

**Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Kepuasan  
Kerja Perawat Pelaksana di Irina C BLU RSUP  
Prof. Dr. R. D. Kandou Manado**

**Alfrian Harikadua  
Herman Warouw  
Rivelino S. Hamel**

**Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi  
Persatuan Perawat Nasional Indonesia Kota Manado  
Email: [alfrian92@gmail.com](mailto:alfrian92@gmail.com)**

**Background :** Qualified nursing supervision is not entirely the responsibility of implementing nursing, but the head space as service line managers have responsibility for leading the activities of the nursing process. Nursing services is a form of service performed continuously for 24 hours to patients therefore needs to consider nursing services through nursing supervision without ignoring the level of job satisfaction of nurses Executive. This type of research is a cross sectional descriptive analytic. The sampling technique used was purposive sampling. The sample as many as 52 people. The results of Chi-Square test statistic values obtained  $\rho = 0.002$ . This means that the p-value is smaller than  $\alpha$  (0.05). It can be concluded that there is a relationship between nursing supervision and job satisfaction of nurses in the department of Prof. Irina C BLU. Dr. R. D. Kandou Manado. Expected at the hospital to keep nursing supervision performing well and further improve and develop the potential of supervisor for the implementation nursing supervision can be better so the impact is more on the level of job satisfaction of nurses.

**Keywords:** Nursing Supervision, Job Satisfaction, Nurse Executive.

**Latar Belakang :** Supervisi keperawatan yang bermutu tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab pelaksana keperawatan, akan tetapi kepala ruang selaku manajer lini pelayanan terdepan mempunyai tanggung jawab terhadap aktifitas proses keperawatan. Bentuk pelayanan keperawatan merupakan pelayanan yang dilakukan secara terus menerus selama 24 jam kepada pasien oleh karena itu pelayanan keperawatan perlu di perhatikan melalui supervisi keperawatan tanpa mengabaikan tingkat kepuasan kerja perawat Pelaksana. Jenis penelitian yang digunakan ialah pendekatan *cross sectional* dengan *descriptive analitik*. Tehnik pengambilan sampel yang dipakai ialah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian sebanyak 52 orang. Hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai  $\rho = 0,002$ . Hal ini berarti nilai  $p$  lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi keperawatan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Diharapkan pada rumah sakit untuk tetap mempertahankan supervisi keperawatan yang terlaksana dengan baik serta lebih meningkatkan dan mengembangkan potensi dari supervisor agar dalam pelaksanaan supervisi keperawatan dapat menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak lebih pada tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana.

**Kata Kunci:** Supervisi Keperawatan, Kepuasan Kerja, Perawat Pelaksana.

## PENDAHULUAN

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan kesehatan yang bersifat profesional dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia (biologis, psikologis, sosial dan spiritual) yang dapat ditujukan kepada individu, keluarga atau masyarakat dalam rentang sehat-sakit (Hidayat, 2007).

Pelayanan keperawatan yang bermutu tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab pelaksana keperawatan, kepala ruang selaku manajer lini pelayanan terdepan mempunyai tanggung jawab terhadap aktifitas proses keperawatan dan memfasilitasi pelaksana keperawatan agar dapat melaksanakan praktek keperawatan sesuai standar (Mustofa, 2008).

Mcfarland, Leonard, & Morris (1984) yang dikutip oleh Kuntoro (2010) mengaitkan supervisi dalam konteks keperawatan sebagai suatu proses kegiatan pemberian dukungan sumber-sumber (*resources*) yang dibutuhkan perawat dalam rangka menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Supervisi merupakan suatu pemberian bantuan, bimbingan/pengajaran, dukungan pada seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai kebijakan dan prosedur, mengembangkan keterampilan baru,

pemahaman yang lebih luas tentang pekerjaannya sehingga dapat melakukannya lebih baik. Tujuan supervisi ini berguna untuk mengelolah agar dapat mencapai tujuan yang maksimal. Dalam mencapai tujuan ini, maka dibutuhkan suatu kemampuan seorang manejer yang baik oleh seorang perawat yang profesional. Oleh karena itu seorang manejer dalam keperawatan atau seorang perawat profesional diharapkan mempunyai kemampuan dalam tindakan supervisi (Sitorus,2011). Hasil penelitian oleh Agung Pribadi dalam penelitian mengenai Analisis pengaruh faktor pengetahuan, motivasi, dan persepsi perawat tentang supervisi kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kelet Provinsi Jawa Tengah di Jepara supervisi baik 51,6%, supervisi tidak baik 48,4%.

