

Original Article

Supervisi Kepala Ruangan dan Kepuasan Kerja dapat Meningkatkan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit

Fani Nurhidayati¹, Wesley Daely², Agus Purnama³

^{1,2,3}Departemen Keperawatan-Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
Jln. Harapan No.50, Lenteng Agung, Jakarta Selatan 12610, Indonesia

Email: fani.sumbawa86@gmail.com¹

Editor: TMH

Diterima: 23/01/2023

Direview: 10/10/2023

Publish: 15/10/2023

Hak Cipta:

©2023 Artikel ini memiliki akses terbuka dan dapat didistribusikan berdasarkan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons, yang memungkinkan penggunaan, distribusi, dan reproduksi yang tidak dibatasi dalam media apa pun, asalkan nama penulis dan sumber asli disertakan. Karya ini dilisensikan di bawah **Lisensi Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International**.

Abstract

Latar Belakang: Supervisi keperawatan ditujukan untuk mengarahkan pada perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya dalam bekerja. Pelaksanaan supervisi dilakukan oleh kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat pelaksana yang dapat mempengaruhi kinerja perawat pelaksana khususnya dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dan hasil pendokumentasian lebih efektif dan efisien.

Tujuan: Untuk mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang tahun 2021.

Metode: Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa univariat, analisa bivariat, dan analisis multivariat.

Hasil: Uji statistik hubungan supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana dengan nilai $P = 0,000$ berarti $P < 0,05$.

Kesimpulan: Terdapat hubungan supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang tahun 2021.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kinerja perawat, supervisi

Pendahuluan

Rumah sakit suatu tempat pelayanan kesehatan yang memberikan upaya pemulihan serta upaya dalam meningkatkan kesehatan dan penanganan terhadap rujukan.^{1,2} Tujuan dari rumah sakit yaitu sebagai penghasil jasa dan layanan kesehatan yang memberikan kebutuhan serta harapan klien dari berbagai sisi, terkait mutu (medik dan non medik), pelayanan kesehatan, prosedur, biaya serta informasi yang diperlukan.^{3,4} Keselamatan pasien merupakan tujuan utama pelayanan kesehatan sehingga dapat dikatakan sebagai tanggung jawab dari pemberi asuhan.^{5,6} Pelayanan kesehatan terutama pelayanan keperawatan terdapat di unit keperawatan baik dalam susunan struktural rumah sakit, masyarakat maupun perawatan pasien saat di rumah.⁷

Dalam tim keperawatan yang memiliki tugas melakukan supervisi adalah kepala

ruangan. Tujuan supervisi itu sendiri adalah untuk pemenuhan kualitas pelayanan keperawatan pasien serta keluarga dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar, keterampilan serta kemampuan seseorang memberikan pelayanan.^{8,9} Penanggung jawab unit perawatan dalam hal ini sebagai seorang yang melakukan supervisi, tidak boleh berpihak kepada perawat pelaksana, memberikan umpan balik apresiasi, kepercayaan serta memberikan motivasi terhadap perawat pelaksana sehingga perawat akan termotivasi dalam memberikan pelayanan asuhan yang lebih baik.¹⁰ Salah satu tujuan dilakukan evaluasi adalah dalam hal meningkatkan kinerja perawat.¹¹ Adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja perawat yaitu kepuasan kerja.¹²

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaan seseorang.^{13,14} Sedangkan Robbins (dalam Difayoga, R., dan Yuniawan, A., 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang muncul setelah melakukan evaluasi terhadap karakteristik pekerjaannya. Dengan adanya perasaan positif ini, diharapkan perawat dapat bekerja dengan produktif untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh rumah sakit.¹²

Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang merupakan rumah sakit yang berada di bawah Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.¹⁵ Berdasarkan data yang didapatkan peneliti pada Oktober 2021 menyatakan bahwa supervisi biasanya dilakukan langsung oleh kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan. Supervisi terkait kelancaran dalam pelayanan selama *shift* pagi, sore serta malam dilakukan oleh perawat penanggung jawab *shift*. Wawancara kepada beberapa kepala ruangan menyampaikan supervisi dilakukan ketika terdapat masalah dalam pemberian asuhan keperawatan maupun terdapat masalah saat perawat memberikan asuhan keperawatan. Supervisi yang dilakukan adalah dengan memberikan bimbingan, arahan, serta pelatihan dalam melakukan tindakan keperawatan maupun asuhan keperawatan. Dari hal tersebut di atas, maka penulis tertarik mengangkat penelitian yang berjudul “Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang”.

