

HUBUNGAN PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALA RUANGAN RAWAT INAP DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Evi Yanti^{*1}, Endang Sugiarni², Fauziah³, Intan Maulida⁴, Zainap Ayuna⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bumi Persada, Lhokseumawe

* Corresponding Author: eviyanti@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received : Dec 14, 2024

Revised : Jan 21, 2025

Accepted : Jan 27, 2025

Available online : Jan 30, 2025

Kata Kunci:

Kepala Ruang, Fungsi Management, Kepuasan Pasien

Keywords:

Head of Department, Management Functions, Patient Satisfaction

ABSTRAK

Manajemen keperawatan merupakan suatu proses keperawatan yang menggunakan fungsi-fungsi keperawatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penagaran, dan pengendalian, masing-masing fungsi manajemen tersebut saling berkaitan satu sama lain. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi dengan menggunakan rancangan Cross Sectional yang bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cut Meutia. pengambilan data dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah 201 perawat yang bertugas di 10 ruang rawat inap. Jumlah sampel penelitian ini adalah 134 perawat di RSUD Cut Meutia dengan menggunakan teknik simple random sampling. Pengukuran variabel menggunakan analisa univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi square* untuk menguji hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan baik lebih dari 50 %, kepuasan kerja perawat baik 88,9%. Ada hubungan yang bermakna antara fungsi manajemen dengan kepuasan kerja perawat, dengan nilai p -value 0,004. Peneliti menyimpulkan bahwa variable fungsi manajemen kepala ruangan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara.

ABSTRACT

Nursing management is a nursing process that uses nursing functions consisting of planning, organizing, directing, and controlling, each of these management functions is interrelated with each other. This study is a descriptive correlation study using a Cross Sectional design that aims to identify how the relationship between the implementation of the head of the room management function and nurse job satisfaction in the inpatient ward of Cut Meutia Hospital. Data collection was carried out in July-August 2025. The population in this study was 201 nurses who worked in 10 inpatient wards. The number of samples in this study was 134 nurses at Cut Meutia Hospital using a simple random sampling technique. Variable measurement used univariate and bivariate analysis using the chi square test to test the relationship between the implementation of the head of the room management function and nurse job satisfaction. The results showed that the implementation of the head of the room management function was good at more than 50%, nurse job satisfaction was good at 88.9%. There was a significant relationship between management functions and nurse job satisfaction, with a p -value of 0.004. The researcher concluded that the

variable of the management function of the head of the room was related to the job satisfaction of nurses at Cut Meutia Hospital, North Aceh Regency.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Universitas Bina Bangsa Getsempena



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berbentuk pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan keperawatan sangat diperlukan dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional di rumah sakit (Terry dan Rue, 2021). Tenaga perawat sebagai sumber daya manusia di rumah sakit selama 24 jam selalu berinteraksi dengan pasiennya, memiliki waktu kontak serta jumlah yang paling banyak dibanding dengan tenaga kesehatan lainnya manapun sehingga memiliki kontribusi yang besar dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan dibanding dengan tenaga kesehatan yang lain (Kozier et.al, 2015). Salah satu upaya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah meningkatkan sumber daya manusia dan manajemen keperawatan (Marquis dan Huston, 2020).

Peningkatan kualitas terhadap sumber daya manusia dan profesionalisme diperlukan agar pelayanan kesehatan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat. Salah satu profesionalisme di rumah sakit yang sangat berperan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga keperawatan (Bustami, 2021).

Kepuasan kerja menurut Hasibun (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sugihartono, dkk, 2017).

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Ostroff menyatakan bahwa organisasi - organisasi yang memiliki lebih banyak karyawan yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh

hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor (Handoko, 2000).

Pengelolaan manajemen keperawatan dilakukan oleh manajer keperawatan. Manajer merupakan subjek yang melakukan kegiatan manajemen. Whichead et al. (2007) menyatakan bahwa manajer perawat mempunyai posisi tanggung jawab yang kompleks di dalam organisasi perawatan kesehatan. Manajer perawat yang tidak efektif dapat merugikan pegawai, pasien dan organisasi. Agar pengelolaan ruang perawatan dapat dilakukan dengan baik maka kepala ruangan dituntut memiliki kemampuan manajerial dan kemampuan professional dalam mengatur terlaksananya pelayanan keperawatan dimana manajer atau kepala ruangan mengatur dan merencanakan manajemen ruangan untuk kepuasan kerja perawat yang pada umumnya berhubungan dengan pelaksanaan fungsi manajemen (Arwani dan Supriyatno, 2016).

