

**GAMBARAN PSIKOLOGIS PERAWAT PELAKSANA DI UNIT
MPKP RUMAH SAKIT Dr. MOEWARDI SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan**

Oleh:

**MISS HANAN NANI
J210.144.022**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**GAMBARAN PSIKOLOGIS PERAWAT PELAKSANA DI UNIT MODEL
PRAKTIK KEPERAWATAN PROFESIONAL
RS. Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

MISS HANAN NANI

J210.144.022

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Supratman, AMK., S.K.M., M.Kes., Ph.D
NIK. 755**

HALAMAN PENGESAHAN

**GAMBARAN PSIKOLOGIS PERAWAT PELAKSANA DI UNIT MODEL
PRAKTIK KEPERAWATAN PROFESIONAL
RS. Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

Oleh :
MISS HANAN NANI
J210.144.022

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada tanggal 13 Juli 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

1. Supratman, AMK., S.K.M., M.Kes., Ph.D (Ketua Dewan Penguji) (.....)
2. Winarsih Nur Ambarwati, S. Kep., Ns., M.Kep (Anggota I Dewan Penguji) (.....)
3. Dian Hudiyawati, S. Kep., Ns., M.Kep (Anggota II Dewan Penguji) (.....)

Surakarta, 13 Juli 2018
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Dekan,



(Dr. Mutalazimah, SKM., M.Kes)
NIK. 786

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar **kesarjanaan** di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, **kecuali** secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 05 Juli 2018

Penulis

H.N.

Miss Hanan Nani

J210144022

GAMBARAN PSIKOLOGIS PERAWAT PELAKSANA DI UNIT MPKP R. DR.MOEWARDI SURAKARTA

Abstrak

Model praktik keperawatan profesional (MPKP) merupakan pengelolaan struktur dan proses pemberian asuhan keperawatan pada tingkat ruang rawat sehingga memungkinkan pemberian asuhan keperawatan professional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran psikologis perawat pelaksana di unit MPKP Rs Dr.Moewardi Surakarta. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif analitik dengan menggunakan rancangan cross sectional. Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap flamboyan 8 Rumah Sakit Moewardi pada bulan mei 2018. Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat yang di ruang flamboyan 8 Rumah Sakit Moewardi. Sampel pada penelitian ini sebanyak 33 responden menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi. Hasil penelitian motivasi kerja tinggi 72,5%, kepuasan kerja baik 45,5%, stres kerja berat 12,1%. Kesimpulan Psikologis di ruang MPKP falmboyan 8 rata-rata psikologis baik.

Kata kunci: MPKP, Psikologis Perawat

Abstract

The model of professional nursing practice (MPKP) is the management of nursing care structures and processes at the level of the outpatient room so as to enable the provision of professional nursing care. This study is to find out the psychological picture of the nurses in the MPKP unit Rs Dr.Moewardi Surakarta. This research is a quantitative research with descriptive analytic design with use cross sectional design. This research was conducted at the flamboyant inpatient ward of 8 Moewardi Hospital in May 2018. The population in this study were all nurses in flamboyant room 8 Moewardi Hospital. The samples in this study are about 33 respondents using purposive sampling technique. The instrument of this study used a questionnaire of work motivation, job satisfaction, job stress. Data analysis uses frequency distribution. Result of research good work motivation 72,7%, good job satisfaction 45,5%, heavy work stress 12,1%. Conclusion Psychology in space MPKP falmboyan 8 good psychological average.

Keywords: PNP, Psychological, Nurse

1. PENDAHULUAN

Keperawatan adalah bentuk layanan atau asuhan professional dan ilmu keperawatan serta berorientasi pada kebutuhan nyata dari pasien, melihat langsung pada standar professional keperawatan dan menjadikan etika keperawatan sebagai landasan utama tuntutan kerja (Nursalam, 2015). Menurut Kemenkes (2017). Keperawatan adalah kegiatan dalam memberikan asuhan pada individu, keluarga dan kelompok baik dalam kondisi sehat maupun sakit.