Metode

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisa univariat, analisa bivariat dan analisis multivariat. Penelitian ini telah lulus uji etik dengan dengan nomor urut uji etik: 264/Sket/Ka-Dept/RE/STIKIM/I/2022.

Hasil dan Pembahasan

Analisa Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang Tahun 2021 (n=35)

Variabel	N	Persentase
Usia		
20-30	20	57,1%
30-40	15	42,9%
Jenis Kelamin		

Laki-laki	12	34,3%
Perempuan	23	65,7%
Masa kerja		
1-2 tahun	9	25,7%
3-4 tahun	26	74,3%
Pendidikan		
D III	35	100%
S I	0	0%

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebanyak 57,1% dan berjenis kelamin perempuan lebih dominan dengan (65,7%) atau sebanyak 23 responden, kemudian responden mayoritas dengan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 26 orang (65,7%) dan berpendidikan D III keperawatan sebanyak 100%.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan, Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana, dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang Tahun 2021 (n = 35)

Variabel	N	Persentase
Pelaksanaan Supervisi		
Baik	7	20%
Cukup	28	80%
Kurang baik	0	0%
Kepuasan Kerja		
Puas	7	20%
Tidak Puas	28	80%
Kinerja Perawat Pelaksana		
Baik	6	17,1%
Kurang baik	29	82,9%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan distribusi frekuensi pelaksanaan supervisi kepala ruangan kurang baik dinilai darisisi perawat pelaksana yang diberikan kuesioner. Dikatakan cukup dengan total skor 23-38 sebanyak 28 responden (80%) dan dikatakan baik dengan skor 39-78 sebanyak 7 responden (20%). Distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat pelaksana menunjukkan data bahwa responden merasa tidak puas dengan jumlah responden 28 (80%) dan puas sebanyak 7 responden (20%). Distribusi frekuensi kinerja perawat pelaksana menunjukkan bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan dengan kriteria baik sebanyak 6 responden (17,1%) dan kurang baik sebanyak 29 responden (82,9%).

Analisa Bivariat

Tabel 3. Analisa Bivariat yang telah Dilakukan terhadap Variabel Dependen

Variabel	N	Persentase	P-Value
Supervisi Kepala Ruangan	35	48,4%	0,003
Kepuasan kerja	35	51,6%	0,000

Hasil dari analisis bivariat dengan korelasi didapatkan nilai *p-value* untuk variabel supervisi kepala ruangan ($p = 0,003$) dan kepuasan kerja ($p = 0,000$). Dari hasil ini dapat kita simpulkan bahwa supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja mempunyai *p-value* $< 0,25$, dengan demikian kedua variabel independen tersebut dapat dilanjutkan ke analisis multivariat

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Eksistensi

	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi	N
Residual	-2,368	4,360	.000	1,426	35

Hasil dari output residual menunjukkan angka residual dengan mean $0,00 < 0,05$ dan standar deviasi 1,426. Hal ini berarti bahwa asumsi eksistensi terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Independen

Model	R	R-square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Watson
1	0,739	0,547	0,518	1,470	1,953

