

PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALA RUANGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT X AMBON**Marlen Y Salakory**

Fakultas Kesehatan, Universitas Kristen Indonesia Maluku

Nenny Parinussa*

Fakultas Kesehatan, Universitas Kristen Indonesia Maluku; nennyparinusa@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang : Kepuasan kerja perawat pelaksana dapat didorong melalui pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan. Pada Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon ditemukan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan masih belum optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai kepala ruangan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon. **Metode :** Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan crosssectional. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden. Analisis data menggunakan uji statistik chisquare. **Hasil :** Hasil uji variabel fungsi perencanaan dengan kepuasan kerja diperoleh ($p=0.001$), variabel fungsi pengorganisasian dengan kepuasan kerja diperoleh ($p=0.000$), variabel fungsi pengarahan dengan kepuasan kerja diperoleh ($p=0.001$), dan variabel fungsi pengawasan dengan kepuasan kerja diperoleh ($p=0.000$). **Kesimpulan :** Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon. **Saran :** penelitian ini bagi kepala ruangan yaitu, dapat memperbaiki pelaksanaan fungsi manajemen keperawatan di ruang rawat inap serta meningkatkan kemampuan manajemen kepala ruangan melalui pelatihan-pelatihan, sehingga hasil kerja yang didapatkan lebih optimal dan para staf dapat memperoleh kepuasan kerja yang akan berdampak pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan di ruang rawat inap.

Kata Kunci: Fungsi Manajemen, Kepala Ruangan, Kepuasan Kerja, Perawat Pelaksana**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Perawat adalah individu yang telah menyelesaikan pendidikan perawat dan memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan profesional untuk individu sehat maupun sakit dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien. Di instansi pelayanan kesehatan, perawat memiliki sejumlah peran salah satunya adalah sebagai pelaksana layanan asuhan keperawatan, perawat[1][2]. Perawat dituntut agar dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga, maupun masyarakat baik sehat maupun sakit berupa asuhan keperawatan yang komprehensif baik secara langsung ditangani sendiri oleh perawat maupun secara tidak langsung atau pendelegasian tindakan yang diserahkan kepada perawat lain yang dapat dipercaya untuk melakukan tindakan keperawatan. Dengan demikian diharapkan perawat dapat memperoleh kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang tergantung kesesuaian atau keseimbangan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima atau antara yang diharapkan dengan kenyataan sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan [3]. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya; *pay satisfaction*, *promotion satisfaction*, *supervision satisfaction*, *coworker satisfaction*, dan *satisfaction with the work it'self*. [4] Sedangkan menurut Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja [3]. Kepuasan kerja perawat merupakan hal penting di instansi layanan kesehatan baik rumah sakit maupun puskesmas.

Beberapa penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, diantaranya penelitian oleh Noras JU dan Sartika RAD, didapatkan bahwa 77,5% perawat merasa tidak puas dalam bekerja sebagai perawat pelaksana. Semakin tinggi kepuasan kerja perawat semakin tinggi kinerjanya. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan peran manajer berhubungan erat dengan kepuasan kerja perawat [5]–[7].

Kepala ruangan merupakan manajer tingkat pertama mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola pelayanan keperawatan kepada pasien di unit ruang rawat. Kepala ruangan sebagai pimpinan pelayanan di ruang rawat inap bertanggung jawab melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Berdasarkan hasil pengambilan data awal di Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon, ruang rawat inap yang memiliki perawat pelaksana terdiri dari 5 ruang rawat inap dengan jumlah tenaga keperawatan yaitu 5 kepala ruangan dan 38 perawat pelaksana. Hasil wawancara dengan 10 perawat dari 38 perawat pelaksana didapatkan bahwa pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan di rasa masih belum optimal, misalnya dilihat dari fungsi pengorganisasian dan pengarahan yaitu dalam pembagian tugas masih adanya perawat pelaksana yang tidak hadir pada jam dinas.

Program orientasi terhadap pasien dan keluarga terkait peraturan rumah sakit, tata tertib ruang rawat, fasilitas dan cara penggunaannya tidak dilakukan secara merata oleh kepala ruang di setiap ruang rawat. Berkaitan dengan orientasi tenaga perawat yang baru belum dilaksanakan secara merata oleh kepala ruangan di setiap ruang rawat, kepala ruangan kadang mendelegasikannya kepada ketua tim.