Kepala ruangan rawat inap berperan sebagai manajer keperawatan di ruangan yang diharapkan mampu melaksanakan fungsi manajer keperawatan di ruangan yang diharapkan mampu melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Selain itu dapat memadukan berbagai kegiatan pelayanan di ruang rawat inap (Aditama, 2020).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Berggre dan Severinsson (2012) pada 15 perawat terregistrasi menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi dapat meningkatkan kemampuan perawat dalam pengambilan keputusan. Adapun hasil yang dilakukan oleh Marnex (2022) pada perawat sebanyak 78% bahwa proses manajemen yang dilakukan kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas keperawatan dalam memberikan perawatan pengobatan pasien, memberikan kenyamanan, berinteraksi dengan penuh perhatian, empati dan hormat.

Penelitian Ramawati (2013) menyatakan bahwa fungsi manajemen kepala ruangan tidak baik mempunyai resiko ketidakpuasan perawat pelaksana, fungsi pengorganisasian tidak baik mempunyai resiko tidak puas perawat pelaksana, dan peneliti Verawati (2014) didapatkan hasil sebagian besar (60%) dari 30 perawat pelaksana bahwa menyatakan fungsi pengorganisasian kepala ruangan kurang berhasil dan perawat pelaksana yang kurang puas dengan pekerjaannya 20 orang (66,7%), menunjukkan ada hubungan antara fungsi pengorganisasian dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Sedangkan oleh Sigit (2009) menemukan bahwa fungsi pengarahan jika dilakukan secara konsisten oleh kepala ruangan berpeluang meningkatkan kepuasan kerja sebesar 67,40%.

Berdasarkan profil Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara merupakan milik pemerintah Daerah Aceh Utara yang tergolong dalam kelas rumah sakit tipe B dan merupakan pusat rujukan tertinggi yang ada di Kabupaten Aceh Utara. Fasilitas yang disediakan meliputi Instalasi Gawat Darurat, Intalasi Rawat Jalan, Instalasi Rawat Inap terdiri dari Ruang VIP, Kelas I/II, Kelas III, Ruang TB Paru, Kebidanan, Ruang Anak, Perinatologi, Haemodialisa, Intensive Coronary Care Unit (ICCU) dan Intensive Care Unit (ICU).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti dari hasil wawancara sekilas dengan beberapa orang perawat ruang rawat inap didapatkan bahwa masih ada dari pelaksanaan fungsi manajemen yang kurang dilaksanakan seperti fungsi dari perencanaan, pengorganisasian, ketenagaan pengarahan, dan pengendalian di ruang rawat inap di RSUCM Kabupaten Aceh Utara.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan rawat inap dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan Cross sectional. Penelitian dilakukan pada perawat yang bekerja di ruang rawat inap. Bertujuan mempelajari korelasi antara fungsi manajemen kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara pada bulan Juli sampai September 2024.

Populasi dalam dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di ruang rawat inap di RSUD Cut Meutia Kab. Aceh Utara sebanyak 201 perawat dari 10 ruang rawat inap. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 134 sampel dengan teknik pengambilan sampel secara *simple random sampling*.

Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari kuesioner pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dan kuesioner kepuasan kerja perawat. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Chi Square* dengan bantuan komputerisasi menggunakan *software* SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti oleh peneliti pada 134 responden di ruang rawat inap RSUD Cut Meutia didapatkan :

1. Analisa Univariat

a. Fungsi-fungsi manajemen kepala ruangan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan fungsi Manajemen Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap RSUD Cut Meutia Kab. Aceh Utara

Fungsi manajemen	Frekuensi (n)	Persentase
Perencanaan		
Dilakukan	103	76,9
Tidak dilakukan	31	23,1
Pengorganisasian		
Dilakukan	101	75,4
Tidak dilakukan	32	24,6
Pengarahan		
Dilakukan	95	70,9
Tidak dilakukan	39	29,1
Pengawasan		
Dilakukan	107	79,9
Tidak dilakukan	27	20,1
Total	134	100

