

Hubungan *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap

Anisa^{1*}, Tatiana Siregar²

^{1*,2} Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Corresponding author* : tatiana_siregar@upnvj.ac.id

ABSTRAK

Perawat dengan tingkat *Self efficacy* yang tinggi dapat mendorong hasil kerja yang baik sehingga kepuasan kerja perawat meningkat dan berpengaruh positif terhadap mutu pelayanan yang ada di rumah sakit. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *Self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Cilegon. Desain penelitian adalah kuantitatif-*cross sectional* dengan jumlah sampel sebanyak 112 perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon dan metode yang digunakan adalah *purposive sampling*. Analisa data menggunakan uji *Chi-Square* dengan CI95% dengan hasil p value 0.001 yang berarti <0.05 sehingga disimpulkan terdapat hubungan signifikan antara *Self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Cilegon. Bagi kepala tim disarankan dapat memperbaiki sistem pembagian tugas yang ada di ruangan agar perawat tidak merasakan beban kerja yang tinggi, untuk kepala ruangan disarankan supervisi dilakukan dengan lebih baik agar motivasi perawat dapat meningkat sehingga timbul kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Perawat, Rawat Inap, *Self efficacy*

The Relationship Between Self Efficacy and Job Satisfaction of Nurses at The Inpatient Instalations

ABSTRACT

Nurses with a high level of self-efficacy can encourage good work results so that nurses' job satisfaction increases and positively affects the quality of services in the hospital. The purpose of the study was to determine the relationship between Self efficacy and nurse job satisfaction in providing nursing care in the inpatient room of RSUD Cilegon. The study design was quantitative-cross sectional with a sample of 112 nurses in the inpatient room of RSUD Cilegon and the method used was purposive sampling. Data analysis using the Chi-Square test with CI95% with a p value of 0.001 which means <0.05 so that it is concluded that there is a significant relationship between Self efficacy and nurse job satisfaction in providing nursing care in the inpatient room of Cilegon Hospital. For the head of the team, it is recommended to improve the task distribution system in the room so that nurses do not feel a high workload, for the head of the room, it is recommended that supervision be done better so that nurse motivation can increase so that job satisfaction arises.

Keyword :, Job Satisfaction, Nurse, Inpatient, *Self efficacy*

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah tempat pelayanan kesehatan diharapkan bisa memberikan pelayanan yang baik, mampu untuk menjaga kepercayaan dan mementingkan kebutuhan masyarakat, bukan hanya dalam aspek medik dan keperawatan tetapi juga dalam kenyamanan, dan keramahan (Maryati et al., 2018). Pelayanan keperawatan adalah salah satu pelayanan yang sangat penting yang berfokus pada pengaplikasian asuhan keperawatan. Sumber Daya Manusia salah satu aspek yang tidak terlepas pada instansi rumah sakit sebab sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak terhadap manajemen rumah sakit yang baik. (Indriyani dkk., 2020)

Pada saat ini perawat dianggap sebagai salah satu profesi kesehatan memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pembangunan kesehatan baik di Indonesia maupun di dunia internasional. Perawat sebagai tenaga kesehatan dengan jumlah paling banyak dari seluruh tenaga kesehatan yang ada. Jumlah tenaga perawat di seluruh dunia mencapai 38,43% dari total tenaga kesehatan yang ada. Di Indonesia, perawat juga merupakan tenaga kesehatan terbanyak (47.28%) yang tersebar disetiap daerah. (Safaat dkk., 2021). Hasil kerja perawat akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas rumah sakit. Oleh karena itu, persepsi dan perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan (Febrianita & Yunus, 2017)

Kepuasan kerja merupakan output dari berbagai macam sikap (attitude) yang dimiliki oleh perawat. (Barahama dkk., 2019). Berdasarkan konsep Value Theory, dijelaskan bahwa kepuasan kerja timbul saat hasil pekerjaan yang diterima individu sesuai dengan yang diharapkan. Semakin baik orang menerima hasil, akan meningkatkan kepuasannya. Berdasarkan penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja perawat, masih ditemukan Masalah yaitu perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil ketidakpuasan pekerjaan akan berdampak pada motivasi kerja, lingkungan, gaji, interaksi sosial dengan atasan, loyalitas, penghargaan, komunikasi, rekan kerja. (Rohani dkk., 2020).