Model praktik keperawatan profesional (MPKP) merupakan pengelolaan struktur dan proses pemberian asuhan keperawatan pada tingkat ruang rawat sehingga memungkinkan pemberian asuhan keperawatan professional. Peningkatan MPKP dapat menggambarkan usaha berbagai negara untuk memajukan kualitas asuhan keperawatan dan lingkungan kerja perawat (Sitorus, R., & Panjaitan, 2011).

Wanita lebih rentan mengalami stress dibandingkan laki-laki dikarenakan jumlah prolaktin cenderung tinggi. Saat stress, tubuh wanita mengeluarkan respon fisiologis dengan terdapatnya peningkatan aktivitas hormon neurotransmitter. Dengan peningkatan stress kerja yang dialami perawat, maka kepuasan kerja perawat dapat menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka anak meningkat pula kepuasan kerja dari perawat. Selanjutnya umur dan beberapa faktor lain dari perawat juga dapat mempengaruhi kualitas kerja. Hal ini pula dapat menentukan peningkatan atau penurunan kualitas kerja dari perawat tersebut (Gobel et al., 2014).

Kepuasan kerja dan bagaimana perawat tersebut melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh perasaan. Perasaan yang dimaksud adalah seberapa jauh aktivitas kerja yang dilakukan perawat, apakah sudah sesuai dengan bakat serta minat, dapat memberi peluang belajar, dan bertanggungjawab. (As'ad at el., 2013). Penelitian Mangkunegara dalam (Retyaningsih Ida Yanti, 2013) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang mendorong dan mempengaruhi seseorang untuk bangkit, memberikan arahan dan menjaga sikap dalam lingkungan pekerjaan. Tidak hanya dalam melakukan tindakan keperawatan untuk pasien, motivasi juga berlaku pada saat melakukan dokumentasi. Motivasi

yang baik untuk melakukan proses dokumentasi dapat menghasilkan dokumentasi berkualitas baik.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta merupakan rumah sakit rujukan tipe A dan digunakan sebagai rumah sakit pendidikan milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dimana dengan status akreditasi yang baik tersebut diharapkan mampu memberikan pelayanan yang optimal bagi pasien. Visi dari rumah sakit Dr. Moewardi adalah menjadi rumah sakit terkemuka kelas dunia. Karena jika ingin menjadi rumah sakit berkelas dunia, maka dalam memberikan pelayanan kepada pasien diperlukan model keperawatan yang baik untuk menjaga kinerja perawat dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Dengan pasien yang banyak dan kebutuhan akan pelayanan keperawatan yang meningkat, Rumah Sakit Dr. Moewardi dapat mempertahankan akreditasi yang diraih sampai saat ini.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif analitik dengan menggunakan rancangan cross sectional. Penelitian ini dilaksanakan di ruang inap flamboyan 8 Rumah Sakit Moewardi pada bulan Mei 2018. Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat yang di ruang flamboyan 8 Rumah Sakit Moewardi. Sampel pada penelitian ini sebanyak 33 responden menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja. Menggunakan analisis data univariat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

3.1.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Karakteristik

Karakteristik	Frekuensi	%
Umur		
a. <30 Tahun	22	66.7
b. 30-40 Tahun	10	30.3
c. >40 Tahun	1	3.0
Jenis Kelami		

a. Laki-laki	15	45.5
b. Perempuan	18	54.5
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	17	51.5
b. Perempuan	16	48.8
Lama Kerja		
a. 1-5 Tahun	24	72.7
b. 6-10 Tahun	4	12.1
c. >10 Tahun	5	15.2

Distribusi menurut jenis kelamin responden menunjukkan sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (54.5%) dan sisanya laki-laki sebanyak 15 responden (45.5%). Distribusi menurut jenis kelamin responden menunjukkan sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (54.5%) dan sisanya laki-laki sebanyak 15 responden (45.5%). Distribusi menurut pendidikan responden menunjukkan sebagian besar berpendidikan DIII keperawatan sebanyak 17 responden (51,5%) dan S1 keperawatan sebanyak 16 responden (48.5%). Distribusi menurut lama kerja responden menunjukkan sebagian besar memiliki lama kerja 1-5 tahun sebanyak 24 responden (72.7%) , selanjutnya 6-10 tahun sebanyak 4 responden (12.1%) dan sisanya lebih dari 10 tahun sebanyak 5 responden (15.2%).