Berdasarkan tabel 1. diperoleh hasil bahwa Distribusi fungsi manajemen kepala ruangan pada masing-masing sub variabel perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan menunjukkan bahwa lebih dari 50% baik.

b. Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kepuasan kerja Perawat di Ruang rawat Inap RSUD Cut Meutia

Kepuasan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Puas	120	89,6
Tidak Puas	14	10,4
Total	134	100

Berdasarkan tabel 2. didapati bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan kepuasan kerja perawat dibagi menjadi dua kategori yaitu puas dan tidak puas. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap puas sebanyak 89,6 % dan tidak puas sebanyak 10,4 %.

2. Analisa Bivariat

a. Perencanaan

Tabel 3. Hubungan antara fungsi manajemen Perencanaan kepala Ruangan dengan kepuasan Kerja Perawat

Fungsi manajemen Perencanaan	Manajemen Konflik				Total	%	P-Value
	Puas	%	Tidak Puas	%			
Dilakukan	97	94,2	6	5,8	103	100	0,004
Tidak dilakukan	23	74,2	8	25,8	31	100	
Total	120	89,6	14	10,4	134	100	

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara fungsi manajemen perencanaan dengan kepuasan perawat diperoleh bahwa ada sebanyak 97 (94,2%) dilakukan, sedangkan fungsi manajemen perencanaan kepala ruangan tidak dilakukan ada 23 (74,2%) kepuasan kerja perawat puas. Hasil uji statistic diperoleh $p = 0,004$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen perencanaan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit cut meutia kabupaten Aceh utara. Perencanaan yang baik akan menempatkan sumber daya sesuai ketepatan orang, waktu dan tempat dalam mencapai tujuan organisasi. Termasuk pula rencana evaluasi dan instrument evaluasi untuk menjamin obyektivitas penilaian. Perencanaan keperawatan yang memperhatikan ketepatan tersebut akan berujung pada kepuasan kinerja perawat. Sebelum melaksanakan perencanaan terlebih dahulu dianalisis dan dikaji sistem, strategi organisasi, tujuan organisasi, sumber-sumber organisasi, kemampuan yang ada, aktifitas spesifik dan prioritasnya. Perencanaan manajer akan memberikan pola pandang secara menyeluruh terhadap semua pekerjaan yang akan dijalankan, siapa yang akan melakukan, kapan akan dilakukan, bagaimana dan dimana kegiatan itu berlangsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh komariyatun (2014) menyatakan bahwa perawat yang puas dengan fungsi perencanaan baik (93%) lebih besar dibandingkan perawat yang puas dengan fungsi manajemen perencanaan kurang baik (24,1%).

b. Pengorganisasian

Tabel 4. Hubungan antara fungsi manajemen Pengorganisasian kepala Ruangan dengan kepuasan Kerja Perawat

Fungsi manajemen Perencanaan	Manajemen Konflik				Total	%	P-Value
	Puas	%	Tidak Puas	%			
Dilakukan	96	95	5	5	101	100	0,001
Tidak dilakukan	24	72,7	9	27,3	33	100	
Total	120	89,6	14	10,4	134	100	

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hubungan antara fungsi manajemen pengorganisasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat diperoleh bahwa ada sebanyak 96 (95%) dilakukan. Sedangkan fungsi manajemen pengorganisasian kepala ruangan tidak dilakukan ada 24 (72,7%) kepuasan kerja perawat puas. Hasil uji statistic diperoleh nilai $p = 0,001$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen pengorganisasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat. Kemampuan manajemen keperawatan dalam fungsi pengorganisasian adalah pembagian kerja, kesatuan komando, pendelegasian, dan koordinasi langkah untuk menetapkan, menggolong-golongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan, menetapkan tugas-tugas pokok dan wewenang oleh pimpinan kepada staf dalam rangka mencapai tujuan organisasi. 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 dan dinamis sehingga kepuasan kerja staf akan rasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh komariyatun (2014) menyatakan bahwa perawat yang fungsi pengorganisasian baik dan merasa puas sebanyak (86,4%) lebih banyak dibandingkan perawat yang puas dan fungsi pengorganisasian kurang baik (32,7%).

