

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN INTERPESONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI
RUANG ICU RSUD dr. HARYOTO
LUMAJANG**



TRI RETNANING WULANDARI

NIM 1824201049

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MAJAPAHIT
MOJOKERTO
2020**

PERNYATAAN

Dengan ini kami selaku Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto :

Nama : TRI RETNANING WULANDARI

Nim : 1824201049

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Setuju naskah jurnal ilmiah yang disusun oleh yang bersangkutan setelah mendapat arahan dari pembimbing, dipublikasikan dengan mencantumkan nama pembimbing sebagai co – author.

Mojokerto, 23 Juli 2020



TRI RETNANING WULANDARI
NIM 1824201049

Mengetahui

Pembimbing 1



Ike Prafita Sari, S. Kep. Ns., M. Kep
NIK. 220 250 086

Pembimbing 2



Nurul Mawaddah, S. Kep. Ns., M. Kep
NIK. 220.250 135

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN INTERPESONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI
RUANG ICU RSUD dr. HARYOTO
LUMAJANG**



**TRI RETNANING WULANDARI
NIM 1824201049**

Pembimbing 1

**Ike Prafita Sari, S. Kep. Ns., M. Kep
NIK. 220 250 086**

Pembimbing 2

**Nurul Mawaddah, S. Kep. Ns., M. Kep
NIK. 220 250 135**

HUBUNGAN INTERPESONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DIRUANG ICU RSUD dr. HARYOTO LUMAJANG

Tri Retnaning Wulandari

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKES Majapahit Mojokerto
triretnaning85@gmail.com

Ike Prafitia Sari, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Dosen Prodi S1 Keperawatan STIKES Majapahit Mojokerto
ikesharry@gmail.com

Nurul Mawaddah, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Dosen Prodi S1 Keperawatan STIKES Majapahit Mojokerto
Mawaddah.ners@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu faktor yg mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah hubungan intrpersonal perawat dengan teman sejawat, pasien dengan lingkungan sekitarnya. Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas hidupnya menjadi lebih baik. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu analitik korelasional. Dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dengan teknik pengambilan sampel *Total Sampling*. Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden mempunyai hubungan interpersonal kategori baik sebanyak 24 responden (80%). Dan sebagian besar responden mempunyai kepuasan kerja kategori baik sebanyak 23 responden (76,70%). Dari hasil uji dengan menggunakan uji *Spearman's rho* di dapatkan nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,000$ yang berarti bahwa ada Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang. Dengan semakin baiknya hubungan interpersonal semakin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya, sehingga semakin efektif komunikasi yang berlangsung. Sebagai anggota profesi keperawatan, perawat harus dapat bekerjasama dengan teman sejawat demi meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Perawat harus bisa membina hubungan baik dengan semua perawat dilingkungan kerjanya, Harus saling menghargai dan tenggang rasa yang tinggi sehingga tercipta kepuasan kerja dalam suatu rumah sakit.

Kata kunci: Hubungan interpersonal, kepuasan kerja

ABSTRACT

One of the factors that influence nurse job satisfaction is the nurses' intrpersonal relationship with peers, patients and the surrounding environment. Nurses with high job satisfaction will improve their quality of life for the better. The method used in this research is correlational analytics. With a total sample of 30 respondents with a total sampling technique. The results showed that most respondents had good interpersonal relations of 24 respondents (80%). And most respondents had good job satisfaction as many as 23 respondents (76.70%). From the test results using the Spearman's rho test, the value of $p < 0.05$ is $p = 0,000$ which means that there is an interpersonal relationship with the job satisfaction of nurses in ICU RSUD Dr. Haryoto Lumajang. With the better interpersonal relationships people are more open to express themselves, so the more effective

the ongoing communication. As members of the nursing profession, nurses must be able to collaborate with colleagues to improve the quality of nursing services. Nurses must be able to foster good relations with all nurses in their work environment, Must respect each other and high tolerance so as to create job satisfaction in a hospital.

Keywords: *Interpersonal relationships, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja perawat adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek – aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaannya yang sesuai penilaian masing – masing pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap dan reaksi emosional seseorang terhadap kondisi pekerjaannya , kepuassan kerja perawat mempunyai pengaruh besar terhadap produktifitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung (Kreitner & Kinichi, 2010)

Review rencana strategi dari dinas kesehatan kabupaten lumajang tahun 2015-2019 adalah rasio tenaga perawat per 100.00penduduk tahun 2013 sebesar 59.12%. Rasio tersebut masih dibawah target Indonesia Sehat 2010 dan standart dari WHO sebesar 117,5% per

100.000 penduduk. Perawat ICU juga rentan mengalami *Post Traumatic Stress Disorder*

(PTSD) dibandingkan dengan perawat umumnya.