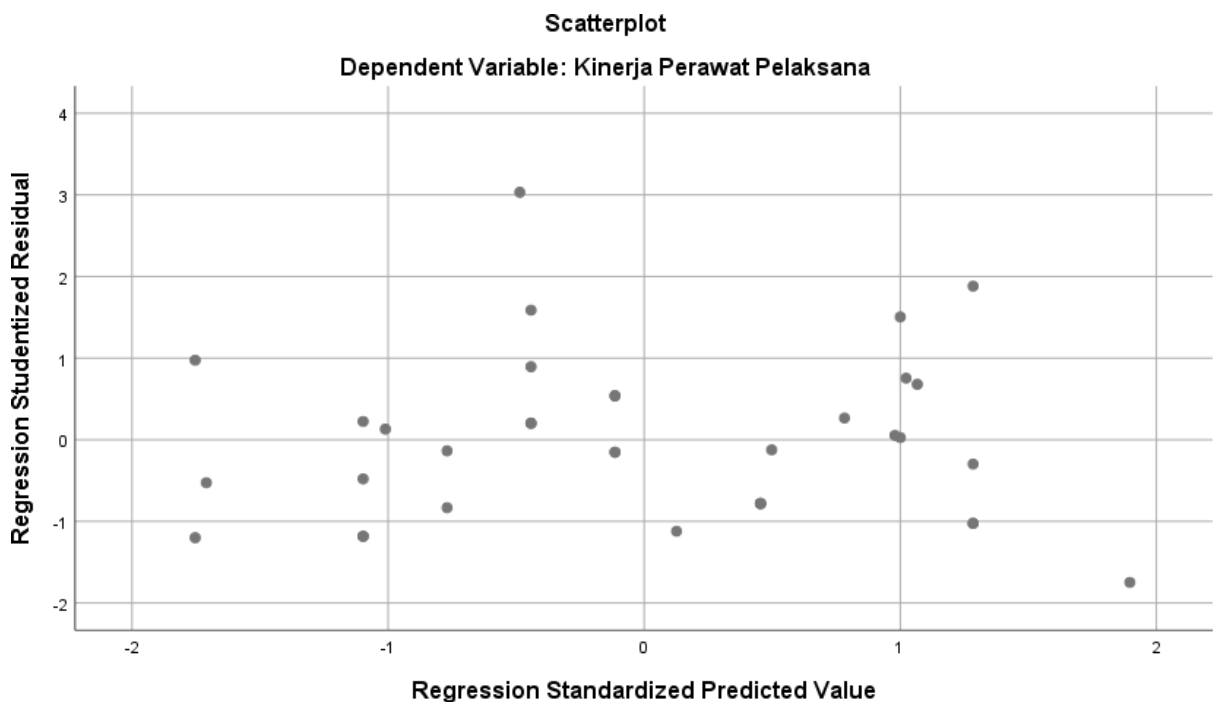
Hasil dari uji didapatkan koefisien Watson didapatkan hasil 1,953 (nilai -2 sampai dengan +2) hal ini berarti bahwa asumsi independen terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Linear

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.290	2	41.645	19,283	0,000
	Residual	69.110	32	6.160		
	Total	152.400	34			

