

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi adalah Rumah Sakit Umum Kelas C milik Pemerintah Kota Jambi beralamat di Jl. SK. RD Syahbudin Kel Mayang Kec Alam Barajo. Rumah sakit ini didirikan sesuai dengan perda No. 5 Tahun 2008, dan mulai beroperasi sejak tanggal 25 Maret 2009. Perpanjangan izin operasional No 01 Tahun 2021 tanggal 19 Maret 2021 dengan masa berlaku selama 5 tahun. RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi juga telah di tunjuk sebagai Rumah Sakit rujukan regional untuk wilayah timur dari kementerian kesehatan dengan surat keputusan Nomor HK 02.03/1/0363/2015 tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Propinsi dan Rumah Sakit Rujukan Regional.

##### **4.1.1 Sejarah Rumah Sakit**

RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi mulai beroperasi memberikan pelayanan kepada masyarakat pada tanggal 25 Maret 2009 melalui izin operasional sementara yang diberikan oleh Walikota Jambi. Sedangkan izin operasi tetap diberikan pada tanggal 27 Desember 2010 berdasarkan Keputusan Walikota Jambi nomor 666 Tahun 2010 dan telah diperpanjang berdasarkan Keputusan Walikota Jambi nomor 223 Tahun 2016 tanggal 7 April 2016 yang berlaku hingga lima tahun kedepan, dan perpanjangan ke 3 Walikota jambi nomor 01 Tahun 2021 tanggal 19 Maret 2021.

RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dengan kualifikasi Rumah Sakit tipe C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor

1705/MENKES/SK/XI/2010 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Manap Kota Jambi Milik Pemerintah Kota Jambi Provinsi Jambi tanggal 25 November 2010, terletak diatas tanah seluas 5 H dengan bangunan yang didirikan dan digunakan untuk operasional pelayanan. Hingga saat ini diantaranya gedung utama seperti pelayanan rawat jalan, rawat inap, IGD dan kantor, di tambah penunjang palayanan seperti dapur, laundry, CSSD, IPAL, juga tersedia asrama perawat, perumahan dinas perawat dan dokter, musholla, rumah duka dan lain-lain.

RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi sebagai Lembaga Teknis Daerah Kota Jambi di bidang pelayanan kesehatan perorangan dan satu-satunya Rumah Sakit Umum Tipe C milik Pemerintah Kota Jambi memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui upaya pelayanan kesehatan perorangan yang diberikan kepadamasyarakat khususnya di wilayah Kota Jambi sesuai dengan tugas pokok.

Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dan perlindungan terhadap pasien, RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi telah mendapatkan sertifikat Lulus Penilaian Akreditasi Rumah Sakit Tingkat Dasar untuk 5 (Lima) Pelayanan Dasar oleh Tim Akreditasi Rumah Sakit dengan ketetapan KARS - SERT Nomor 325/1/2012 pada bulan Januari 2012.

Pada bulan Desember tahun 2015 RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi mendapatkan predikat "Madya" dari Tim Penilaian Akreditasi berdasarkan Penilaian Akreditasi Versi 2012 dengan ketetapan nomor KARS-SERT/217/11/20 |6 tanggal | Februari 2016. RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi merupakan satu-satunya rumah sakit pemerintah yang ada di provinsi Jambi yang mendapatkan

Sertifikasi ISO 9001:2008 untuk *Hospital Services For Medical Record, Laboratory, Nutrition, Emergency Unit and Sanitation* pada tanggal 15 Desember 2015. Dan pada bulan Desember tahun 2018 RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi mendapatkan predikat "UTAMA" dari Tim Penilaian re Akreditasi SNARS edisi I dengan ketetapan nomor KARS-SERT/49/XII/2018 tertanggal 31 Desember 2018.

#### **4.1.2 Organisasi RSUD H. Abdul Manap Jambi**

##### **a. Visi**

Menjadi Rumah Sakit yang Berkualitas, Murah, Mudah, Manusiawi (BM3), dengan pelayanan yang prima.