3.1.2 Tingkat Motivasi Menurut Karakteristik Responden

Table 2. Distribusi Frekuensi Motivasi menurut Karakteristik Responden

Karakteristik responden	Kategori motivasi (%)	
	Baik	Cukup baik
Usia		
a. <30 tahun	72.2%	27.3%
b. 30-40 tahun	70.0%	30.0%
c. >40 tahun	100.0%	0.0%
Jenis kelami		
a. Laki-lakki	73.3%	26.7%
b. Perempuan	72.2%	26.7%
Pendidikan		
a. DIII keperawatan	76.5%	23.5%
b. S1 keperawatan	68.8%	31.3%
Masa kerja		

a. 1-5 tahun	75.0%	25.0%
b. 6-10 tahun	75.0%	25.0%
c. >10 tahun	60.0%	40.0%

Distribusi tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur <30 tahun memiliki motivasi kerja yang baik, yaitu 72.7%. Selanjutnya pada distribusi umur 30-40 tahun mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang baik, yaitu sebanyak 70.0%. Responden berumur lebih dari 40 tahun memiliki kepuasan kerja yang baik 100%. Dan menunjukkan bahwa jenis kelamin laka-laki sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik, yaitu 73.3%.

Selanjutnya pada distribusi perempuan memiliki kepuasan kerja yang baik yaitu 72.2%. menunjukkan bahwa pendidikan DIII keperawatan sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik, yaitu 76.5%. Selanjutnya pada distribusi S1 keperawatan memiliki motivasi kerja yang baik 68.8%. menunjukkan bahwa menurut lama kerja 1-5 tahun sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik 75.0%. Selanjutnya pada distribusi lama kerja 5-10 tahun mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang baik, yaitu 75.0% Sisanya 60.0% bekerja lebih dari 10 tahun memiliki motivasi kerja yang baik.

3.1.3 Tingkat Kepuasan Menurut Karakteristik Responden

Tabel 3. Distribusi Frekuensi kepuasan menurut Karakteristik Responden

Karakteristik responden	Kategori kepuasan (%)	
	Baik	Cukup baik
Usia		
a. <30 tahun	36.4%	63.6%
b. 30-40 tahun	70.0%	30.0%
c. >40 tahun	0.0%	100.0%
Jenis kelami		
a. Laki-lakki	46.7%	53.3%
b. Perempuan	44.4%	55.6%
Pendidikan		
a. DIII keperawatan	58.8%	41.2%

b. S1 keperawatan	31.3%	68.8%
Masa kerja		
a. 1-5 tahun	37.5%	62.5%
b. 6-10 tahun	75.0%	25.0%
c. >10 tahun	60.0%	40.0%

Distribusi diatas menunjukkan bahwa menurut umur kurang dari 30 sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja yang baik, yaitu 36.4%. Selanjutnya pada distribusi umur 30-40 tahun mayoritas responden memiliki kepuasan kerja yang baik, yaitu sebanyak 70.0%. Dan responden berumur lebih dari 40 tahun memiliki kepuasan kerja yang cukup 100%.

Menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja yang baik, yaitu 46.7%. Selanjutnya pada distribusi perempuan memiliki kepuasan kerja yang baik, yaitu 44.4%), serta menunjukkan bahwa pendidikan DIII keperawatan sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja yang baik, yaitu 58.8%. Sebaliknya pada distribusi S1 keperawatan memiliki kepuasan kerja yang baik, yaitu 31.3%). Distribusi diatas menunjukkan bahwa menurut lama kerja 1-5 tahun sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja yang baik, yaitu 37.5%. Sebaliknya pada distribusi lama kerja 5-10 tahun mayoritas responden memiliki kepuasan kerja yang baik, yaitu 75.0%. Sisanya 60.0% responden bekerja lebih dari 10 tahun memiliki kepuasan kerja yang baik.