Fungsi pengawasan dilihat dari sistem pendokumentasian asuhan keperawatan yang tidak diisi lengkap oleh perawat pelaksana terutama pada bagian pengkajian, diagnosa, dan evaluasi. Perawat banyak mengisi hanya pada kolom implementasi, karena tidak di evaluasi atau di koreksi oleh kepala ruangan.

Kegiatan pertemuan rutin atau bulanan di ruangan dengan ketua tim dan perawat pelaksana seharusnya dilaksanakan secara berkala sesuai jadwal namun kenyataannya hanya dilakukan pada saat ada masalah di ruangan atau ada hal-hal penting yang ingin disampaikan oleh kepala ruangan. Begitu pun dengan fungsi supervisi kepala ruangan belum dilaksanakan secara terencana, karena hal inilah mengakibatkan perawat pelaksana merasa belum optimal. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan belum dilakukan secara baik.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merasa pentingnya untuk melakukan penelitian terkait dengan “Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 10%. Berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di 5 ruang rawat inap yang berjumlah 31 responden dengan mempertimbangkan kriteria inklusi dan eksklusi.

Analisis data menggunakan uji statistik chi square dimana nilai $p < 0.05$ maka ada hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan yang meliputi fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, dan fungsi pengawasan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Sedangkan jika nilai $p > 0.05$ maka tidak ada hubungan antara pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan yang meliputi fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, dan fungsi pengawasan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

Analisa Univariat

Berdasarkan distribusi karakteristik responden, data yang didapatkan dari 31 responden yaitu menunjukkan bahwa responden yang paling banyak terdapat pada kategori umur 23-32 tahun sebanyak 21 (67.7%) responden, responden paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 28 (90.3%) responden, pendidikan terakhir yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 24 (77.4%) responden, responden dengan masa kerja yang paling banyak adalah responden dengan kategori masa kerja 6-10 tahun, yaitu sebanyak 14 (45.2%) responden.

Berdasarkan variabel penelitian, data yang didapatkan bahwa sebagian besar responden menjawab pelaksanaan fungsi perencanaan kurang baik yang ditunjukkan oleh 20 (64.5%) responden. Fungsi pengorganisasian kurang baik yang ditunjukkan oleh 19 (61.3%) responden. Fungsi pengarahan kurang baik yang ditunjukkan oleh 17 (54.8%) responden dan fungsi pengawasan kurang baik yang ditunjukkan oleh 22 (71.0%) responden. Sedangkan untuk kategori kepuasan kerja perawat pelaksana sebagian besar tidak puas, hal tersebut ditunjukkan oleh 21 (67.7%) responden.

Analisa Bivariat

Hasil analisa bivariat menunjukkan untuk hubungan pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana didapatkan bahwa dari 11 responden, pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan baik dengan kategori puas yaitu sebanyak 8 (72.7%) responden. Sedangkan dari 20 responden, pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan kurang baik dengan kategori tidak puas, yaitu sebanyak 18 (90.0%) responden.

Tabel 1

Hubungan pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon Tahun 2020

Pelaksanaan Fungsi Perencanaan Kepala Ruangan	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana				Jumlah		Nilai <i>P</i>
	Puas		Tidak Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	8	72.7	3	27.3	11	100	0.001
Kurang Baik	2	10.0	18	90.0	20	100	
Total	10	32.3	21	67.7	31	100	

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.001$ atau $p\text{ value} < 0.05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon.

Hubungan pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana didapatkan bahwa dari 12 responden, pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan baik dengan kategori puas yaitu sebanyak 9 (75.0%) responden. Sedangkan dari 19 responden, pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan kurang baik dengan kategori tidak puas, yaitu sebanyak 18 (94.7%) responden.

Tabel 2
Hubungan pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon Tahun 2020

Pelaksana an Fungsi Pengorga nisasian Kepala Ruangan	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana				Jumlah		Nilai <i>P</i>
	Puas		Tidak Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	9	75. 0	3	25 .0	1 2	10 0	0.00 0
Kurang Baik	1	5.3	18	94 .7	1 9	10 0	
Total	10	32. 3	21	67 .7	3 1	10 0	

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.000$ atau $p\text{-value} < 0.05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon.