c. Pengarahan

Tabel 5. Hubungan antara fungsi manajemen Pengarahan kepala Ruangan dengan kepuasan Kerja Perawat

Fungsi manajemen Perencanaan	Manajemen Konflik				Total	%	P-Value
	Puas	%	Tidak Puas	%			
Dilakukan	91	95,8	4	4,2	95	100	0,001
Tidak dilakukan	29	74,4	10	25,6	39	100	
Total	120	89,6	14	10,4	134	100	

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan fungsi manajemen pengarahan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat diperoleh bahwa ada sebanyak 91(95,8%) dilakukan. Sedangkan fungsi manajemen pengarahan kepala ruangan tidak dilakukan ada 29 (74,4%) kepuasan kerja perawat puas. Hasil uji statistic diperoleh nilai $p = 0,001$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat. Pengarahan yang baik dari manajemen keperawatan akan memberikan alur bekerja yang jelas bagi perawat pelaksana. Pekerjaan yang sesuai alur yang jelas membuat 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. Hasil ini sesuai dengan penelitian warsito bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan fungsi pengarahan baik (100%0 dibandingkan pengarahan yang kurang dan merasa kurang puas (86,5%).

d. Pengawasan

Tabel 6. Hubungan antara fungsi manajemen Pengawasan kepala Ruangan dengan kepuasan Kerja Perawat

Fungsi manajemen Perencanaan	Manajemen Konflik				Total	%	P-Value
	Puas	%	Tidak Puas	%			
Dilakukan	100	93,5	7	6,5	107	100	0,008
Tidak dilakukan	20	74,1	7	25,9	27	100	
Total	120	89,6	14	10,4	134	100	

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara fungsi manajemen pengawasan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat diperoleh bahwa ada sebanyak 100 (93,5%) dilakukan. Sedangkan fungsi manajemen pengawasan kepala ruangan tidak dilakukan 20 (74,1%) kepuasan kerja perawat puas. Hasil uji statistic diperoleh nilai $p = 0,008$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan anatar fungsi manajemen pengawasan kepala ruangan dengan pengawasan kepuasan kerja perawat. Kemampuan manajer keperawatan dalam fungsi pengawasan diantaranya: penilaian pelaksanaan kegiatan, memperhatikan kualitas hasil kegiatan, memperbaiki kekurangan / kelemahan kegiatan yang dilaksanakan, meningkatkan pengetahuan atau keterampilan pekerja dalam kegiatan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Komariyatun (2014) menyatakan bahwa perawat merasa puas dengan fungsi pengawasan baik (90,6%) dan merasa puas dengan fungsi pengawasan kurang baik (22%).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi manajemen kepala ruangan diruang rawat inap RSUD Cut Meutia kabupaten Aceh Utara pada masing-masing sub variabel (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan) menunjukkan persentase lebih dari 50% baik, dan Kepuasan kerja perawat diruang rawat inap RSUD Cut Meutia menunjukkan persentase puas 89,6%. Oleh karena itu disarankan kepala ruangan untuk terus Meningkatkan kemampuan dalam fungsi manajemen terutama perencanaan dan pengorganisaasian melalui pendidikan dan pelatihan, dan mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksan dengan pelaksanaan rincian tugas yang jelas dan penilaian kinerja secara obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. (2000). *Kepemimpinan dan manajemen keperawata di Rumah Sakit*, Jogjakarta: Mitra Cendikia Press.
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kholid, R. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Dalam Keperawatan*. Jakarta: CV Trans Info Media
- Tampilang, R. M., Tuda, J. S. B., & Warouw, H. (2013). Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan perawat pelaksana di RSUD Liunkendage Tahuna. *e-NERS*, 1(1).
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2020). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi*, (Ed. 4). Jakarta : EGC
- Rahmawati, A. (2023). Pengaruh persepsi perawat pelaksanaan fungsi manajerial asuhan keperawatan kepala ruangan terhadap kepuasan perawat pelaksana diruang rawat inap. Prosiding konferensi nasional PPNI jawa tengah 2023 Jurnal unimus.ac.id/index.php/psn12012010/.../946.
- Sugihartono, dkk. (2017). *Psikologipendidikan*. Yogyakarta: UNY press.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2021). *Principles of management*. (G. A. Ticoalu, Ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.