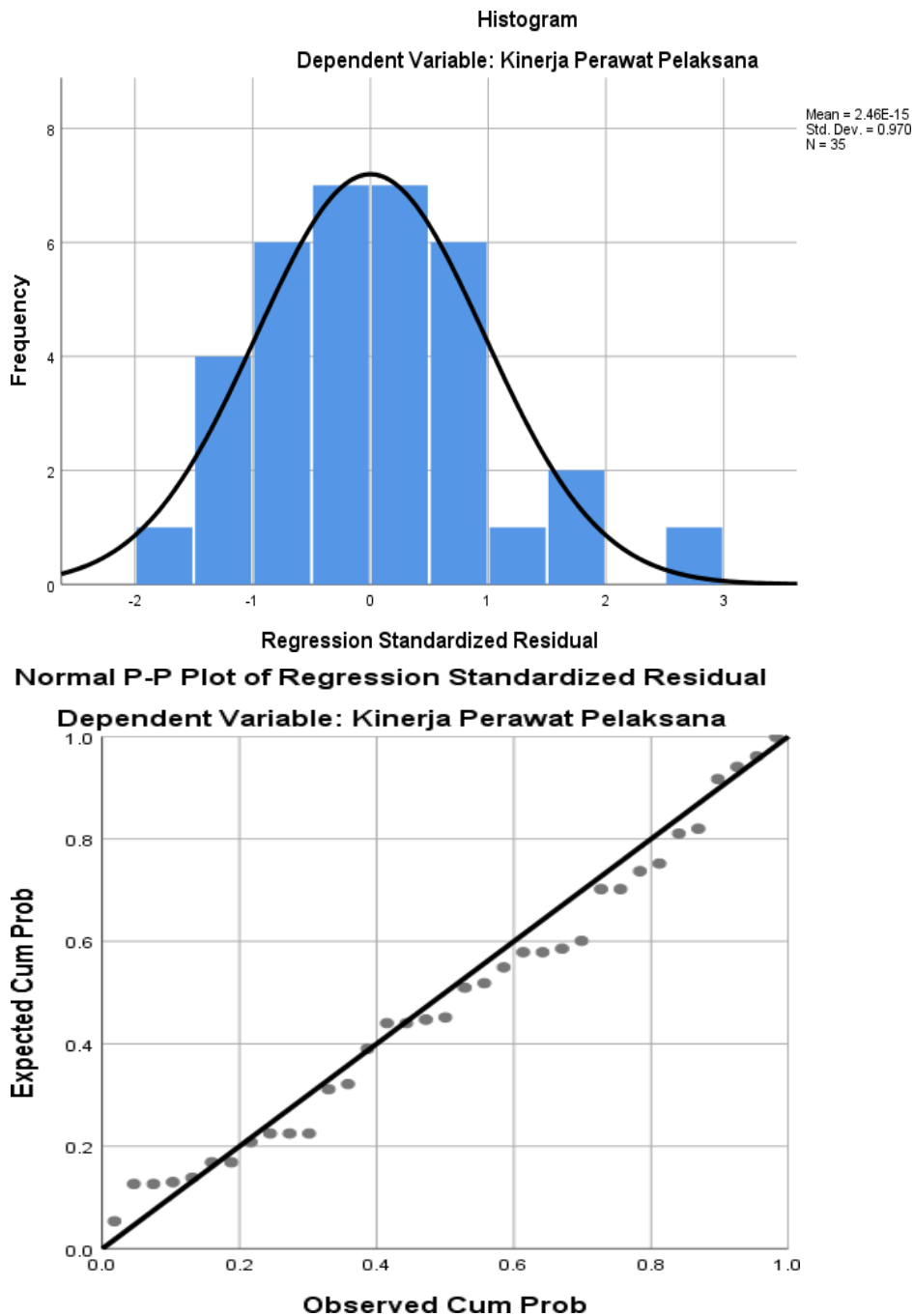
Dari hasil diatas menghasilkan uji *anova* sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti asumsi linier terpenuhi

Gambar 1. Hasil Uji Homoskedastisitas



Berdasarkan uji *scatterplot* tersebut tampak sebaran titik yang memiliki pola yang sama antara titik diatas dan dibawah garis diagonal 0. Hal ini berarti asumsi terpenuhi.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan *histogram* dan grafik normal p-p plot menggambarkan bentuk distribusi normal karena mendekati garis diagonal, berarti asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 7. Tabel Hasil Uji *Diagnostic Multicollinearity*

Model	Collinearity Statistics	
(Constant)	Tolerance	VIF
1	Supervisi KepalaRuangan	0.134 7.485
	Kepuasan Kerja	0.134 7.485

Dari hasil uji asumsi didapatkan nilai *variance inflation factor supervisi* kepala ruangan 7.485, dan *variance inflation factor* kepuasan kerja 7.485 tidak lebih dari 10. Hal ini berarti, *multicollinearity* di antara dua variabel independen.

Model Multivariate

Tabel 8. Variabel Valid dalam Model *Multivariate*

Model	R	R-square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	0,739	0,547	0,518	1,470

Dari data tersebut didapatkan nilai *R-Square* sebesar 0,547, artinya kedua variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen kinerja perawat pelaksana sebesar 54,7% sedangkan sisanya 45,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 9. Variabel Valid dalam Model *Multivariate*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.290	2	41.645	19,283	0,000
	Residual	69.110	32	6.160		
Total		152.400	34			

Dari hasil uji statistik didapatkan *p-value* = 0,000 berarti persamaan garis regresi secara keseluruhan sudah signifikan.