Hubungan pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana didapatkan bahwa dari 14 responden, pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan baik dengan kategori puas yaitu sebanyak 9 (64.3%) responden. Sedangkan dari 17 responden, pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan kurang baik dengan kategori tidak puas, yaitu sebanyak 16 (94.1%) responden.

Tabel 3
Hubungan pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon Tahun 2020

Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana					Jumlah	Nilai <i>P</i>
		Puas		Tidak Puas			
		n	%	n	%	n	
Baik	9	64.3	5	35.7	14	100	0.001
Kurang Baik	1	5.9	16	94.1	17	100	
Total	10	32.3	21	67.7	31	100	

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.001$ atau p value <0.05 artinya ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengarah kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon.

Hubungan pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana didapatkan bahwa dari 9 responden, pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan baik dengan kategori puas yaitu sebanyak 8 (88.9%) responden.

Tabel 4

Hubungan pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon Tahun 2020

Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Kepala Ruangan	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana				Jumlah		Nilai <i>P</i>
	Puas		Tidak Puas				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	8	88.9	1	11.1	9	100	0.001
Kurang Baik	2	9.1	20	90.9	22	100	
Total	10	32.3	21	67.7	31	100	

Sumber: Data Primer 2020

Sedangkan dari 22 responden, pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan kurang baik dengan kategori tidak puas, yaitu sebanyak 20 (90.9%) responden.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.000$ atau p value <0.05 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon.

PEMBAHASAN

1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan adalah langkah pertama yang harus dilakukan seorang manager yang dimulai dari penentuan visi, misi organisasi, rencana strategi, menentukan sumber daya yang tepat, membuat rancangan pelaksanaan dan mengupdate perencanaan. Dalam keperawatan perencanaan bermanfaat karena dapat mengetahui tujuan yang ingin dicapai dan cara mencapainya, jenis dan struktur organisasi dalam keperawatan yang dibutuhkan, jenis dan jumlah staf yang diinginkan dan uraian tugasnya, sejauh mana efektivitas kepemimpinan dan pengarah yang diperlukan, serta bentuk dan standar pengawasan yang akan dilakukan

Berdasarkan hasil penelitian di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon, peneliti menemukan bahwa perawat pelaksana yang menjawab pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan baik dengan kategori puas memiliki persentase lebih besar yaitu 72.7% dibandingkan dengan perawat pelaksana yang puas tetapi menjawab pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan kurang baik yaitu sebesar 10.0%.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian komariyatun (2014) yaitu adanya hubungan antara persepsi perencanaan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang. Hasil uji *chi square* menunjukkan *p value* = 0.001, didapatkan persentase perawat yang puas dan berpersepsi fungsi perencanaan baik (93.3%) lebih besar dibandingkan perawat yang puas tetapi berpersepsi fungsi perencanaan kurang baik (24.1%).

Dijelaskan perencanaan yang baik akan menempatkan sumber daya sesuai ketepatan orang, waktu, dan tempat dalam mencapai tujuan organisasi. Termasuk pula rencana evaluasi dan instrumen evaluasi untuk menjamin obyektivitas penilaian. Perencanaan keperawatan yang memperhatikan ketepatan tersebut akan berujung pada kepuasan kinerja perawat.

Asumsi peneliti, pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan di ruang rawat inap kurang baik akan menyebabkan ketidakpuasan perawat pelaksana dalam hal kepuasan kerja. Sebaliknya jika pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan di ruang rawat inap baik maka perawat pelaksana akan memiliki persentase kepuasan yang lebih besar dalam hal kepuasan kerja.

Perencanaan yang baik akan melahirkan komitmen seluruh staf untuk bersama-sama mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan di ruang rawat inap seperti merencanakan jumlah, jenis, mutu tenaga keperawatan dan tenaga lainnya, jumlah dan jenis peralatan keperawatan yang diperlukan, serta merencanakan dan menentukan jenis kegiatan yang akan diselenggarakan sesuai kebutuhan pasien bila direncanakan dengan baik akan menciptakan keberhasilan dalam pengelolaan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap serta dapat meningkatkan pula kepuasan kerja perawat pelaksana.