Profesi keperawatan merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relative besar jumlahnya. Bentuk kegiatan yang dilakukan oleh profesi ini dirumah sakit, adalah bentuk pelayanan keperawatan yang dilakukan secara terus menerus selama 24 jam kepada pasien. Hampir boleh dikatakan bahwa pelayanan inti dari kegiatan di rumah sakit, merupakan pelayanan yang dilakukan oleh perawat.

Karena merupakan bentuk pelayanan kegiatan yang inti di rumah sakit maka pelayanan keperawatan perlu tetap di perhatikan serta tingkat kepuasan kerja perawat terutama para perawat yang melaksanakan tugas pelayanan kepada pasien (Siregar, 2009).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2005). Hasil penelitian Sahyuni di RSUD H. Abdul Aziz Marahaban Kalimantan Selatan (2009) secara kuantitatif 1,4 % menyatakan sangat tidak puas, 51, 3% responden menyatakan tidak puas dan 47,3 % menyatakan puas.

Instalasi Rawat Inap (Irina) C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou memiliki khusus tenaga keperawatan 82 orang serta terbagi atas 5 ruangan yaitu Irina C1, C2, C3, C4, C5. Dari hasil wawancara calon peneliti dengan kepala instalasi bahwa supervisi yang di

laksanakan oleh bidang keperawatan belum terjadwalkan akan tetapi supervisi yang dilaksanakan oleh bidang keperawatan ini di laksanakan secara tiba-tiba atau secara dadakan. Supervisi yang dilakukan oleh kepala-kepala ruangan kepada perawat pelaksana juga berjalan hampir setiap harinya. Karena dalam setiap proses keperawatan yang dilakukan, terjalin kerja sama yang baik antara kepala ruangan dengan perawat yang sedang melaksanakan proses keperawatan. Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk meneliti “Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou.”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *cross sectional* dengan *descriptive analitik*. Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap (IRINA) C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. dimulai dari penyusunan rancangan penelitian sampai penyusunan skripsi yaitu dari bulan Februari sampai Agustus 2014.

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan dari perawat yang bertugas di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou

Manado berjumlah 82 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Dengan besar sampel berjumlah 52 sampel.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner tentang supervisi keperawatan yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Dikatakan supervisi keperawatan baik jika nilai  $\geq 15$  dan supervisi keperawatan tidak baik jika  $< 15$ . Untuk kepuasan kerja perawat menggunakan kuesioner yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Kepuasan kerja perawat puas bila nilai  $\geq 15$  dan kepuasan kerja perawat tidak tidak puas nilai  $< 15$ .

Pengolahan data melalui tahap: *Editing, Coding, Tabulating* dan kemudian analisa data yang terdiri dari analisa univariat dan analisa bivariat yang menggunakan *uji Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan  $\leq 0,05$  dengan menggunakan bantuan SPSS. Etika dalam penelitian ini ditekankan pada *Informed Consent, Anonimity, dan Confidentialy*.

## HASIL dan PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada Perawat Pelaksana

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	9	17,3
31-40 Tahun	29	55,8
> 40 Tahun	14	26,9
Total	52	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pada Perawat Pelaksana

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SPK	2	3,8
D III	31	59,6
S. Kep	1	1,9
Total	52	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Perawat Pelaksana

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	8	15,4
6-10 Tahun	15	28,8
11-15 Tahun	18	34,6
16-20 Tahun	11	21,2
1-5 Tahun	8	15,4
Total	52	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Supervisi Keperawatan Pada Perawat Pelaksana

Supervisi Keperawatan	Jumlah	Persentase
Baik	36	69,2%
Tidak Baik	16	30,8%
Total	52	100%

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Pada Perawat Pelaksana

Kepuasan Kerja	Jumlah	Persentase
Puas	41	78,8%
Tidak Puas	11	21,2%
Total	52	100%

Tabel 7. Tabulasi Silang Motivasi Intrinsik Perawat dengan Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan

Supervisi Keperawatan	Kepuasan Kerja Perawat		Total	p
	Puas	Tidak Puas		
Baik	33 (91,7%)	3 (8,3%)	36 (100%)	0,002
Kurang	8 (50,0%)	8 (50,0%)	16 (100%)	
Total	41 (78,8%)	11 (21,2%)	52 (100%)	