Dengan meningkatkan hubungan interpersonal perawat akan mempengaruhi kepada kepuasan kerja antara teman sejawat, pasien dan lingkungan sekitarnya. Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mempersepsikan kualitas hidupnya lebih tinggi lagi Itu sebaliknya ,jika perawat merasakan kepuasan kerjanya rendah maka akan memiliki kualitas hidupnya yang rendah juga. Faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di antaranya adalah jenis keterampilan upah/gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, kepribadian, keturunan.

Peneliti mengambil hubungan interpersonal sangat mempengaruhi dengan kepuasan kerja perawat pekerjaan di ruang ICU dibutuhkan kerjasama tim yang

baik antara rekan kerja dokter pasien dan keluarga pasien jika kerjasama ini terjalin baik akan menimbulkan konflik yang dapat mengakibatkan kerja yang rendah ini bisa mengakibatkan Tingginya tingkat kelelahan niat keluar dan bukan Menimbulkan penyakit perawat rumah sakit sering mengalami Kelelahan yang berlebihan oleh kurangnya kepuasan kerja

Solusi yang dapat diberikan oleh peneliti adalah tentang ‘hubungan interpersonal dengan kepuasan Kerja Rerawat di Ruang ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang’. Semakin baik hubungan interpersonal (komunikasi) dalam lingkungan kerja akan memberikan kepuasan kerja yang baik pula karena lingkungan kerja yang nyaman aman dan baik akan membuat individu merasa nyaman jika bekerja, dengan lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, aman, tentram bagi perawat yang bekerja di ruang ICU yang tingkat stres dan perawat dapat bekerja secara optimal.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode rancangan penelitian analitik korelasional. Penelitian dilakukan di *Intensive Care Unit (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang* selama Maret- Mei 2020. Teknik sampling menggunakan teknik *Total Sampling*. Sampel berjumlah 30 responden. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner pada setiap variabel. Perhitungan uji statistik menggunakan uji *Spearman's rho*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan didalam ruang *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. HaryotoLumajang.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Data Umum di *Intensive CareUnit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang

Kategori	Frekuensi	Prosentase	Total	
			Frekuensi	Prosentase
Usia				
Dewasa awal 26-35 tahun	20	70.0	30	100.0
Dewasa akhir 36-45 tahun	10	30.0		
Jenis kelamin				
Laki-laki	12	40.0	30	100.0
Perempuan	18	60.0		
Pendidikan				
Diploma III keperawatan	15	50.0	30	100.0
Diploma IV keperawatan	1	3.3		
Sarjana keperawatan	14	46.7		
Lama kerja				
1-3 tahun	13	43.3	30	100.0
4-7 tahun	11	36.7		
8-10 tahun	4	13.3		
>11 tahun	2	6.7		

Tabel 1 menunjukkan bahwa Data Khusus sebagian besar responden yang di rawat di *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai usia kategori Dewasa awal 26-35 tahun sebanyak 21 responden (70%). sebagian

besar mempunyai jenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (60%). separuh responden mempunyai pendidikan Diploma III Keperawatan sebanyak 15 responden (50%). Dan hampir sebagian responden mempunyai lama kerja 1-3 tahun sebanyak 13 responden (43,3%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Data Khusus di *Intensive Care Unit (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang*

Kategori	Frekuensi	Prosentase	Tota l	
			Frekuensi	Prosentase
Interpersonal				
Baik	24	80.0	30	100.0
Cukup	6	20.0		
Kurang	0	0		
Kepuasan				
Baik	23	76.7	30	100.0
Cukup	7	23.3		
Kurang	0	0		

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden di *Intensive Care Unit (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang* mempunyai hubungan interpersonal kategori baik sebanyak 24 responden (80%). Dan sebagian besar responden yang di ruang *Intensive Care Unit (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang* mempunyai kepuasan kerja kategori baik sebanyak 23 responden (76,70%).

Tabel 3 Tabulasi Silang hubungan interpersonal perawat dengan kepuasan perawat di *Intensive Care Unit* RSUD dr. Haryoto Lumajang.