Berdasarkan hal tersebut peneliti mengharapkan dalam pelaksanaan fungsi perencanaan, kepala ruangan perlu diantaranya meningkatkan kemampuan pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan dalam merumuskan masalah keperawatan yang berkembang dalam pelayanan keperawatan, kemampuan menentukan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia, menetapkan tujuan program yang paling pokok, serta menyusun langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pasien serta untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi perawat pelaksana.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah langkah untuk menetapkan, menggolongkan, dan mengatur berbagai kegiatan, menetapkan tugas-tugas pokok dan wewenang, dan pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada staf dalam rangka mencapai tujuan organisasi [8], [9].

Melalui fungsi pengorganisasian, seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi akan diatur penggunaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Terdapat empat hal yang menjadi dasar untuk melakukan proses pengorganisasian meliputi pembagian kerja, pengelompokan pekerjaan, penentuan relasi antar bagian dalam organisasi, serta penentuan mekanisme untuk mengintegrasikan aktivitas antar bagian dalam organisasi atau koordinasi [10], [11].

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon didapatkan bahwa perawat pelaksana yang menjawab pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan baik dengan kategori puas yaitu 75.0% sedangkan

perawat pelaksana yang puas tetapi menjawab pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan kurang baik yaitu sebesar 5.3%.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian komariyatun (2014) ditemukan adanya hubungan antara persepsi pengorganisasian dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang. Hasil uji *chi square* menunjukkan *p value* = 0.001, di dapatkan bahwa perawat yang berpersepsi fungsi pengorganisasian baik dan merasa puas yaitu sebanyak 86.4% lebih besar persentasenya dibandingkan perawat yang puas tetapi berpersepsi fungsi pengorganisasian kurang baik 32.7%.

Dijelaskan hal yang paling pokok dalam pelaksanaan fungsi pengorganisasian manajemen keperawatan adalah pembagian tugas. Jika pembagian tugas sudah dilakukan dengan jelas, spesifik dan sesuai dengan kemampuan staf maka staf akan berkembang menjadi kelompok kerja yang kompak dan dinamis sehingga kepuasan kerja staf akan dirasakan.

Prinsip-prinsip pengorganisasian dalam manajemen keperawatan yaitu pembagian kerja, koordinasi, manajemen waktu, dan pendelegasian tugas. Pertama, pembagian kerja sebagai prinsip dasar untuk mencapai efisiensi adalah bahwa pekerjaan dibagi-bagi sehingga setiap orang memiliki tugas tertentu. Kedua, koordinasi adalah keselarasan tindakan, usaha, sikap, dan penyesuaian antar tenaga yang ada di bangsal.

Ketiga, manajemen waktu dimana dalam berkarier diperlukan manajemen waktu yang baik dengan tolak ukur produktivitas, efektivitas, dan efisiensi. Keempat, pendelegasian tugas adalah pelimpahan wewenang dan tanggung jawab staf untuk bertindak dalam batas-batas tertentu. Keuntungan bagi staf dengan melakukan pendelegasian adalah mengembangkan rasa tanggung jawab, meningkatkan pengetahuan dan rasa percaya diri, berkualitas, lebih komit dan puas pada pekerjaan (Simamora, 2018).

Dalam penelitian Ovari (2014) didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukit Tinggi dengan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0.002$ atau $pvalue > 0.05$. Dijelaskan dalam penelitian ini bahwa komponen variabel independen yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana adalah pendelegasian tugas kepala ruangan.

Asumsi peneliti, pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan baik akan meningkatkan kepuasan kerja bagi perawat pelaksana dan sebaliknya jika pelaksanaan fungsi 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 fungsi pengorganisasian kepala ruangan perlu diperhatikan antara lain pengelompokan dan pembagian kerja yang terdiri dari jumlah tugas yang dibebankan sesuai dengan kemampuan dan setiap bangsal atau bagian harus memiliki perincian aktivitas yang jelas dan tertulis. Dalam manajemen waktu perlu pengaturan jadwal kerja dan disiplin dengan jadwal kerja tersebut, serta memberikan motivasi bagi perawat agar bersemangat dalam menjalankan tugas. Kemudian dalam hal pendelegasian memperhatikan tugas apa dan seberapa besar wewenang yang harus dan dapat dilimpahkan pada staf.