3.1.4 Tingkat stres menurut karakteristik responden

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Stres menurut karakteristik

Karakteristik responden	Katagori stres (%)		
	Stres ringan	Stres sedang	Stres berat
Usia			
a. <30 tahun	45.5%	40.9%	13.6%
b. 30-40 tahun	20.0%	70.0%	10.0%
c. >40 tahun	0.0%	100.0%	0.0%
Jenis kelamin			
a. Laki-laki	46.7%	46.7%	6.7%
b. Perempuan	27.8%	55.6%	16.6%
Pendidikan			
a. DIII keperawatan			
b. S1 keperawatan	29.4%	52.9%	17.6%
Masa kerja	43.8%	50.0%	6.3%
a. 1-5 tahun			
b. 6-10 tahun	45.8%	45.8%	8.3%
c. >10 tahun	0.0%	75.0%	25.0%
	20.0%	60.0%	20.0%

Distribusi diatas menunjukkan bahwa menurut umur kurang dari 30 memiliki stres tinggi, yaitu 13.6%. Selanjutnya pada distribusi umur 30-40 tahun mayoritas responden memiliki stress berat , yaitu 10.0%. berumur lebih dari 40 tahun memiliki stres sedang 100%. Distribusi diatas menunjukkan bahwa menurut jenis kelamin laki-laki sebagian besar responden memiliki stres yaitu 6.7% Selanjutnya pada jenis kelamin perempuan memiliki stres , yaitu 16.6%. Distribusi diatas menunjukkan bahwa pendidikan DIII keperawatan sebagian besar responden memiliki stress 17.6%. Selanjutnya pada distribusi S1 keperawatan memiliki stres 6.3%.Distribusi diatas menunjukkan bahwa menurut lama kerja 1-5 tahun memiliki stres 8.3%. Selanjutnya pada distribusi lama kerja 5-10 tahun mayoritas responden memiliki stres 25.0%, Responden bekerja lebih dari 10 tahun memiliki stres 20.0%

3.2. Pembahasan

3.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden sebagaimana ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa distribusi umur responden tertinggi adalah <30 tahun yaitu sebanyak 22 perawat (66.7%). Menurut Nurcahyani, Widodo, & Rosdiana (2016) usia 20-30 merupakan usia produktif dimana mereka sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya dan mampu berpikir kritis dalam menjalankan suatu tugas, sehingga mereka lebih agresif dalam bertindak memberikan pelayanan karena motivasi diri untuk meningkatkan prestasi dalam kerja.

Karakteristik responden sebagaimana ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan distribusi pendidikan sebagian besar adalah D3 Keperawatan yaitu sebanyak 17 perawat (51.5%). Menurut Rusmianingsih (2012), perawat dengan tingkat pendidikan yang berbeda mempunyai peluang untuk mempunyai kepuasan kerja yang berbeda pula karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka kemampuan kognitif dan keterampilan akan semakin meningkat sesuai dengan kompetensinya sehingga peluang dan kesempatan untuk mendapatkan posisi dan promosi yang lebih baik akan semakin meningkat pula. Menurut Dewan Pimpinan Persatuan Perawat Nasional Indonesia yang dimaksud dengan perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikannya pada pendidikan formal keperawatan minimal lulusan DIII keperawatan (DPP PPNI, 1999).

Karakteristik responden sebagaimana ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan distribusi jenis kelamin sebagian besar adalah jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 perawat (54.5%). Perawat perempuan lebih sabar dan teliti dalam merawat serta menghadapi pasien dan keluarga yang bervariasi kerakturnya (Heruqutanto, Harsono, Damayanti, & Setiawati, 2017). Menurut penelitian (Arruum, Sahar, & Gayatri, 2015) perawat perempuan yang diberi dukungan secara psikologis dapat menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan perawat perempuan yang tidak diberi dukungan secara psikologis, akan menghasilkan kinerja yang tidak baik. Psikologis perawat perempuan dan laki-laki

cenderung berbeda. Hal ini juga dibuktikan oleh salah satu rumah sakit di Jakarta yang memiliki perawat laki-laki dan secara keseluruhan mereka mencerminkan memiliki kinerja yang baik.