Self efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol juga keberfungsian orang itu sendiri dalam lingkungan (Drama dkk., 2019). Tingkat efikasi diri berdampak signifikan pada seberapa percaya diri perawat terhadap kemampuannya, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan dan kinerja di rumah sakit (Indriyani dkk., 2020). Dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan mempengaruhinya dengan meningkatkan sikap peduli ketika memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, sehingga meningkatkan kepuasan pasien (Febriani, 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rina Kundre dan Vandry Kallo pada tahun 2018 pada 38 perawat di RSUD Pancaran Kasih Gmim Manado, didapatkan hasil penelitian bahwa mayoritas perawat merasa tidak puas yaitu sebanyak 25 perawat (65,8%) ini terjadi karna masih belum semua kepuasan kerja perawat terpenuhi,

berbeda jauh dengan jumlah perawat yang merasa puas yaitu sebanyak 15 perawat (34,2%) dari aspek kekerabatan antar rekan kerja yang sudah terjalin baik dan harmonis satu sama lain (Kundre, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Endrian Mulyadi dkk tahun, 2022 di RS Ciamis dilakukan kepada 38 perawat didapatkan hasil yaitu sebanyak 3 Perawat PNS merasa puas dan 7 perawat PNS merasa tidak puas yang berarti mayoritas perawat PNS di RS tersebut mengalami ketidakpuasan kerja. (Waluyo dkk., 2022).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Istriawan et al., (2021) di RS Aisyiyah Kudus kepada perawat didapatkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, berbeda dengan penelitian lain pada perawat ruang rawat inap di RSUD Patuh Patut Patju didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan signifikan pada *self efficacy* terhadap kepuasan kerja perawat (Effendi, 2021). Hal ini dapat disebabkan karena rasa percaya diri perawat yang tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Penelitian *self efficacy* terhadap kepuasan kerja perawat ini perlu terus diteliti demi meningkatkan kepuasan kerja perawat dirumah sakit dalam memberikan asuhan keperawatan agar kinerja perawat dan mutu pelayanan dirumah sakit dapat terus meningkat. Berdasarkan penjelasan latar belakang dan *research gap* ini, oleh karna itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Cilegon. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 perawat sesuai dengan metode Krejcie dan Morgan menggunakan pendekatan chi-kuadrat dengan batas eror 5% (0,05). Teknik pengambilan sample yaitu *purposive sampling*. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner yang dibagi menjadi 3 bagian yaitu data demografi perawat berupa (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa bekerja, status pernikahan), pertanyaan berkaitan dengan *self efficacy*, pernyataan terkait kepuasan kerja.

C. HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini sebanyak 112 perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon, dengan gambaran karakteristik perawat sebagai berikut:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon (n=112)

Karakteristik Perawat	F	%
Usia		
<40 Tahun	83	74.1
≥40 Tahun	29	25.9
Jenis Kelamin		
Perempuan	101	90.2
Laki-Laki	11	9.8
Tingkat Pendidikan		
D3 Keperawatan	86	76.8

S1-Ners	26	23.2
Masa Bekerja		
<5 Tahun	30	26.8
5-10 Tahun	44	39.3
> 10 Tahun	38	33.9
Status Perkawinan		
Belum Menikah	14	12.5
Menikah	98	87.5

Tabel.1 menunjukkan data bahwa perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon sebagian besar berusia <40 tahun sebanyak 83 perawat (74.1%), dengan didominasi jenis kelamin perempuan sebanyak 101 perawat (90.2%), mayoritas pendidikan perawat yaitu D3 Keperawatan sebanyak 86 perawat (76.8%). Dengan mayoritas perawat memiliki masa kerja yaitu selama 5-10 tahun sebanyak 44 perawat (39.3%), dan perawat berstatus menikah sebanyak 98 perawat (87.5%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi *Self efficacy* Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon (n=112)

<i>Self efficacy</i>	F	%
Rendah	34	30.4
Tinggi	78	69.6

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Dimensi *Self Efficacy* di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon (n=112)

No.	<i>Self Efficacy</i>	Frekuensi	Persentase(%)
	<i>Level</i>		
1.	Rendah	35	31.3
2.	Tinggi	77	68.8
	<i>Generality</i>		
1.	Rendah	15	13.4
2.	Tinggi	97	86.6
	<i>Strength</i>		
1.	Rendah	22	19.6
2.	Tinggi	90	80.4
Total		112	100

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon (n=112)