3. Fungsi Pengarahan

Fungsi pengarahan merupakan fungsi penggerak semua kegiatan program. Fungsi manajemen ini lebih menekankan bagaimana manajer mengarahkan dan menggerakkan semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Fungsi manajemen ini lebih memusatkan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian pengarahan yang di berikan seorang pemimpin akan membawa anggotanya untuk melaksanakan kegiatan dan berkoordinasi sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi. Seorang manajer yang berhasil akan menggunakan pengetahuannya tentang perilaku manusia untuk menggerakkan stafnya agar bekerja secara optimal dan produktif [8], [10]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon didapatkan bahwa perawat pelaksana yang menjawab pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan baik dengan kategori puas yaitu 64.3% memiliki persentase lebih besar dibandingkan perawat pelaksana yang puas tetapi menjawab pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan kurang baik yaitu sebesar 5.9%.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian komariyatun (2014) ditemukan adanya hubungan antara persepsi pengarahan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang. Hasil uji *chi square* menunjukkan *pvalue*= 0.001, didapatkan bahwa perawat yang berpersepsi fungsi pengarahan baik dan merasa puas lebih besar persentasenya yaitu 100% dibandingkan perawat yang merasa puas tetapi berpersepsi fungsi pengarahan kurang baik 13.5%.

Dijelaskan pengarahan yang baik dari manajemen keperawatan akan memberikan alur bekerja yang jelas bagi perawat pelaksana. pekerjaan yang sesuai alur yang jelas membuat pekerjaan terasa terjamin dan dapat diprediksi penyelesaiannya. Hal ini membuat pelaksana keperawatan akan mengatur waktu bekerja sehingga dapat menampilkan kinerja optimal.

Untuk menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia dalam organisasi, peranan kepemimpinan, motivasi staf, kerja sama, dan komunikasi antar staf merupakan hal pokok yang perlu mendapat perhatian para manajer organisasi. Dalam penelitian Dafris (2018) didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk III Dr. Reksodiwiryo Padang dengan hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.000$ atau $pvalue>0.05$. Dijelaskan dalam penelitian ini bahwa fungsi pengarahan yang diukur dengan komunikasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.

Dalam pelaksanaan fungsi pengarahan kemampuan manajer dalam menumbuhkan motivasi staf merupakan hal yang penting. Pemberian motivasi oleh kepala ruangan dapat menggerakkan perawat pelaksana untuk melaksanakan kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan dengan baik. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong di lakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Simamora, 2018).

Dalam penelitian Rizal (2015) dijelaskan terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Semarang dengan hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.001$ atau $pvalue>0.05$. Penelitian lainnya oleh Amri (2016) didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis dengan hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0.002$ atau $pvalue>0.05$. Dijelaskan semakin tinggi pelaksanaan fungsi manajerial yang dilakukan oleh kepala ruangan maka semakin baik pula motivasi perawat pelaksana dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Asumsi peneliti, pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan diruang rawat inap kurang baik akan menyebabkan ketidakpuasan perawat pelaksana dalam hal kepuasan kerja. Sebaliknya jika pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan diruang rawat inap baik maka perawat pelaksana akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar. Kemampuan kepala ruangan yang baik dalam memberikan bimbingan, menciptakan kerja sama yang efisien, pembinaan cara komunikasi yang efektif, serta membangkitkan motivasi akan meningkatkan kualitas kerja serta memberikan kepuasan kerja bagi perawat pelaksana. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengharapkan dalam pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan perlu melakukan beberapa upaya antara lain menciptakan iklim motivasi, mengembangkan kemampuan dan keterampilan staf, meningkatkan kemampuan bekerja sama dengan orang lain secara harmonis serta mengelola konflik.

4. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan dan pengendalian adalah fungsi yang terakhir dari proses manajemen. Fungsi pengawasan merupakan kegiatan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tanpa pengawasan, atau pengawasan yang lemah, berbagai penyalahgunaan wewenang akan mudah terjadi. Dalam pengawasan, keperawatan membandingkan antara tujuan yang ingin dicapai dan realisasi di lapangan, membandingkan antara standar yang ingin dicapai dan realisasi di lapangan, mengevaluasi penyimpangan yang mungkin terjadi, hingga mengambil tindakan yang dianggap perlu untuk memperbaiki kinerja keperawatan^{[8], [10]}

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon didapatkan bahwa perawat pelaksana yang menjawab pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan baik dengan kategori puas yaitu 88.9 % sedangkan perawat pelaksana yang puas tetapi menjawab pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan kurang baik yaitu sebesar 9.1%.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian komariyatun (2014) ditemukan adanya hubungan antara persepsi pengawasan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang. Hasil uji *chi square* menunjukkan *p value* = 0.001, didapatkan bahwa perawat yang berpersepsi fungsi pengawasan baik dan merasa puas yaitu 90.6% lebih besar persentasenya dibandingkan perawat yang berpersepsi fungsi pengawasan kurang baik tetapi puas yaitu 22%.

Dijelaskan kemampuan manajer keperawatan dalam fungsi pengawasan diantaranya: penilaian pelaksanaan kegiatan, memperhatikan kualitas hasil kegiatan, memperbaiki kekurangan/ kelemahan kegiatan yang dilaksanakan, meningkatkan pengetahuan/ketrampilan karyawan dalam kegiatan. Pelaksanaan persepsi pengawasan digunakan untuk mengetahui standar keberhasilan program yang dituangkan dalam bentuk target, prosedur kerja harus selalu dibandingkan dengan hasil yang dicapai atau yang mampu dikerjakan oleh staf (perawat pelaksana).

Melalui fungsi pengawasan dan pengendalian, standar keberhasilan yang dituangkan dalam bentuk target, prosedur kerja dan sebagainya harus selalu dibandingkan dengan hasil yang telah dicapai atau yang mampu dikerjakan staf. Jika ada kesenjangan atau penyimpangan yang terjadi harus segera diatasi

Menurut Sirait (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu supervisi. Supervisi merupakan salah satu fungsi pengawasan kepala ruangan. Supervisi dalam keperawatan dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, kesadaran diri dan keterampilan profesional perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan pada pasien sehingga mampu memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan aman bagi masyarakat

Dalam penelitian Basri (2018) didapatkan bahwa terdapat hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan dengan nilai $p=0.001$ atau $pvalue>0.05$. Dijelaskan kepuasan kerja perawat pelaksana terhadap supervisi kepala ruangan dapat meningkatkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga tercapai kualitas pelayanan keperawatan.

Dengan demikian secara signifikan supervisi kepala ruangan meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana sehingga supervisi harus dipertahankan guna mempertahankan kepuasan kerja dan meningkatkan keterampilan perawat pelaksana. Penelitian lainnya oleh Siagan (2019) didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Imelda Kota Medan dengan hasil uji statistik nilai $p = 0.000$ atau $pvalue>0.05$.

Asumsi peneliti, pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan baik akan meningkatkan kepuasan kerja bagi perawat pelaksana dan sebaliknya jika pelaksanaan fungsi pengawasan kurang baik akan menyebabkan ketidakpuasan kerja bagi perawat pelaksana. Pelaksanaan supervisi sebagai salah satu fungsi pengawasan kepala ruangan jika dilaksanakan dengan baik dapat mencegah terjadinya penyimpangan seperti mengurangi kesalahan staf (perawat pelaksana) dalam melaksanakan tugasnya, dapat mengetahui sejauh mana kegiatan program sudah dilaksanakan, dapat mengetahui staf (perawat pelaksana) yang perlu diberikan penghargaan, dipromosikan, atau diberikan pelatihan lanjut sebagai bentuk penghargaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana.