Karakteristik responden sebagaimana ditampilkan pada table diatas menunjukkan dirtribusi lama kerja sebagian tertinggi adalah 1-5 tahun yaitu sebanyak 24 perawat (72.7%). Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja kurang dari 32 tahun mempunyai harapan yang relative sudah terpenuhi kerana belum mempunyai tuntutan kebutuhan yang tinggi dibandingkan dengan masa kerja yang sudah lama (Rusmianingsih, 2012).

3.2.2 Tingkat motivasi menurut karakteristik responden

Hasil uji statistik ini menunjukkan perawat yang memiliki usia lebih dari 40 tahun memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Mubarak (2011) semakin dewasa usia seseorang maka tingkat berfikirnya akan semakin matang. Semakin matang seseorang, maka semakin banyak pula pengalaman hidup, sehingga semakin tinggi pula pengetahuan, persepsi, kebutuhan, dan motivasinya. Hal ini didukung pula oleh Siagian (2008) yang menjelaskan bahwa usia berkaitan erat dengan kedewasaan atau maturitas seseorang bahwa semakin tinggi usia seseorang, kedewasaan teknis dan psikologis juga semakin tinggi.

Hasil uji statistik ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki jenis kelamin laki-laki. Samsualam, Indar dan Musyahfar (2008) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja asuhan keperawatan. Pria dan wanita tidaklah sama dalam melakukan suatu pekerjaan. Beberapa penelitian lain juga mengungkapkan hal yang berbeda, seperti penelitian Soepropjo, Mandagi, Engkeng (2017) yang menunjukkan bahwa antara perawat laki-laki dan perempuan sama-sama mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis statistik bahwa seseorang yang berpendidikan DIII keperawatan memiliki motivasi kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Makatiho, Tilaar, Ratag (2015) yang menyatakan bahwa perawat yang belatarbelakang pendidikan DIII keperawatan lebih baik motivasi kerjanya. Hal ini bisa disebabkan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar

pula keinginan untuk memanfaatkannya pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir individu, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang.

Berdasarkan hasil analisis statistik bahwa seseorang yang bekerja antara 1-5 dan 5-10 tahun memiliki motivasi kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Titis (2014) yang menyatakan bahwa perawat yang lebih sedikit masa kerjanya mempunyai motivasi yang lebih baik daripada perawat yang sudah lama. Hal ini bisa disebabkan karena perawat yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama akan mengalami kejenuhan atau kebosanan pada pekerjaannya. Menurut Mulyani (dalam Sukwan, 2009) bahwa semakin bertambahnya usia seseorang maka variasi kegiatan, perasaan, kebutuhan, dan hubungan sosial semakin bertambah. Stress kerja perawat berdasar karakteristik responden.

3.2.3 Tingkat kepuasan menurut karakteristik responden

Hasil uji statistik ini menunjukkan perawat yang memiliki usia 31-40 tahun lebih memiliki kepuasan yang tinggi. Hal ini selaras dengan penelitian Fritz (2011) yang menyimpulkan bahwa perawat pada kelompok usia 35 tahun memiliki kepuasan yang baik. Sesuai dengan teori Robbins (2001) umur perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pada perawat professional semakin meningkatnya umur semakin meningkat kepuasan kerjanya. Peningkatan tersebut karena meningkatnya pengalaman dan kemampuan profesionalnya. Sedangkan pada perawat berusia muda pada tingkat vokasional, peningkatan kemampuannya lebih pada peningkatan keterampilan teknik, bukan pada peningkatan kompetensi professional, intelektual dan interpersonal sehingga tidak mempegaruhi kepuasan kerja.