Hubungan Interpersonal	Kepuasan		Total	Uji analisis
	Baik	Cukup		
Baik	22	2	24	Uji <i>Spearman's rho</i> di dapatkan nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,000$ <i>Correlation Coefficient</i> sebesar (+0,709)
	73.3%	6.7%	80.0%	
Cukup	1	5	6	
	3.3%	16.7%	20.0%	
Total	23	7	30	
	76.7%	23.3%	100.0%	

Dari hasil uji dengan menggunakan uji *Spearman's rho* di dapatkan nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,000$ yang berarti bahwa ada Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang. Dari hasil menunjukkan *Correlation Coefficient* sebesar (+0,709) yang menunjukkan ada hubungan yang tinggi Antara interpersonal perawat dengan kepuasan kerja perawat.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Interpersonal perawat di *Intensive Care Unit* RSUD dr. Haryoto Lumajang.

Dari hasil identifikasi interpersonal perawat di dapatkan bahwa sebagian besar responden yang di ruang *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai hubungan interpersonal kategori baik sebanyak 24 responden (80%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis akan memberikan kepuasan terhadap teman sekerja yang dapat

meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1991, dalam Soeroso, 2013) tentang kepuasan terhadap teman sekerja, bahwa sejauh mana teman sekerja dapat mendukung dan memberikan perhatian, menyenangkan, dan secara teknis mampu melaksanakan tugas-tugas. Ketrampilan tehnikal dan ketrampilan interpersonal dan menggunakan etika profesi baik dalam melaksanakan praktek profesi maupun dalam kehidupan profesi. interpersonal yang baik dipengaruhi oleh usia dan pengalaman bekerja. Lama bekerja memberikan pengalaman yang banyak bagi perawat pengalaman yang baik maupun buruk bisa menjadi acuan dalam memecahkan masalah antar kelompok di keperawatan.

Peneliti berpendapat bahwa Hubungan Interpesonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi, kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita. Semakin baik hubungan interpersonal maka semakin terbuka hubungan interpersonalnya dan semakin baik hubungan antara seseorang. Komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi kita juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan content melainkan juga menentukan relationship dari segi psikologi komunikasi, kita dapat menyatakan bahwa makin baik hubungan interpersonal, makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya; makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya sehingga makin efektif. interpersonal perawat merupakan hal yang paling utama dalam meningkatkan mutu sebuah rumah sakit. Interpersonal perawat akan meningkatkan kinerja perawat dalam rumah sakit, interpersonal yang baik akan memberikan pengaruh yang besar di dalam lingkungan dalam mengambil solusi dalam suatu masalah yang di hadapi. Dan sebaliknya interpersonal yang kurang baik akan memberikan dampak negatif terhadap mutu rumah sakit.

2. Kepuasan kerja perawat di *Intensive Care Unit* RSUD dr. Haryoto Lumajang.

Dari hasil identifikasi kepuasan kerja perawat di dapatkan bahwa sebagian besar responden yang di ruang *Intensive Care Unit (ICU)* RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai kepuasan kerja kategori baik sebanyak 23 responden (76,70%).

Menurut Vemmylia (2009) berpendapat bahwa Kepuasan kerja perawat akan menghasilkan kemajuan rumah sakit masa kini maupun masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan perhatian khusus dari rumahsakit agar kepuasan kerja dapat meningkat. Hal ini tentulah tidak mudah karena biasanya organisasi dihadapkan kepada: merumuskan tujuan yang hendak dicapai, menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengembangkan system dan mekanisme kerja yang tepat, mengalokasikan sumber dana, daya, peralatan serta tenaga manusia, memonitor hasil yang dicapai, melakukan berbagai penataan hubungan antara perawat dalam unit organisasi sehingga bergerak selaras, seirama dan terkoordinasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan inilah yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perawat yang tidak terlepas pencapaiannya dari kepuasan kerja perawat yang ada dalam unit organisasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya perawat terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tercapai apabila perawat dapat mencapai tiga kedudukan psikologis yang kritis dimana kedudukan psikologis tersebut yaitu; perawat merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan bermanfaat, perawat mengalami bahwa ia bertanggung jawab terhadap pekerjaan secara individu maupun hasil dan perawat dapat merasakan hasil apa yang dicapai dan apakah hasil tersebut memuaskan atau tidak.

3. Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. HaryotoLumajang.

Dari hasil uji analisis dengan menggunakan uji *Spearman's rho* di dapatkan bahwa ada Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang. Dari hasil menunjukkan *Correlation Coefficient* sebesar (+0,709) yang menunjukkan ada hubungan yang tinggi Antara hubungan interpersonal perawat dengan kepuasan kerja perawat. Dan nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai hubungan interpersonal perawat maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di Ruang *IntensiveCare Unit* (ICU) RSUD dr.Haryoto Lumajang.