Kepuasan Kerja	F	%
Tidak Puas	55	49.1
Puas	57	50.9

Hasil analisa pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 112 perawat pada penelitian ini mayoritas perawat memiliki *self efficacy* dengan kategori tinggi sebanyak 78 perawat dengan persentase(69.6%) dan sisanya sebanyak 34 perawat (30.4%) memiliki *self efficacy* dengan kategori rendah. Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 112 perawat mayoritas memiliki *Self efficacy* dimensi *level* dengan kategori tinggi sebanyak 77 perawat dengan persentase(68.8%). Pada dimensi *generality* dengan kategori tinggi sebanyak 97 perawat dengan persentase(86.6%). Dimensi *strength* mayoritas perawat

memiliki *self efficacy* dengan kategori tinggi sebanyak 90 perawat dengan persentase (80.4%). Hasil analisa pada tabel 4 diatas menunjukkan mayoritas perawat memiliki kepuasan kerja dengan kategori puas sebanyak 57 perawat dengan persentase (50.9%) dan sisanya sebanyak 55 perawat atau 49.1% merasa tidak puas.

Tabel 5 Korelasi Data Karakteristik Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon Tahun 2023 (n=112)

Variabel	Kepuasan Kerja				Total		OR (95% CI)	P Value
	Puas		Tidak Puas		N	%		
	N	%	N	%				
Usia								
<40 Tahun	41	36.6	42	37.5	83	74.1	1.261	0.749
≥40 Tahun	16	14.3	13	11.6	29	25.9		
Total	57	50.9	55	49.1	112	100		
Jenis Kelamin								
Laki-Laki	5	4.5	6	5.4	11	9.8	1.273	0.950
Perempuan	52	46.4	49	43.8	101	90.2		
Total	57	50.9	55	49.1	112	100		
Tingkat Pendidikan								
D3	45	40.1	41	36.6	86	76.8	0.781	0.743
S1-Ners	12	10.7	14	12.5	26	23.2		
Total	57	50.9	55	49.1	112	100		
Masa Bekerja								
<5 Tahun	15	13.4	15	13.4	30	26.8	-	0.788
5-10 Tahun	21	18.8	23	20.5	44	39.3		
>10 Tahun	21	18.8	17	15.2	38	33.9		
Total	57	50.9	55	49.1	112	100		
Status Perkawinan								
Belum Menikah	7	6.3	7	6.3	14	12.5	1.042	1.000
Menikah	50	44.6	48	42.9	98	87.5		
Total	57	50.9	55	49.1	112	100		

Pada tabel 5 menunjukkan hasil menurut usia terhadap kepuasan kerja didapatkan p value 0.749 (>0,05) sehingga di nyatakan tidak ada hubungan signifikan antara usia perawat dengan kepuasan kerja perawat. Diperoleh data hasil penelitian perawat yang merasa tidak puas terhadap perkerjaannya sebanyak 42 perawat (37.5%) dengan usia <40 tahun. Sedangkan untuk perawat yang merasa puas sesuai usia ≥40 tahun sebanyak 16 perawat (14.3%). Berdasar jenis kelamin didapatkan p value 0.950 (>0,05) sehingga di nyatakan tidak ada hubungan antara jenis kelamin perawat dengan kepuasan kerja perawat. Diperoleh data hasil penelitian mayoritas perawat yang merasa puas terhadap perkerjaannya jenis kelamin perempuan sebanyak 52 perawat (46.4%).

Berdasarkan jenis kelamin laki – laki mayoritas perawat yang merasa tidak puas sebanyak 6 perawat (5.4%).

Tingkat pendidikan didapatkan p value 0.743 (>0,05) sehingga di nyatakan tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan perawat dengan kepuasan kerja perawat. Diperoleh data hasil penelitian mayoritas perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya dengan tingkat pendidikan D3 keperawatan sebanyak 45 perawat (40.1%). Sedangkan untuk perawat dengan tingkat pendidikan S1 Keperawatan+Ners mayoritas yang merasa tidak puas sebanyak 14 perawat (12.5%). Masa Bekerja didapatkan p value 0.788 (>0,05) sehingga dinyatakan tidak ada hubungan antara masa bekerja perawat dengan kepuasan kerja perawat. Diperoleh data hasil penelitian perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya <5 tahun sebanyak 15 perawat (13.4%) sedangkan mayoritas perawat yang merasa tidak puas pada masa kerja 5-10 tahun sebanyak 23 perawat (20.5%) kemudian pada mayoritas perawat dengan masa bekerja >10 Tahun yang merasa puas sebanyak 21 perawat (18.8%). Dan status perkawinan didapatkan p value 1.000 (>0,05) sehingga di nyatakan tidak ada hubungan antara status pernikahan perawat dengan kepuasan kerja perawat. Diperoleh data hasil penelitian mayoritas perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan sudah menikah sebanyak 50 perawat (44.6%).