##### **b. Misi**

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan dan rujukan yang bermutu, terpadu, paripura, terjangkau, dengan mengutamakan keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia Rumah Sakit yang profesional, beretika, berakhlak dan berbudaya kerja yang baik, serta mampu bekerjasama dalam tim dengan mengedepankan pelayanan prima.
3. Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan dalam bidang ilmu kesehatan dan kedokteran, serta meningkatkan upaya promotif dan preventif di Rumah Sakit.
4. Meningkatkan kerjasama dengan Lembaga Pemerintah, Dinas, Institusi terkait, pihak swasta, dan jejaring Rumah Sakit lainnya.

5. Meningkatkan dan mengembangkan sarana, prasarana, peralatan, dan perlengkapan Rumah Sakit secara bertahap, berbasis teknologi, informasi dan komunikasi serta ramah lingkungan.
6. Meningkatkan sistem administrasi dan pelaporan akuntabilitas kinerja sesuai dengan prinsip tatakelola Rumah Sakit yang baik.

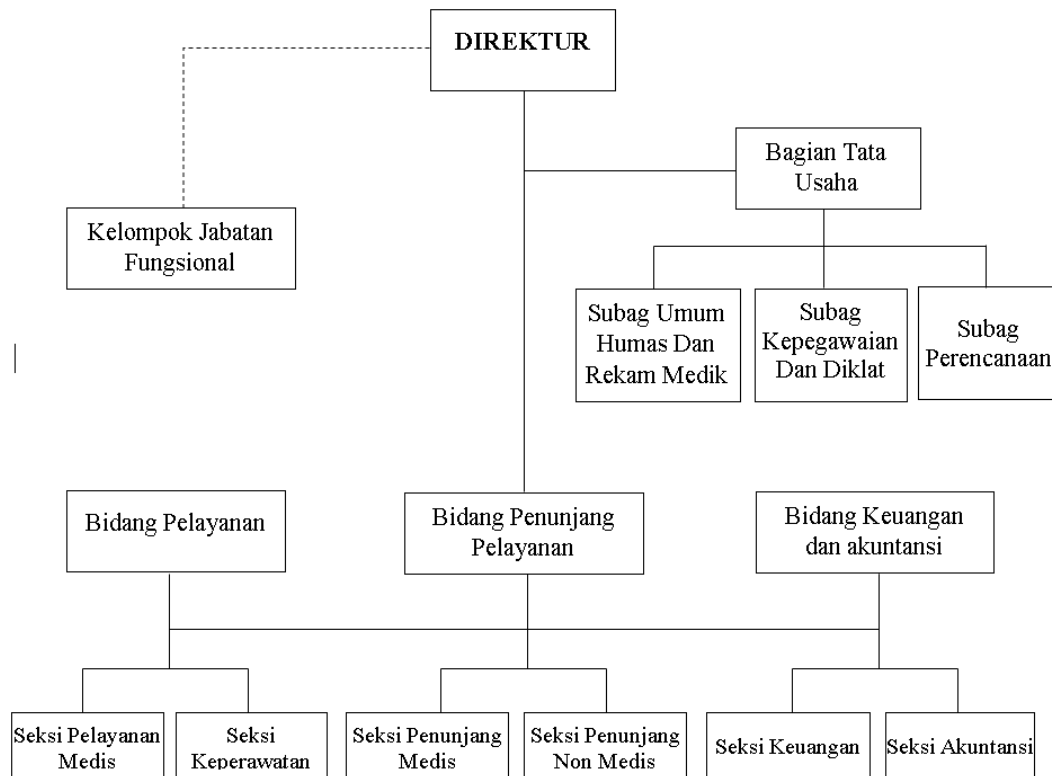
Di bidang pelayanan medik dan keperawatan khususnya keperawatan mempunyai misi:

1. Meyelenggarakan pelayanan keperawatan yang paripurna, bermutu, professional
2. Meningkatkan kesejahteraan semua unsur pelaksanaan keperawatan
3. Menjalini kemitraan dengan semua pihak yang terkait dalam pelayanan keperawatan yang kondusif dalam pengembangan dan meningkatkan profesionalisme keperawatan