Hasil penelitian juga menunjukkan ada hubungan bermakna antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat Rakhmat (2010), semakin baik hubungan interpersonal seseorang maka semakin terbuka mengungkapkan dirinya dan semakin cermat mempersepsikan mengenai orang lain dan diri sendiri, sehingga semakin efektif komunikasi yang berlangsung antara komunikan. Hubungan interpersonal yang harmonis antara atasan dan bawahan serta tim kesehatan akan berpotensi dalam mendorong, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang dari luar individu (faktor eksternal) untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peneliti berpendapat bahwa hubungan interpersonal berkembang baik apabila setiap individu bertindak sesuai dengan ekspedisi peranan, tuntutan peranan, memiliki keterampilan peranan, dan terhindar dari konflik peranan dan kerancuan peranan. Hubungan interpersonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan konten melainkan juga menentukan relationship. Hubungan Interpersonal mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif. Saat seseorang tidak merasa senang dengan situasi kerjanya biasanya mereka mengatakan bahwa tidak puas dalam pekerjaannya. Ada dua hal yang mungkin menyebabkan hal itu, hal pertama apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang

dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya. hubungan interpersonal yang baik merupakan hal yang paling penting dalam komunikasi interpersonal karena setiap kali melakukan komunikasi yang efektif bukan hanya sekedar menyampaikan isi pesan (content) tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonal (relationship). Dengan semakin baiknya hubungan interpersonal semakin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya, sehingga semakin efektif komunikasi yang berlangsung. Sebagai anggota profesi keperawatan, perawat harus dapat bekerjasama dengan teman sejawat demi meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Perawat harus bisa membina hubungan baik dengan semua perawat dilingkungan kerjanya, Harus saling menghargai dan tenggang rasa yang tinggi. Perawat harus dapat memupuk rasa persaudaraan dengan silih asuh, silih asah dan silih asih. Penghargaan dalam pekerjaan dan ketenagakerjaan berupa pengaturan, mobilisasi potensi, proses motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia melalui karyanya. Kepuasan dalam suatu pekerjaan bisa terpenuhi bila karya seseorang melalui pekerjaannya itu dihargai. Penghargaan yang bisa diberikan pada pegawai atau karyawan dapat berupa promosi pekerjaan dalam bentuk promosi kenaikan pangkat.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan memberikan gambaran bahwa Sebagian besar perawat yang di ruang *Intensive Care Unit (ICU)* RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai interpersonal kategori baik. Sebagian besar perawat yang di ruang *Intensive Care Unit (ICU)* RSUD dr. Haryoto Lumajang mempunyai kepuasan kerja kategori baik. Dan Ada Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang.

Saran bagi rumah sakit agar pihak rumah sakit untuk lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat dengan cara lebih memperbaiki sistem penghargaan pada perawat dengan memberikan reward terhadap pekerjaan baik yang dilakukan. Perlunya upaya meningkatkan prestasi perawat dengan

memberikan rewards untuk perawat yang berprestasi dengan cara membuat standar penilaian kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2010). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, Robert A. & Byrne, Donn. (2014). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Bandura, Albert. (2012). *Self efficacy : The Exercise of Control*. New York : W. H. Freeman & Company.
- Churcill, Gilbert A. et al. (2015). Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce, *Journal of Marketing Research*. Vol. 13, No. 4. pp. 323-332.
- Gibson, James L., et al. (2010). *Organization*. New York: McGraw Hill
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita, Rini. (2014). *Teori Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Dede Rahmat. (2011). *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moningka, Clara dan Widayarni, M. M. Nilam. (2010). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Self-Monitoring, dan Minat terhadap Performansi Kerja pada Karyawan Bagian Penjualan, *Seminar PESAT*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Nugroho, Agung. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi turnover pada Karyawan Ayam Penyet Suroboyo Outlet Jawa Tengah. Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Gajah Mada
- Paranita, Yulmi Sarifullah. (2008). Hubungan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Pemasaran Pabrik Rokok (PR) Adi Bungsu. *Skripsi*.

Malang: Universitas Negeri Malang.

Rachmadi, Alddino Gusta .(2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Rekan Kerja terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Restaurant. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Zorlu, Kursad. (2012). The perception of self-esteem and self-efficacy as transforming factors in the sources of role stress and job satisfaction relationship of employees: A trial of a staged model based on the artificial neural network method. *African Journal of Business Management*. Vol. 6, pp.3014-3025.