Tabel 10. Hasil Analisa Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error Beta			
1	(Constant)	17,817	3.003	5,933	0,000	
	SupervisiKepala Ruang	-0,445	0,155	-0,938	-2,879	0,007
	Kepuasan Kerja	0,958	0,204	1,528	4,691	0,000

Berdasarkan hasil uji *multivariate* dengan menggunakan aplikasi statistik, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 17,817, koefisien supervisi kepala ruangan sebesar -0,445, koefisien kepuasan kerja 0,958. Dari data tabel tersebut, nilai *Sig.* supervisi kepala ruangan 0,007 dan *sig.* kepuasan kerja 0,000. Dengan demikian pada seluruh variabel *p-value* > 0,05 sehingga data variabel independen tidak ada yang dikeluarkan dari model *multivariate*. Maka persamaan regresi: $Y = 17,817 - 0,445X_1 + 0,958X_2$

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik responden dilihat dari usia, jenis kelamin, lama kerja dan tingkat pendidikan. Responden mayoritas berusia 20 sampai dengan 30 tahun, berjenis kelamin perempuan, berstatus sebagai pegawai dengan masa kerja 3-4 tahun dan berpendidikan DIII Keperawatan. Supervisi kepala ruangan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang masih kurang baik. Kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

Umum Daerah Jati Padang dikategorikan kurang puas. Supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja signifikan dengan kinerja perawat pelaksana.

Konflik Kepentingan

Penelitian ini independen dari konflik kepentingan individu maupun organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada berbagai pihak yang mendukung baik secara moril maupun materil

Pendanaan

Sumber pendanaan dalam penelitian ini berasal dari dana peneliti pribadi.

References

1. Bramantoro T. Pengantar Klasifikasi dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan. Surabaya: UNAIR (AUP). 2017;
2. Yusuf M. Penerapan patient safety di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Dr. Zainoel Abidin. *J Ilmu Keperawatan*. 2017;5(1):84–9.
3. Supartiningsih S. Kualitas pelayanan kepuasan pasien rumah sakit: kasus pada pasien rawat jalan. *J medicoeticolegal dan Manaj rumah sakit*. 2017;6(1):9–15.
4. Setiawan A. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *J Ilmu Manaj*. 2013;1(4):1245–53.
5. Ulumiyah NH. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dengan penerapan upaya keselamatan pasien di puskesmas. *J Adm Kesehat Indones*. 2018;6(2):149–55.
6. Surahmat R, Neherta M, Nurariati N. Hubungan Supervisi Dengan Implementasi Sasaran Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. In: *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*. 2019. p. 173–8.
7. Ismainar H. Keselamatan pasien di rumah sakit. Deepublish; 2015.
8. Majid A, Sani A. Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. *J Mirai Manag*. 2016;1(2):310–412.
9. Yullyzar Y, Hadisah N, Nurhidayah I. Hubungan Supervisi terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *J Perawat Indones*. 2020;4(2):383–94.
10. Nursalam N. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*. Salemba Medika; 2011.
11. Munthe AP. Pentingnya evaluasi program di institusi pendidikan: sebuah pengantar, pengertian, tujuan dan manfaat. *Sch J Pendidik Dan Kebud*. 2015;5(2):1–14.
12. Difayoga R, Yuniawan A. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro J Manag*. 2015;250–9.
13. Rivai HA. Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar. Universitas Gadjah Mada; 2001.
14. Safitri LN, Astutik M. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *JMD J Ris Manaj Bisnis Dewantara*. 2019;2(1):13–26.
15. Sitorus LO. Analisis penyebab pending claims BPJS Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang Jakarta Tahun 2018= Causes analysis of National Health Care Security Pending Claims at Jati Padang Regional General Hospital Jakarta in 2018. 2019;