**d. Motto**

“Melayani Setulus Hati”

### e. Struktur Organisasi



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD H. Abdul Manap Jambi**

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 perawat di Bangsal Rawat Inap penyakit dalam, Bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Responden pada penelitian ini berjumlah 54 perawat dikarenakan 3 perawat masuk dalam kriteria eksklusi, dimana tiga perawat merupakan admin dan tidak menjalankan tugas sebagai perawat rawat inap. Distribusi karakteristik responden pada penelitian ini mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat

pada bangsal rawat inap penyakit dalam, bedah, dan anak di RSUD H. Abdul Manap Jambi, dapat dilihat pada tabel 4.1:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.**

No.	Kelompok Usia	<i>f</i>	%
1	≤25	2	3,7
2	26-35	21	38,9
<b>3</b>	<b>36-45</b>	<b>29</b>	<b>53,7</b>
4	>45	2	3,7
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 53,7% responden berusia 36 - 45 tahun.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.**

No.	Jenis Kelamin	<i>f</i>	%
1	Laki-laki	6	11,1
<b>2</b>	<b>Perempuan</b>	<b>48</b>	<b>88,9</b>
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa 88,9% responden berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.**

No.	Pendidikan	<i>f</i>	%
<b>1</b>	<b>D3</b>	<b>36</b>	<b>66,7</b>
2	Profesi Ners	13	24
4	S1	5	9,3
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas didapatkan 66,7% responden berpendidikan Diploma Tiga (D3).

### 4.3 Uji Univariat

#### 4.3.1 Beban Kerja pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di RSUD

Abdul Manap Jambi

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat di**  
**Bangsar Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.**

No.	Pernyataan	Jawaban							
		Berat		Sedang		Ringan		Bukan Beban Kerja	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1	Melakukan observasi klien secara ketat selama jam kerja	15	27,8	25	<b>46,3</b>	14	25,9	-	-
2	Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien	18	33,3	20	37,0	16	<b>29,6</b>	-	-
3	Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien	11	20,4	28	<b>51,9</b>	15	27,8	-	-
4	Kontak langsung perawat dengan klien di ruangan secara terus menerus selama jam kerja	21	38,9	19	35,2	14	25,9	-	-
5	Kurangnya tenaga perawat dibanding dengan klien kritis	24	<b>44,4</b>	19	35,2	11	20,4	-	-
6	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di ruangan	22	40,7	17	31,5	15	27,8	-	-
7	Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas	18	33,3	23	42,6	13	24,1	-	-
8	Tuntutan keluarga untuk keselamatan klien	18	33,3	23	42,6	13	24,1	-	-
9	Tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien	19	35,2	26	<b>48,1</b>	9	16,7	-	-

No.	Pernyataan	Jawaban							
		Berat		Sedang		Ringan		Bukan Beban Kerja	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
10	Setiap saat menghadapi klien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal	24	44,4	21	38,9	7	13,0	2	3,7
11	Tugas pemberian obat-obatan yang diberikan secara intensif	18	33,3	26	48,1	8	14,8	2	3,7
12	Tindakan penyelamatan Klien	20	37,0	24	44,4	8	3,7	2	3,7

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 46,3% responden merasa beban kerja sedang karena melakukan observasi klien secara ketat selama jam kerja, 48,1% responden merasa beban kerja sedang karena tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien, 48,1% responden merasa beban kerja sedang karena tugas pemberian obat-obatan yang diberikan secara intensif, 44,4% responden merasa beban kerja berat karena kurangnya tenaga perawat dibanding dengan klien kritis, 44,4% responden merasa beban kerja berat karena setiap saat menghadapi klien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal , dan 51,9% responden merasa beban kerja sedang karena beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien. Sedangkan 29,6% responden merasa beban kerja ringan karena pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien tidak banyak.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jawaban Beban Kerja Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.**

No.	Beban Kerja	<i>f</i>	%
1	Beban Ringan	24	44.4
2	<b>Beban Berat</b>	<b>30</b>	<b>55.6</b>
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 55,6% responden mengalami beban kerja berat dengan nilai *cut off poin mean* (22,65)