Tabel 6 Korelasi Dimensi *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon Tahun 2023 (n=112)

Dimensi <i>Self Efficacy</i>	Kepuasan Kerja				Total		OR (95% CI)	P Value
	Puas		Tidak Puas					
	N	%	N	%	N	%		
Level								
Rendah	10	8.9	25	22.3	35	31.3	3.917	0.003
Tinggi	47	42.0	30	26.8	77	68.8		
Generality								
Rendah	4	3.6	11	9.8	15	13.4	3.312	0.044
Tinggi	53	47,3	44	39.3	97	86.6		
Strength								
Rendah	1	0.9	21	18.8	22	19.6	34.588	0.001
Tinggi	56	50.0	34	30.4	90	80.4		
Total	57	50.9	55	49.1	112	100		

Tabel 6 menunjukkan hasil korelasi *self efficacy* dimensi *level* dengan kepuasan kerja didapatkan p value 0.003 yang berarti < 0,05. Sehingga diartikan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dimensi *level* dengan kepuasan kerja perawat. Mayoritas sebanyak 47 perawat (42.0%) merasakan kepuasan kerja dan *self efficacy* dimensi *level* kategori tinggi. Berdasarkan dimensi *generality* didapatkan p value 0.044 yang berarti < 0,05 sehingga diartikan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dimensi *generality* dengan kepuasan kerja perawat. Mayoritas sebanyak 53 perawat (47.3%) merasakan kepuasan kerja dan *self efficacy* dimensi *generality* kategori tinggi.

Berdasarkan dimensi *strength* didapatkan p value 0.001 yang berarti $< 0,05$ sehingga diartikan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dimensi *strength* dengan kepuasan kerja perawat. Mayoritaas sebanyak 56 perawat (50.0%) merasakan kepuasan kerja dan *self efficacy* dimensi *strength* kategori tinggi.

Tabel 7 Korelasi *Self efficacy* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon Tahun 2023 (n=112)

<i>Self efficacy</i>	Kepuasan Kerja				Total	OR (95% CI)	P Value	
	Puas		Tidak Puas					
	N	%	N	%				
Rendah	5	4.5	29	25.9	34	30.4	11.600	0.000
Tinggi	52	46.4	26	23.2	78	69.6		
Total	57	50.9	55	49.1	112	100		

Pada tabel 6 menunjukkan hasil korelasi data variabel *self efficacy* dengan kepuasan kerja didapatkan p value 0.000 yang berarti $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Cilegon. Hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja mendapatkan nilai OR 11.600 (95% CI 4.021-33.463) dengan OR >1 maka perawat yang merasakan *self efficacy* tinggi memiliki peluang 11.600x merasakan kepuasan kerja dibandingkan perawat yang memiliki *self efficacy* kategori rendah.

D. PEMBAHASAN

1. Hubungan Karakteristik Perawat Berdasarkan Usia dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil yang peneliti dapatkan melalui olah data karakteristik perawat berdasarkan usia menunjukkan bahwa nilai P value 0.749 dimana nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada korelasi yang berarti antara usia dengan kepuasan kerja perawat. Namun hasil ini bertolak belakang dengan penelitian lain oleh Darmawanti, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara usia dengan kepuasan kerja perawat diperoleh nilai p value 0.013 yang berarti <0.05 . Menurut teori Siagian, (2009) yang menyatakan bahwa umur mempunyai ikatan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Umur berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan atau maturitas perawat. Menurut Siagian, (2013) usia semakin meningkat akan meningkatkan pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam pengambilan keputusan, berfikir rasional, kinerja akan meningkat dan kepuasan kerja tercapai.

