunjang pengetahuan suatu perawat. Pengetahuan perawat dalam kategori cukup disebabkan sebagian perawat telah mengetahui visi dan misi rumah sakit, serta mempunyai pengalaman dalam bekerja. Dan pengetahuan perawat dalam kategori cukup disebabkan oleh seorang perawat tidak mengetahui visi dan misi rumah sakit, serta kurangnya pengalaman dalam bekerja dan tidak mematuhi peraturan rumah sakit.

Lama bekerja seseorang akan menentukan banyak pengalaman yang didapatkannya. Menurut Sunaryo (2010) mengemukakan bahwa tingkat kematangan dalam berfikir dan perilaku dipengaruhi oleh pengalaman kehidupan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa bekerja akan semakin tinggi tingkat kematangan seseorang dalam berfikir sehingga lebih meningkatkan pengetahuan yang dimiliki. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Rachmawati dan Nasution (2011) yang mengatakan bahwa

lamanya masa kerja seseorang dapat menambah wawasan dan pengalaman, namun tidak bisa dijadikan indikator untuk kualitas kerjanya.

Hal ini sesuai dengan teori Notoadmodjo (2010), yang menyatakan bahwa pengalaman seseorang sangat mempengaruhi pengetahuan, semakin banyak pengalaman seseorang tentang suatu hal, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan seseorang akan hal tersebut. Pengalaman merupakan memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi pada masa lalu dan dapat digunakan dalam upaya memperoleh pengetahuan.

Pengetahuan yang baik dari perawat dapat menjadikan perawat bertindak lebih baik dalam melakukan tindakan keperawatan. Dengan pengetahuan yang baik maka diharapkan perawat lebih dinamis dalam menerima informasi baru berkaitan dengan peraturan rumah sakit. Analisis pengetahuan perawat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mempunyai pengetahuan memadai tentang visi dan misi rumah sakit. Perawat sudah memahami tentang elemen sebuah rumah

sakit sehingga dapat dengan baik dalam penerimaan informasi dan meningkatkan keterampilan.

2. Gambaran Sikap Perawat Tentang Visi dan Misi Rumah Sakit di RSU KMC Kuningan Tahun 2022

Berdasarkan tentang gambaran sikap perawat di RSU KMC Kuningan tahun 2022, dari 42 responden yang memiliki sikap perawat dalam kategori positif yaitu sebanyak 33 perawat (78,6%). Hal ini sikap perawat dalam kategori positif disebabkan oleh pengalaman bekerja, dimana perawat rutin berinteraksi dengan pasien, rekan sejawat bahkan rekan seprofesi. Perawat terbiasa melakukan asuhan keperawatan sehingga sikap yang timbul dalam diri perawat akan lebih baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja, dan segi berfikir dapat berpengaruh dalam bagaimana bersikap. Sedangkan sikap perawat dalam kategori negatif disebabkan oleh perlakuan atau sikap yang diberikan dari atasan terhadap pekerjaan tersebut semena-mena dan tidak sesuai yang diharapkan.

Menurut teori Wawan (2010) yaitu sikap memiliki berbagai tingkatan, yang pertama menerima (*receiving*), kedua merespon (*responding*), ketiga menghargai (*valuing*) dan terakhir bertanggung jawab

(*responsible*) yaitu bertanggung jawab atas segala yang dipilihnya dengan segala resiko yang mungkin akan terjadi. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi sikap adalah pengalaman, menurut Azwar (2010), untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut dalam situasi yang melibatkan faktor emosional. Hal ini sejalan dengan penelitian Kiran (2017), bahwa terbentuknya sikap positif dari perawat dapat dipengaruhi oleh interaksi terjadi saling tukar informasi mengenai hal yang berhubungan dengan dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Perawat mau memperhatikan kebutuhan pasien, mengerjakan dan menyelesaikan yang diberikan serta mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah.

Hal ini ditunjukkan oleh seorang perawat ketika akan melakukan asuhan keperawatan kepada pasien. Perawat seharusnya dapat memberikan pelayanan kepada pasien, baik kebutuhan Bio, psiko, spiritual yang komprehensif sehingga mendapatkan sikap perawat profesional.

3. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di RSU KMC Kuningan Tahun 2022

Berdasarkan tentang gambaran kepuasan kerja perawat di RSUD Kuningan Tahun 2022, dari 42 responden yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori puas yaitu sebanyak 32 perawat (76,2%). Hal ini kepuasan kerja perawat disebabkan oleh sebagian responden mengatakan pekerjaan yang dikerjakan menarik dan menyenangkan serta adanya pemberian tanggung jawab dan kepercayaan dalam bekerja, komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik, dan hubungan antar sesama rekan kerja sangat baik. Hal ini berarti pekerjaan sebagai perawat dinilai cukup memberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan menerima tanggungjawab. Dan kepuasan kerja perawat dalam kategori tidak puas disebabkan oleh objektif/sistem penilaian kerja yang dilakukan kepala ruangan masih belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perawat.

Menurut Stephen P. Robbins (2015), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang

negatif.

Pada penelitian ini, aspek kepuasan kerja masuk dalam kategori rendah yakni 10 responden dengan persentase (23,8%). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat perawat pelaksana yang tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setyawan, 2002), yang hasilnya menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat berada pada kepuasan kerja yang rendah, yang dalam hal ini masih perlu perhatian dari pihak manajemen. Demi terwujudnya kepuasan kerja tersebut maka diperlukan peningkatan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

Kepuasan kerja ada di rumah sakit umum KMC Kuningan sudah cukup baik dirasakan oleh perawat pelaksana, meskipun belum semua merasakan karena kepuasan seorang berbeda-beda khususnya kepuasan kerja. Meskipun demikian masalah kepuasan kerja perlu mendapat perhatian sebab dari kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap pelayanan yang diberikan kepada pasien dan pekerjaan yang dikerjakan menjadi optimal, sehingga pegawai dan pelanggan. Dalam hal ini perawat dan pasien mendapatkan rasa nyaman dan aman serta merasa senang dengan pelayanan yang diberikan begipun

juga dengan perawat dapat merasakan kenyamanan dalam melakukan pelayanan.

Pihak manajemen rumah sakit harus lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat, dilihat dari hasil penelitian di atas mengenai indikator pengetahuan dan sikap perawat pekerjaan dan rekan kerja yang dirasakan cukup mempengaruhi kepuasan kerja, maka hal ini perlu adanya perbaikan agar kepuasan kerja dapat lebih maksimal.

Jika semakin tinggi nilai seorang perawat maka nilai pengetahuan dan sikap perawat semakin baik. Begitu juga tentang kepuasan dengan kepuasan kerja bukan hanya dari apa yang dirasakan tetapi juga dari hasil dan pencapaian yang dilakukan, salah satunya dapat dilihat dari hasil kinerja melalui penilaian kinerja.

4. Hubungan Antara Pengetahuan Perawat Tentang Visi dan Misi Rumah Sakit Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis bivariat dijelaskan bahwa dari 18 responden dengan tingkat pengetahuan perawat dalam kategori baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja perawat merasa puas sebanyak 10 responden (55,5%). Dan tingkat pengetahuan perawat dalam kategori cukup sebanyak 8 responden sebagian besar memiliki kepuasan kerja perawat merasa

puas sebanyak 6 responden (75%). Dikarenakan beberapa faktor diantaranya lamanya bekerja dan pengalaman dalam keseharian akan menjadi komponen yang menunjang pengetahuan suatu perawat serta tidak ada perkembangan karier dalam pekerjaan yang dipercayakan kepada responden.

Dengan menggunakan uji statistic *Rank Spearman* diperoleh nilai $R = 0,468$ dan $p\text{-value}$ sebesar 0,002. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya “Terdapat Hubungan yang signifikan antara pengetahuan perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD KMC Kuningan tahun 2022”, dengan kekuatan hubungan masuk kedalam kategori kuat dengan arah positif ($R = 0,468$) sehingga jika semakin tinggi nilai pengetahuan seseorang, maka tingkat kepuasan kerja semakin baik.

Pengetahuan adalah hasil tahu manusia sekedar menjawab pertanyaan “*What*”. Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap perawat untuk untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu, perawat yang hanya menggunakan pengetahuan yang sekedarnya akan semakin tertinggal kinerjanya dibandingkan perawat yang selalu menambah pengetahuan yang baru. Hal ini semakin memperjelas bahwa

pengetahuan tidak hanya dapat dipandang sebagai investasi yang bermanfaat pada waktu tertentu saja akan tetapi bagaimana pengetahuan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, pengetahuan perawat merupakan suatu hal yang penting dalam mengelola SDM dan terbentuknya perilaku, sehingga perawat diharapkan mempunyai pengetahuan yang lebih tentang visi dan misi rumah sakit dengan baik.