Dari hasil uji statistik menunjukan bahwa perawat yang berjenis kelamin laki-laki memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. As'ad (2013) mengemukakan dalam bukunya "Psikologi industry sumber daya manusia" bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dan wanita, dimana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan dengan pria. Hal ini sejalan dengan penelitian Arrum et al (2015) yang menemukan bahwa terdapat

hampir separuh dari jumlah perawat perempuan terjadi ketidakpuasan dalam bekerja.

Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa perawat yang pendidikan DIII keperawatan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Faizin (2008) dalam penelitiannya menjelaskan tingkat pendidikan formal yang semakin tinggi, berakibat pada peningkatan harapan dalam hal perolehan karir dan pekerjaan serta penghasilan. Akan tetapi disisi lain, lapangan kerja yang tersedia tidak selalu sesuai dengan tingkat dan jenis pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut sehingga akan mempengaruhi tingkat kepuasannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa perawat yang belatarbelakang pendidikan akademi (D3) lebih baik kepuasan kerjanya dibandingkan dengan yang sarjana (S1). Schulzt (2006) mengatakan bahwa terdapat hubungan negative antara kepuasan kerja dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil satatistik menunjukkan responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun memiliki kepuasan kerja yang baik. Penelitian ini selaras dengan penelitian Fritz (2011) yang menyimpulkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang memiliki kepuasan yang baik pula. tahun memiliki kepuasan yang tinggi. Tzeng dalam jurnal Taufiqurrahman, Asmaningrum, Purwandari (2014) yang menyatakan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kepemilikan karena pengalaman yang berbeda, kemampuan dan kebutuhan. Teori lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah teori dari Soedarmayanti (2004) yang mengatakan bahwa orang - orang yang telah lebih lama berada pada suatu pekerjaan akan lebih produktif dan merasa puas akan pekerjaannya

3.2.4 Tingkat stres menurut karakteristik responden

Pada penelitian ini mayoritas perawat yang mengalami stress berat adalah perawat yang berusia < dari 30 tahun (13,6%), sedangkan perawat yang berusia 30-40 tahun hanya mengalami stress ringan dan sedang. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Herqutanto et al (2017) dengan hasil penelitian perawat yang berusia lebih dari 40 tahun lebih dapat mengendalikan stress. Perawat yang berusia lebih tua lebih matang kejiwaannya, bijaksana,berpikir

rasional, mengendalikan emosi, toleran terhadap perilaku yang berbeda darinya, serta lebih matang intelektual dan psikologisnya.

Hal ini sesuai dengan teori Smeth (1994) mengemukakan jika jenis stress yang beresiko dan berpotensi dibagi menjadi 3 tahap dalam kehidupan yaitu pada masa kanak-kanan, masa remaja hingga masa dewasa. Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa perawat perempuan mempunyai presentase lebih besar mengalami stress berat. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Ansori dan Martiana (2017) yang menunjukkan perempuan memiliki presentase lebih besar terhadap terjadinya stress di bandingkan dengan laki-laki. Hal ini sesuai dengan teori Suma'mur (1994) yang mengemukakan bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan fisik (otot) yang berbeda. Perempuan memiliki kecenderungan cepat lelah sehingga stress kerja lebih banyak dialami perempuan. Selain itu, stress kerja juga dipengaruhi dengan adanya siklus haid pada wanita yang dapat memengaruhi kondisi emosionalnya. Emosi yang tidak stabil dapat memperberat stress kerja yang dialaminya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan responden dengan tingkat pendidikan D3 lebih banyak mengalami stress berat. Menurut Susanto (2014) tingkat pendidikan berpengaruh terhadap seseorang dalam menyelesaikan tugas dan memecahkan setiap masalah yang dihadapi pada situasi atau konflik yang diakibatkan oleh pekerjaan sehingga rentan terjadinya stress.