2. Hubungan Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil yang peneliti dapatkan melalui olah data karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa nilai P value 0,950 dimana nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat. Namun ini bertolak belakang pada penelitian lain oleh Taufiqurrahman dkk., (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja dengan nilai p value 0.019 yang berarti <0.05 . Terbukti dengan hasil penelitian yaitu 50,6% perawat berjenis kelamin perempuan dan sisanya laki-laki (Rizany dkk., 2022). Hal ini sejalan dengan hasil data penelitian Rizky dkk., (2018) berjenis kelamin perempuan lebih dominan sebanyak 33 perawat (80,5%) dari 41 perawat penelitian. Karakteristik seseorang seperti Jenis kelamin ikut berperan dalam memberikan kepuasan kerja (Pangulimang dkk., 2019).

3. Hubungan Karakteristik Perawat Berdasarkan Tingkat Pendidikan dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil yang peneliti dapatkan melalui olah data karakteristik perawat berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa nilai P value 0,743 dimana nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon. Tingkat pendidikan yang paling banyak adalah DIII Keperawatan sebanyak 86 orang (76.8 %). Hal ini wajar karena jumlah lulusan perawat dengan Diploma masih banyak sehingga penerimaan tenaga kerja diploma juga masih dibutuhkan (Rizany dkk., 2022). Berdasarkan klasifikasi perawat dari jenjang pendidikan dari keseluruhan jumlah total perawat 296.876 dari 15.263 unit layanan kesehatan di Indonesia, sebanyak 77.56% (230.262) merupakan perawat lulusan Diploma-III sedangkan perawat ners merupakan perawat lulusan S1 Keperawatan dengan 1 tahun pendidikan profesi keperawatan sebanyak 10,84% (32.189) (Pangulimang dkk., 2019).

4. Hubungan Karakteristik Perawat Berdasarkan Masa Bekerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil yang peneliti dapatkan melalui olah data karakteristik perawat berdasarkan masa bekerja menunjukkan bahwa nilai P value 0,788 dimana nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara masa bekerja dengan kepuasan kerja perawat. Namun hasil ini bertolak belakang dengan penelitian lain oleh Darmawanti, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lama kerja dengan kepuasan kerja perawat diperoleh nilai p value 0.024 yang berarti <0.05. Lama bekerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan kepuasan kerja seorang pegawai (Anindya dkk., 2017). Semakin lama karyawan berada dalam suatu instansi, diasumsikan pengalaman serta pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Budhiana dkk., 2022).

5. Hubungan Karakteristik Perawat Berdasarkan Status Pernikahan dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil yang peneliti dapatkan melalui olah data karakteristik perawat berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa nilai P value 1.000 dimana nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara status pernikahan dengan kepuasan kerja perawat. Dan pada hasil yang peneliti dapatkan menunjukkan bahwa mayoritas perawat RSUD Cilegon sudah menikah sebanyak 98 perawat (87.5%) dan mayoritas perawat yang sudah menikah merasakan kepuasan kerja sebesar 50 perawat (44.6%) dibandingkan perawat yang belum menikah sebanyak 7 perawat (6.3%) yang merasa puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian, yang menyatakan bahwa karyawan yang menikah lebih rendah tingkat keabsenannya, mempunyai tingkat pengunduran diri yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang tidak menikah (Made dkk., 2020).

6. Hubungan *Self efficacy* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon

Hasil yang peneliti dapatkan menunjukkan mayoritas perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon merasakan *self efficacy* dengan kategori tinggi sebanyak 78 perawat (69.6%) sedangkan sebanyak 34 perawat (30.4%) memiliki *self efficacy* dengan kategori rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Drama dkk., (2019) berdasarkan penelitiannya didapatkan hasil analisa univariat *self efficacy* dari 48 perawat sebanyak 26 perawat memiliki *self efficacy* kategori baik dengan persentase 54.2% dan 22 perawat memiliki *self efficacy* kategori kurang baik dengan persentase 45.8%. Hasil penelitian *self efficacy* tersebut membuktikan bahwa *self efficacy* perawat ruang rawat inap sudah baik dengan persentase sebanyak 54. Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon dominan perawat merasa puas sebesar 57 perawat (50.9%). Hasil ini sejalan dengan penelitian Melinda, (2019) didapatkan mayoritas perawat menyatakan puas sebanyak 49 perawat (81.7%). Namun dalam hal gaji atau upah, perawat ada yang merasakan puas dan juga tidak puas dengan gaji dan tugas yang telah perawat dapatkan. Sesuai data yang didapatkan dalam

pertanyaan mengenai gaji perawat mayoritas perawat merasa gaji yang diterima masih kurang dari yang diharapkan.