Hasil penelitian (Priansa, 2016) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkat produktifitas, rasa bangga dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada dimensi kepuasan, ada korelasi dengan kepemimpinan, termasuk juga dengan kebijakan, kompensasi, kompetisi dan lingkungan. Namun dari berbagai penelitian bahwa organisasi yang memiliki karyawan lebih puas cenderung lebih efektif.

Memahami tentang kepuasan kerja bukan hanya dari apa yang dirasakan tetapi juga dari hasil dan pencapaian. Begitu juga dengan pengetahuan salah satu hal yang penting dalam mengelola SDM dan terbentuknya perilaku, sehingga perawat diharapkan mempunyai pengetahuan yang lebih tentang visi dan misi rumah sakit dengan baik.

5. Hubungan Antara Sikap Perawat Tentang Visi dan Misi Rumah Sakit Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022.

Berdasarkan hasil analisis bivariat dijelaskan bahwa dari 33 responden dengan tingkat sikap perawat dalam kategori positif sebagian besar memiliki kepuasan kerja perawat merasa puas sebanyak 30 responden (90,9%). Dikarenakan perawat yang tidak mau atau jarang berinteraksi dengan orang lain, sehingga sikap dalam perawat akan lebih kurang, serta perawat diperlakukan atau sikap yang diberikan dari atasan terhadap pekerjaan tersebut semena-mena dan tidak sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil uji statistik *Rank Spearman* diperoleh nilai $R = 0,662$ dan $p\text{-value}$ sebesar 0,000. Karena $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya “Terdapat Hubungan yang signifikan antara sikap perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD KMC Kuningan tahun 2022”, dengan kekuatan hubungan masuk kedalam kategori kuat dengan arah positif ($R = 0,664$) sehingga jika semakin tinggi nilai sikap seseorang, maka tingkat kepuasan kerja semakin baik.

Menurut Azwar (2010), individu akan bersikap terhadap suatu permasalahan

yang dihadapi tergantung dari pengetahuan yang dimiliki. Sikap merupakan kumpulan komponen-komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi dan memahami, merasakan dan perilaku terhadap objek. Operasional rumah sakit yang baik sangat tergantung pada kualitas perawat yang bekerja di rumah sakit. Untuk itu rumah sakit sebaiknya memiliki perencanaan SDM yang baik pula, menjalankan langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa di rumah sakit tersedia perawat yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat. Pengaruh sikap terhadap pekerjaan dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Hal ini tergantung bagaimana pimpinan dapat membuat sistem kerja di rumah sakit dengan efektif. Sikap yang tidak efektif berakibat munculnya ketidakpuasan dari perawat yang mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal sehingga tujuan dari rumah sakit tidak tercapai. Namun, sikap dapat membawa pengaruh positif apabila dilakukan dengan efektif.

Dalam kaitan hubungan antara sikap dengan kepuasan kerja ini, ada beberapa hasil penelitian yang cukup menarik untuk dicermati. Gibson (1997) dalam

Muhammad Iqbal, *et all* (2020) menyebutkan bahwa sikap adalah determinan perilaku, sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sikap positif sangat jelas dipentingkan penerapan profesional perawat khususnya untuk pasien di rumah sakit.

Jika sikap perawat tinggi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sikap mendapat tanggapan positif dari perawat dan dapat menaikkan kepuasan kerja perawat. Perawat harus mempertahankan sikap dan pola kerja yang baik dan memperbaiki hal-hal yang kurang baik agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

Kesimpulan

1. Gambaran pengetahuan perawat tentang visi dan misi rumah sakit di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022 sebagian besar responden memiliki tingkat pengetahuan tinggi yaitu sebanyak 18 perawat (47,6%).
2. Gambaran sikap perawat tentang visi dan misi rumah sakit di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022 sebagian besar responden memiliki kategori sikap positif yaitu sebanyak 33 perawat (78,6%).
3. Gambaran kepuasan kerja perawat di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022

sebagian besar responden memiliki kategori puas dalam kepuasan kerja yaitu sebanyak 32 perawat (76,2%).

4. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan perawat tentang visi dan misi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022 dengan nilai $p\text{-value} = 0,002$ dan $R = 0,432$.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap perawat tentang visi dan misi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022 dengan $p\text{-value} = 0,000$ dan $R = 0,662$.

Saran

1. Bagi perawat

Hasil peneliti ini dapat sebagai bahan masukan atau evaluasi untuk tercapainya kepuasan kerja perawat yang belum optimal.

2. Bagi Rumah Sakit Umum KMC Kuningan

Hasil penelitian ini dapat sebagai masukan bagi manajemen pelayanan rumah sakit dalam pengembanaan kebijakan dan mengoptimalkan kinerja kaeyawan atau perawat yang lebih baik dimasa yang akan datang.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

Penelitian ini dapat menjadi suatu bahan pustaka, wacana keilmuan dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang memiliki minat untuk meneliti Hubungan antara pengetahuan dan sikap perawat tentang visi dan misi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat.

4. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk memperluas pemikiran dan menambah pengetahuan serta pengalaman peneliti bahwa pengetahuan dan sikap perawat dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat terhadap pelayanan kesehatan.

5. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi data dasar bagi peneliti selanjutnya terkait dengan topik permasalahan yang sama, dan dapat juga digunakan sebagai referensi dan evaluasi dalam peneliti selanjutnya dengan rancangan penelitian yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S. R. (2020). Peran Subjektif Well-Being Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri



(UI) Maulana Malik Ibrahim: Malang

- Astini, As'ad, Sidin, A. I., & Kapalawi, I. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit universitas hasanuddin tahun 2013, 1–14.
- Azwar, S. (2010). Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka
- Bataha, Y. (2019). Gaya Pemimpin Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat. Gaya Pemimpin Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat, 7(2).
- Daniyanti, M., & Kamil, H. (2016). Conflict Management and Job Satisfaction of the Nurses in the Public Hospital dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. 1–7.
- Dewi, Aisyah, A., & Siti. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan. 1(2), 120–128.
- Diliyanti, N. N., Parwita, G. B. S., & Gama, G. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat dan Bidan DiRumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. Forum Manajemen, 16(1), 1–8
- Fitria, J. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Program Studi Magister Manajemen.
- Ima Pangulimang. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap RSUD Lapangan Sawang. *Jurnal KESMAS*, Vol. 8, No. 6, Oktober 2019, 2.
- Iswi. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerjam Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Umum Daerah Praya
- Kuadre, R (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Keperawatan Di Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 6(1).
- Muhammad Iqbal et all (2020). Hubungan Antara Pengetahuan Sikap dan Kualitas Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien Di RSUD Sinjai. *Jurnal Of Aafiyah Health Research (JAHR)*
- Moonti, Mutia Agustiani. (2023). Pengaruh Efektivitas Support System Keluarga Terhadap Penurunan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operatif di Ruang Bedah RSUD Gunung Jati Cirebon. *Journal of Nursing Practice and Education* 3(02):112-118. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v3i2.656>.
- Notoatmodjo, S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nur Fitriani. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Prpvinsi Sulawesi Selatan. 3-25.
- Nursalam. (2012). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- P, Robbins, Setephen dan Timothy A.



2ST NATIONAL NURSING CONFERENCE :
THE SUSTAINABLE INNOVATION IN NURSING EDUCATION
AND PRACTICE
VOL. 1 NO. 2 (2023)
DOI : <https://doi.org/10.34305/nnc.v1i2.897>

Judge, 2015, Perilaku Organisasi
Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabet.

Rachmawati, & Nasution. (2011). Metode Researching Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT Bumi Aksara
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jnj/article/view/2515/pdf>

Rohim, A., & Pranatha, A. (2017). Pengaruh Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional Metode Tim Terhadap Kepuasan Pasien Dan Kepuasan Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan. Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Kuningan, 06(02), 1–11.

Rhona Sandra, D. S. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Solok. 15(3), 148–155.

Sulistyarini N. Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Haji Jakarta. 2013;

Sunaryo. (2010). Psikologis untuk Pendidikan. Jakarta: EGC

Wawan, A.dan Dewi, M. (2010). Teori dan Pengukuran Pengetahuan Sikap dan Perilaku Manusia. Yogyakarta: Nuha Medika.

Yuke Kiran. (2017). Pengetahuan dan Sikap dalam Memenuhi Kebutuhan Psikologis dan Spiritual Klien Terminal. Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia: 3(2):182-189