Dari 52 orang responden yang diteleti ditemukan bahwa responden berumur 20-30 tahun hanya sebanyak 9 orang (17,3%),

begitu juga dengan responden berumur > 40 tahun sebanyak 14 orang (26,9%), sedangkan kebanyakan responden berumur 31-40 tahun sebanyak 29 orang (55,8%). Peneliti berasumsi bahwa umur berhubungan dengan supervisi keperawatan yang dilaksanakan serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karena berdasarkan umur diketahui bahwa kemampuan daya analisis menjadi lebih obyektif pada perawat berusia di atas 30 tahun (Sofiana dan Purbadi, 2006) dan menurut Kustanto dan Riyadi (2007) semakin dewasa/tua seorang perawat maka semakin tinggi kinerja keperawatannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Pribadi (2009) perawat dengan umur muda < 30 tahun sebanyak 25 orang (80,6%) merupakan karakteristik yang perlu diwaspadai oleh manajemen karena kurangnya produktifitas kerja maupun kepuasan kerja serta memiliki potensi yang sangat besar untuk berpindah ke tempat kerja lainnya sedangkan perawat dengan umur dewasa dan tua > 30 tahun sebanyak 6 orang (19,4%) memperlihatkan tingkat kesetiaan yang lebih kepada pekerjaannya dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah DIII

keperawatan sebanyak 31 orang (59,6%), sedangkan S. Kep Ns sebanyak 18 orang (34,6%), S. Kep sebanyak 1 orang (1,9%), dan SPK sebanyak 2 orang (3,8%). Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Djane Oroh (2009) ditemukan pula sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan D III Keperawatan sebanyak 28 orang (56,0%), SPK sebanyak 17 orang (34,0%), Penjenjang sebanyak 1 orang (2,0%), sedangkan yang berlatar pendidikan S. Kep Ns hanya sebanyak 4 orang (8,0%). Peneliti berasumsi bahwa pendidikan merupakan suatu keharusan untuk ditingkatkan dalam menunjang kinerja dan karir dari seorang perawat. Asumsi peneliti ini di dukung oleh teori dari Kusnanto (2004), pendidikan keperawatan harus dilaksanakan terus-menerus untuk mewujudkan pertumbuhan dan perkembangan staf dalam pelayanan kesehatan karena keperawatan merupakan profesi sepanjang hayat; dengan demikian, perawat adalah pelajar sejati. Artinya, setiap perawat dituntut untuk terus menerus meningkatkan kompetensi dirinya, baik dari segi kognitif, psikomotor, maupun afektif. Pendidikan berpengaruh pada pola pikir seseorang, yang akhirnya berpengaruh pula pada perilaku profesional. Pendidikan keperawatan yang tinggi akan berdampak

pada pertumbuhan dan perkembangan kualitas asuhan keperawatan. Dengan demikian, peningkatan pendidikan bagi perawat merupakan suatu keharusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar masa kerja dari responden dalam rentan 6-10 tahun sebanyak 15 orang (28,8%), dan > 15 tahun sebanyak 15 orang (28,8%), 11-15 tahun sebanyak 14 orang (26,9%), sedangkan responden dengan masa kerja 1-5 tahun hanya sebanyak 8 orang (15,4%). Hasil penelitian sebelumnya oleh Djane Oroh (2009) ditemukan bahwa responden dengan masa kerja 0-10 tahun sebanyak 35 (70,0%), dan responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 15 orang (30,0%). Menurut teori dari Sofiana dan Purbadi (2006) masa kerja menunjukkan lamanya kerja perawat yang mengabdikan dirinya di instansi kesehatan, yang umumnya di rumah sakit, dimulai dari pertama kali ia bekerja sampai akhir masa kerjanya. Berdasarkan lama kerjanya, perawat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki pengetahuan akan pekerjaan lebih baik dibandingkan yang kurang dari 3 tahun. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan ditemukan bahwa sebagian besar supervisi keperawatan baik sebanyak 36 orang (69,2%), sedangkan supervisi keperawatan tidak baik sebanyak 16 orang

(30,8%). Pelaksanaan supervisi akan terdapat dua pihak yang melakukan hubungan kegiatan yaitu pihak supervisor dan pihak yang disupervisi. Supervisor melakukan kegiatan pelayanan profesional untuk membantu atau membimbing pihak yang dilayani. Pihak yang disupervisi inilah yang menerima layanan profesional berupa bantuan dan bimbingan agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan secara efisien dan efektif (Sudjana, 2004). Data yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian lain oleh Reginus Malara (2010) menunjukkan bahwa supervisi yang ada di instalasi rawat inap Rumah Sakit Robert Wolter monginsidi Manado lebih banyak terdapat pada penilaian yang baik yaitu mencapai (57,6%). Data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar (78,8%) sebanyak 41 orang menyatakan puas, sedangkan (21,2%) menyatakan tidak puas sebanyak 11 orang. Peneliti berasumsi bahwa dalam penelitian ini kebanyakan responden merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan. Kotler (2004), menyebutkan kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kesannya terhadap kinerja atau hasil suatu

produk dan harapan-harapannya (Nursalam,2011).

Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara supervisi keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hal ini berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai  $\rho = 0,002$ . Hal ini berarti nilai  $p$  lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Data yang di dapatkan dalam penelitian ini ialah supervisi keperawatan baik dan puas sebanyak 33 orang (91,7%), tidak puas sebanyak 3 orang (8,3%), sedangkan supervisi keperawatan tidak baik dan puas sebanyak 8 orang (50,0%), tidak puas sebanyak 8 orang (50,0%). Peneliti membandingkan hasil penelitian yang ada dengan hasil penelitian sebelumnya yang pernah di laksanakan oleh Agung Pribadi (2009) di temukan bahwa adanya hubungan antara supervisi keperawatan dengan kepuasan kerja perawat karena hasil uji statistik *chi – square* diperoleh nilai  $\rho = 0,004$ . Data dalam penelitiannya dengan 31 responden adalah supervisi keperawatan baik dan puas sebanyak

13 orang (81,3%), dan tidak puas hanya sebanyak 3 orang (18,7%). Sedangkan supervisi keperawatan tidak baik dan puas sebanyak 5 orang (33,3%), dan tidak puas sebanyak 10 orang (66,7%).

Menurut teori oleh Swansburg (1990) yang dikutip Kuntoro (2010) melihat dimensi supervisi sebagai suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan untuk penyelesaian suatu tugas dan menurut teori oleh Kron & Gray (1987) yang dikutip Kuntoro (2010) mengartikan supervisi sebagai kegiatan yang merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai, dan mengevaluasi secara berkesinambungan anggota secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki anggota. Dari hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti ditemukan bahwa supervisi keperawatan baik sebanyak 36 orang (69,2%), sedangkan supervisi keperawatan tidak baik hanya sebanyak 16 orang (30,8%). Mustofa (2008) mengungkapkan bahwa pelayanan keperawatan yang bermutu tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab pelaksana keperawatan, melainkan merupakan tanggung jawab kepala ruang selaku manjer lini pelayanan

terdepan terhadap aktifitas proses keperawatan dan memfasilitasi pelaksana keperawatan agar dapat melaksanakan praktek keperawatan sesuai standar. Oleh sebab itu, peneliti berasumsi bahwa supervisi keperawatan yang baik tentunya berdampak pada pelayanan keperawatan untuk menjadi lebih baik lagi yang dilaksanakan oleh perawat pelaksana serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang perawat pelaksana.

Kreitner dan Kinicki (2000) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hasibuan (2005), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Berdasarkan kedua pengertian tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang disebut kepuasan kerja adalah suatu respons emosional seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan bahwa dari 52 orang responden ditemukan sebagian besar puas sebanyak 41 orang (78,8%), sedangkan tidak puas hanya sebanyak 11 orang (21,2%). Jadi dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa supervisi keperawatan yang baik berhubungan dengan kepuasan kerja dari seorang perawat

pelaksana karena hal ini dapat berdampak pada kinerja seorang perawat menjadi lebih baik serta kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan bagi perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peneliti juga telah berusaha yang terbaik dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang diharapkan peneliti berkomunikasi dengan baik kepada responden (perawat pelaksana) dalam membagikan kuesioner serta menjelaskan maksud dan tujuan dalam pembagian kuesioner.

## **KESIMPULAN**

Supervisi keperawatan di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado adalah baik dan kepuasan kerja perawat pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado adalah puas. Jadi, dapat di tarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara supervisi keperawatan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko T. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hidayat, A. Aziz Alimul (2007). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Salemba Medika.



- Kotler, Philip. (2000). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Kuntoro A. (2010). *Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kusnanto, (2004). *Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC
- Mustofa, 2008. *Analisis Pengaruh Faktor Individu, Psikologis dan Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Daerah DR Amino Gondohutomo Semarang*. Program Studi Magister Ilmu kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang <http://eprints.undip.ac.id/18316/mustofa.pdf>. Diakses tanggal 7 Juni 2014.
- Nursalam. (Ed.). (2009-2011). *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional (edisi 2-3)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pribadi Agung. Analisis Pengaruh Faktor Pengetahuan, Motivasi, dan Persepsi Perawat tentang Supervisi Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kelet Provinsi Jawa Tengah di Jepara [http://eprints.undip.ac.id/16228/1/Agung\\_Pribadi.pdf](http://eprints.undip.ac.id/16228/1/Agung_Pribadi.pdf). 2009. Diakses 20 April 2014
- Sitorus, Ratna & Panjaitan, Rumondang(2011). *Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat*. Jakarta: Penerbit CV SAGUNG SETO
- Siregar S.H, 2009. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Bidang Terhadap Kepuasan Kerja perawat di Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Program Studi Administrasi dan Kebijakan kesehatan Konsentrasi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id>. Diakses tanggal 9 juni 2014.
- Soeroso, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. Jakarta: ECG.