Penelitian ini mendapatkan hasil uji Chi-Square dengan p value 0,000 yang berarti <0.05 untuk *self efficacy* dan kepuasan kerja perawat sehingga hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Cilegon. Sehingga semakin tinggi *self efficacy* perawat maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istriawan dkk., (2021) pada perawat di RS Aisyiyah Kudus didapatkan hasil p value = 0.000 yang berarti <0.05 sehingga dikatakan bahwa terdapat hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di RS Aisyiyah Kudus dengan sampel 120 perawat. Seseorang dengan perasaan positif tentang pekerjaannya maka tingkat kepuasan kerja seseorang tersebut tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya maka orang tersebut mempunyai ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Puspita Sari dkk., 2019).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Cilegon.

2. Saran

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya perawat dengan cara melakukan lebih banyak evaluasi melalui kritik saran terhadap pelayanan keperawatan, adanya supervisi keperawatan secara berkala, , pengadaan seminar dan pelatihan dan pembagian tugas kerja serta supervisi yang lebih baik lagi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, N. N. I., Ariana, N., & Putra, A. M. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Legian Bali Hotel. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(1), 1–8.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado*. 7.
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Al – Mulk Kota Sukabumi Johan Budhiana, Thahira Nasagi Rosa Affandi, Abdul Rahman La Ede Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi*. 69–79.
- Darmawanti, D. (2019). *Hubungan Karakteristik Perawat Terhadap Tingkat Kepuasan Pelaksanaan Nursing Early Warning Score System Di Ruang Rawat Neurosain Rsupn. Dr Cipto Mangunkusumo Jakarta*.
- Drama, S. M., S, Y., & Mulyadi. (2019). *Hubungan Self efficacy Dengan Perilaku Caring*

- Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan*, 13(1), 40–47.
- Effendi, R. G. (2021). Analysis Of Compensation, Competence, *Self efficacy* And Job Satisfaction On Nurse Performance. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2012, 40–49.
- Febriani, N. (2021). Self-Efficacy Dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan : Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37.
- Febrianita, Y., & Yunus, M. K. (2017). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Petala Bumi. *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2), 55–60.
- Indriyani, J., Kusniawati, A., Kader, M. A., Ekonomi, F., Galuh, U., Sederhana, K., Koefisien, A., Berganda, K., Sederhana, A. R., Berganda, R., Determinasi, A. K., & Kerja, D. K. (2020). *Self Esteem*. 2, 53–62.
- Istriawan, B., Utomo, J., Studi, P., & Kudus, U. M. (2021). *Analisis Komunikasi , Self Esteem & Self efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit ' Aisyiyah Kudus*. 01(01), 1–13.
- Kundre, R. (2018). *Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Keperawatan Di Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado*. 6.
- Made, N., Wati, N., Juanamasta, I. G., Suartini, N. L., Wira, S., Bali, M., & No, J. K. (2020). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar*. 18(2), 163–171.
- Maryati, Sudirman, & Yusuf, H. (2018). *Hubungan Kualitas Pelayanan Dengan Citra Rumah Sakit Di Rsud Raja Tombolotutu Tinombo Kabupaten Parigi Moutong*.
- Melinda. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 135–141.
- Pangulimang, I., Pandelaki, K., & Porotu'o, J. (2019). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Lapangan Sawang*. 8(6), 1–12.
- Puspita Sari, D. W., Issroviatiningrum, R., & Soraya, R. S. (2019). Hubungan Antara Pelayanan Keperawatan Berbasis Spiritual Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Riset Kesehatan*, 8(1), 53.
- Rizany, I., Yakin, R., Risnadi, D., & Adawiyah, R. (2022). *Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Beberapa Rumah Sakit Di Kalimantan Selatan*. 10(December 2021), 1–7.
- Rizky, W., Darmaningtyas, N., & Yulitasari, B. I. (2018). Hubungan Jumlah Tenaga Perawat Dengan Beban Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rsud Wates. *Indonesian Journal Of Hospital Administration*, 1(1), 38.
- Rohani, L. F., Sulistyarini, T., & Yusiana, M. A. (2020). *Faktor Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit*. 6(2).
- Safaat, H., Syamsuddin, N., & Keperawatan, M. P. (2021). *Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan Di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo*. 2(1).
- Taufiqurrahman, M., Asmaningrum, N., & Purwandari, R. (2019). 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), 507-514.

Waluyo, E. M., Septiani, H., & Nugraha, A. F. (2022). *Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ciamis*. 10(April), 30-34.