Berdasarkan hal tersebut peneliti mengharapkan perlu meningkatkan kemampuan pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan dalam hal kemampuan mengevaluasi bawahan secara tepat dan adil melalui standar pelaksanaan kerja untuk dijadikan penilaian sebagai bahan pertimbangan memberi penghargaan (reward) kepada perawat pelaksana yang dianggap mampu bekerja. Jika hal ini dapat dilaksanakan, staf (perawat pelaksana) akan lebih meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmennya terhadap kegiatan program, kemudian kemampuan membuat perbandingan hasil yang telah dicapai dengan tolak ukur (standar) yang telah ditetapkan sebelumnya, serta kemampuan memperbaiki penyimpangan yang terjadi sesuai dengan faktor penyebab terjadinya penyimpangan.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Ada hubungan antara pelaksanaan fungsi perencanaan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon dibuktikan dengan hasil uji *Chi Square* (nilai $p=0.001$ atau $p\text{ value} < 0.05$).
2. Ada hubungan antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon dibuktikan dengan hasil uji *Chi Square* (nilai $p=0.000$ atau $p\text{ value} < 0.05$).
3. Ada hubungan antara pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon (nilai $p=0.001$ atau $p\text{ value} < 0.05$).
4. Ada hubungan antara pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Sumber Hidup Ambon (nilai $p=0.000$ atau $p\text{ value} < 0.05$).

B. SARAN

1. Kepala Ruangan
Dapat memperbaiki pelaksanaan fungsi manajemen keperawatan di ruang rawat inap serta meningkatkan kemampuan manajemen kepala ruangan melalui pelatihan-pelatihan, sehingga hasil kerja yang di dapatkan lebih optimal dan para staf dapat memperoleh kepuasan kerja yang akan berdampak pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan di ruang rawat inap.
2. Bagi Responden
Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan bagi responden yaitu perawat pelaksana tentang pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan di ruang rawat inap.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis dan berkaitan dengan pelaksanaan konsep manajemen keperawatan di rumah sakit.

REFERENSI

1. Amri, A. (2016). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajerial Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis*.
2. Basri, B. (2018). *Hubungan Antara Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Imelda Medan*.
3. Basuki, D. (2018). *Manajemen Keperawatan: Untuk Mahasiswa dan Praktisi*. Sidoarjo, Surabaya: Indomedia Pustaka.
4. Cahyaningrum, I. M. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
5. Dafris, S. (2018). *Analisis Hubungan Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryono Padang*.
6. Fatikhah, F. (2019). *Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan Model Reflektif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Tugurejo Provinsi Jawa Tengah*.
7. Hidayat, A. A. (2014). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknis Analisa Data*. Jakarta: EGC.
8. Hiriansah. (2019). *Metodologi Penelitian: Suatu Tinjauan Konsep dan Konstruksi*. Pasuruan: Qiara Media Partner.
9. Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
10. Indriani, L. (2012). *Hubungan Kepuasan Perawat Pelaksana Dengan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan di Instalasi Rawat Inap Non Bedah RSUD dr. M. Djamil Padang*.
11. Komariyatun (2014). *Analisis Pengaruh Persepsi Perawat Pelaksana tentang Manajemen Keperawatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang*.
12. Lubis, M. A. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Otoritas Batam*, 29.
13. Mua, E. L. (2011). *Pengaruh Pelatihan Supervisi Klinik Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Woodward Palu*.
14. Nasrudin, J. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Panca Terra Firma.

15. Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
16. Notoatmodjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
17. Ovari, I. (2014). *Pendelegasian Tugas Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat Pelaksana Dapat Meningkatkan Kepuasan kerja*.
18. Pradipta, A. (2018). *Pertanggungjawaban Pidana Tenaga Paramedis Perawat Pada Malpraktek*.
19. Puspitaningrum, I. (2017). *Peningkatan Kualitas Personal dan Profesional Perawat Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*. Yogyakarta: Deepublish.
20. Rizal, A. A. F. (2015). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang*
21. Rohayani, L. (2019). *Eksplorasi Pengalaman Kepala Ruangan Dalam Melaksanakan Fungsi Manajemen*, 74.
22. Sari, D. W. (2019). *Hubungan Antara Pelayanan Keperawatan Berbasis Spiritual Dengan Kepuasan Kerja Perawat*.
23. Siagan, HS (2019). *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia*.
24. Sigit, A. (2011). *Fungsi Pengarahan Kepala Ruang dan Ketua Tim Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana*.
25. Simamora, R. (2018). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC
26. Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
27. Sumantri, H. A. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
28. Suni, A. (2018). *Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan: Teori dan Aplikasi dalam Praktik Klinik Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.
29. Wolo, P. D. (2017). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU YOGYAKARTA*, 25.
30. Yoyo Sudaryo, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.