#### 4.3.2 Kepuasan Kerja pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di RSUD Abdul Manap Jambi

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.**

No.	Pernyataan	Jawaban							
		STP		TP		P		SP	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
<b>Gaji</b>									
1	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang saudara lakukan saat ini	31	57,4	4	7,4	18	33,3	1	1,9
2	Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat saudara bekerja	30	55,6	4	7,4	20	37,0	-	-
3	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan saudara	30	55,6	5	9,3	18	33,3	1	1,9
4	Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra	31	57,4	3	5,6	20	37,0	-	-
<b>Fasilitas</b>									
5	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan	6	11,1	10	18,5	34	63,0	4	7,4

No.	Pernyataan	Jawaban							
		STP		TP		P		SP	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
6	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin	4	7,4	12	22,2	38	70,4	-	-
7	Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisinga	3	5,6	10	18,5	41	75,9	-	-
8	Adanya jaminan atas kesehatan atau keselamatan karyawan	13	24,0	11	20,4	30	55,6	-	-
9	Perhatian institusi rumah sakit terhadap saudara	15	27,8	14	25,9	25	46,3	-	-
<b>Hubungan Kerja</b>									
10	Hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja	3	5,5	11	20,4	38	70,4	2	3,7
11	Kemampuan dalam bekerjasama antar karyawan	4	7,4	9	16,7	41	75,9	-	-
12	Sikap teman -teman sekerja terhadap saudara	3	5,5	9	16,7	42	77,8	-	-
<b>Kesesuaian Kerja</b>									
13	Kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan saudara	9	16,7	24	44,4	21	38,9	-	-
14	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan	7	13,0	24	44,4	23	42,6	-	-
<b>Pengawasan</b>									
15	Kemampuan pengawas atau supervisa dalam membuat keputusan	11	20,4	19	35,2	24	44,4	-	-
16	Perlakuan atasan selama saya bekerja disini	10	18,5	17	31,5	27	50,0	-	-
17	Kebebasan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	8	14,8	21	38,9	25	46,3	-	-

No.	Pernyataan	Jawaban							
		STP		TP		P		SP	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
<b>Promosi</b>									
18	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan	9	16,7	20	37,0	25	46,3	-	-
19	Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi	10	18,5	21	38,9	23	42,6	-	-
20	Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat	10	18,5	21	38,9	23	42,6	-	-

Sumber : Data Primer

Keterangan:

STP : Sangat Tidak Puas

TP : Tidak Puas

P : Puas

SP : Sangat Puas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 57,4% responden merasa tidak puas terhadap pekerjaannya karena jumlah gaji yang diterima, serta persentase yang sama juga ditunjukkan oleh pekerjaan yang di lakukan saat ini dan pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra. Sedangkan 3,7% responden merasa sangat puas dengan hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.**

No.	Kepuasan Kerja	<i>f</i>	%
1	Tidak Puas	33	61,1
2	Puas	21	38,9
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 61,1% responden menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya dengan nilai *cut off poin* mean (49,13)

#### 4.4 Uji Bivariat

**Tabel 4.8**  
**Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.**

No.	Beban Kerja	Kepuasan Kerja				Total		P-Value
		Tidak Puas		Puas		n	%	
		n	%	n	%			
1	Beban Berat	19	79,2	5	20,8	24	100	0,031
2	Beban Ringan	14	46,7	16	53,3	30	100	
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>61,1</b>	<b>21</b>	<b>38,9</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak di RSUD H. Abdul Manap Jambi diketahui bahwa perawat yang memiliki beban kerja berat mengalami rasa tidak puas lebih tinggi (79,2%) dibandingkan dengan perawat yang puas (20,8%) sedangkan pada beban kerja ringan perawat menagalimi rasa puas kerja (53,3%) dan merasa tidak puas kerja (46,7)% .

Hasil uji statistik menunjukkan nilai  $p\text{-value} = 0,031 < 0,05 (\alpha)$  maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak di RSUD H. Abdul Manap Jambi.