Anita et,al (2017) mengatakan masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja untuk berkerja di suatu tempat. Masa kerja berhubungan dengan pengalaman pekerja dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Masa kerja yang berhubungan dengan stres kerja berkaitan dalam menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Berdasarkan hasil satatistik menunjukkan responden yang memiliki masa kerja 5-10 memiliki stres kerja yang berat. Hal ini sejalan dengan penelitian Indriyani (2009) yang menunjukkan bahwa semakin lama bekerja semakin tinggi tingkat stress yang dialami dan dapat menimbulkan kebosanan, terutama bila lingkungan kerja kurang menyenangkan maka kondisi ini akan menimbulkan stres.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Karakteristik perawat di bangsal runag rawat inap flamboyant 8 RS Dr. Moewardi Surakarta adalah berumur kurang dari 30 tahun, berjenis kelamin perempuan, pendidikan DIII-Keperawatan, dan memiliki kerja 1-5 tahun. Sebanyak 72.7% responden yang memiliki motivasi baik, 27.3% memiliki motivasi cukup baik dan tidak terdapat responden memiliki motivasi kurang baik. Sebanyak 54.5% responden yang memiliki kepuasan kerja baik, 45.5% memiliki kepuasan kerja cukup dan tidak terdapat responden memiliki kepuasan kerja kurang baik. Sebanyak 51.5% responden yang memiliki stres sedang, 36.4% memiliki stres ringan dan 12.1% memiliki stres berat.

4.2. Saran

Bagi rumah sakit diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan psikologis perawat, misalnya faktor motivasi, stress, kepuasan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan memperhatikan beban kerja, insentif, serta meningkatkan pengetahuan dan kemampuan perawat dengan mengadakan seminar atau workshop. Bagi perawat, perawat lebih dapat meningkatkan motivasi internal dari dalam diri sendiri dan selalu memperbarui ilmu keperawatan yang ada atau mengikuti perkembangan ilmu terbaru sehingga dapat menjadi lebih maju lagi dalam melakukan asuhan keperawatan dan memaksimalkan kinerjanya. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini hanya meneliti psikologis perawat pelaksana secara umum di unit mpkp untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang psikologis perawat pelaksana berdasarkan shift dan beban kerja di unit mpkp.

DAFTAR PUSTAKA

- Arruum, D., Sahar, J., & Gayatri, D. (2015). Kontribusi perbedaan psikologis perawat terhadap pendahuluan metode hasil, *18*(1), hal : 17–22.
- As'ad, A & Sidin, I. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit universitas hasanuddin tahun 2013, (1114), hal : 1–14.
- As'ad M. Psikologi industri sumber daya manusia. Yogyakarta: Liberty; 2003.

- Faizin. Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. Jurnal keperawatan. [serial Online]. <http://eprints.ums.ac.id/1104/1/3g.pdf> [27 Mei 2014]; 2008.
- Fritz (2011) Hubungan Usia, Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Dr. Koesnadi. *Jurnal of Health Science*, 1(2)
- Gobel, R. S., Rattu, J. A. M., & Akili, R. H. (2014). Faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang icu dan ugd rsud dateo binangkang kabupaten bolaang mongondow.
- Harqutanto, et al (2017). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan
- Taufiequrrahman, et al (2014). Analisis Determinan Karakteristik Individu Tenaga
- Keperawatan dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr. H. Koesnadi Bondowoso. *E-jurnal Pustaka kesehatan*, 2(3)
- Mangkunegara, A. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM Bandung* PT. Refika aditama.
- Mubarak, W. (2011). *Promosi Kesehatan*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan (aplikasi dalam praktik keperawatan profesional)* (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Sitorus, R., & Panjaitan, R. (2011). *Manajemen keperawatan : manajemen keperawatan di ruang rawat*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Samsulan, Indar & Syafar. M (2008). Analisis Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi dengan Kinerja Asuhan Keperawatan di BP. Rumah Sakit Umum Labuang Bajo Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Madani*. ISSN. 1979-228X,1(2).
- Siagian. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
Kesehatan Primer. *Jurnal stres kerja pada perawat*,5 (1)