



Pengaruh Intervensi *Self-Management* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tipe C Yogyakarta

Diah Listiani¹, Vivi Retno Intening^{2*}, I Wayan Sudarta³, Yullya Permina⁴

^{1,2,3,4} STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta, Jl. Johar Nurhadi No. 6, Yogyakarta 55224, Indonesia
e-mail: ⁴vivi@stikesbethesda.ac.id

* corresponding author

ABSTRACT

Background: Job satisfaction is a manifestation of the success of employees in carrying out their responsibilities at work. Self-management is self-regulation in the use of time, choices, interests, activities, and physical and mental balance. The results of measuring nurse job satisfaction amid the COVID-19 pandemic decreased and affected the quality of hospital services.

Objective: This research aims to determine the effect of self-management interventions on nurse job satisfaction at type C private hospital in Yogyakarta.

Methods: The research method used was a pre-experimental design with one group pre- and post-test. The research population is nurses at a type C private hospital in Yogyakarta, with a total population sampling technique. This study used the Minnesota Satisfaction Questionnaire to assess job satisfaction, and the intervention of self-management was carried out through an online meeting followed by written reflection. The data analysis used was univariate analysis and bivariate analysis with a paired T-test.

Results: The majority was female, with a percentage of 86.7%; the ages of nurses were 31–38 years, with the most (42.2%); diploma III education dominated (82.3%). Paired T-Test obtained Asymp.Sig (2-tailed) worth 0.001. The value of 0.001 is less than 0.05, so H₀ is rejected and H_a is accepted.

Conclusion: The conclusion is that there is an effect of self-management interventions on the job satisfaction of nurses at a type C private hospital in Yogyakarta.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



ARTICLE INFO

Article history

Received : 25 February 2024

Revised : 25 April 2024

Accepted.: 04 June 2024

Keywords

Self-management

Job satisfaction

Nurse

Private hospital

Yogyakarta

I. Latar belakang

Kepuasan kerja yang tinggi penting untuk kesejahteraan psikologis dan kesehatan fisik perawat dan juga mencegah pergantian dan kesiapan untuk meninggalkan lingkungan kerja profesi. Penelitian yang dilakukan pada perawat yang bekerja di Israel melaporkan kesiapan untuk meninggalkan profesi memiliki skor kepuasan kerja rata-rata yang lebih rendah⁽¹⁾. Lingkungan kerja yang sangat menekan bagi perawat mengakibatkan ketidakpuasan kerja dengan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan di masa depan⁽²⁾. Kepuasan kerja mempengaruhi profesionalitas pekerja kesehatan, memiliki dampak ekonomi pada sektor kesehatan dan mempengaruhi kualitas perawatan kesehatan.

Penelitian yang dilakukan pada seluruh perawat Panti Jompo di Slovenia menunjukkan bagaimana langkah-langkah yang diterapkan selama pandemi COVID-19 telah mempengaruhi kepuasan dan kelelahan profesional kesehatan⁽³⁾. Penelitian yang dilakukan di Indonesia, kepuasan kerja perawat rata-rata adalah

73,78% dinilai dari lima aspek dimensi kepuasan⁽⁴⁾. Kepuasan kerja tersebut diharapkan terus ditingkatkan dengan tujuan kualitas pelayanan keperawatan juga akan meningkat. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dilakukan dengan berbagai cara baik dari faktor internal perawat dan faktor eksternal⁽⁵⁾.

Memodifikasi elemen lingkungan kerja, termasuk tingkat staf perawat, budaya keselamatan, dan kecukupan peralatan pelindung, dapat mengurangi kompromi perawatan (sentuhan pada pasien) dan meningkatkan kualitas asuhan keperawatan mempengaruhi kepuasan perawat dalam melakukan pekerjaan⁽⁶⁾. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memediasi hubungan beban kerja perawat, kualitas supervisor, perilaku ekstra peran, dan kepuasan gaji dengan intensi merawat pasien⁽⁷⁾. Kepuasan kerja perawat juga dapat didorong oleh kemampuan personal perawat untuk mengatur dirinya dalam berespon terhadap peristiwa yang sedang terjadi. Aplikasi komponen penting dalam intervensi *self-management* meliputi keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dapat membantu perawat dalam pengelolaan diri dalam hal peningkatan mutu dan profesionalitas kerja perawat. Perawat sangat membutuhkan intervensi *self-management* dapat mengarahkan setiap tindakannya kepada hal-hal positif⁽⁸⁾. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh intervensi *self-management* terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit tipe C Yogyakarta.

2. Method

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pre-eksperimental design pada one group pretest-posttest design. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Paired Sample T-Test dengan menggunakan komputerisasi. Uji statistic tersebut digunakan untuk mengetahui perubahan kepuasan kerja sebelum dan sesudah diberikan intervensi self-management dengan metode online yang dilanjutkan dengan pengisian refleksi tertulis, jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka H1 diterima artinya ada pengaruh intervensi *self-management* terhadap kepuasan kerja pada perawat rumah sakit tipe C di Yogyakarta dan apabila nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka H0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja pada perawat di rumah sakit tipe C Yogyakarta. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta dengan nomor No.193/KEPK.02.01/X/2022.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Frekuensi dan Presentase Karakteristik Responden Perawat di Rumah Sakit Swasta Tipe C Yogyakarta (n=45)

No.	Karakteristik	Frekuensi (N)	Presentase (%)
1.	Jenis kelamin		
	Laki-laki	6	13.3 %
	Perempuan	39	86.7 %
2.	Usia		
	23-30	14	31.1%
	31-38	19	42.2%
	39-46	10	22.2%
	47-54	2	4.4%
	55-60	0	0
3.	Pendidikan		
	D3	37	82.3%
	Ners	8	17.7%

Tabel 1 diatas menunjukkan persentase responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan pada perawat di Rumah Sakit dari total 45 responden. Responden dengan kategori jenis kelamin perempuan memiliki jumlah responden terbanyak dengan persentase 86.7% pada responden laki-laki memiliki jumlah 13.3%. Usia pada kategori 31-38 tahun memiliki jumlah persentase paling banyak dengan 42.2 %. Pendidikan pada kategori D3 memiliki jumlah persentase paling banyak dengan 82.3%.

Hasil Pre-test

Tabel 2. Pre-test Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Tipe C Yogyakarta (n=45)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	2	4,4%
Rendah	5	11,1%
Sedang	15	33,3%
Tinggi	22	48,9%
Sangat tinggi	1	2,2%
Total	45	100%

Tabel 2 menunjukkan hasil *pre-test* kepuasan kerja terbanyak ada pada kategori kepuasan tinggi 22 perawat (48,9%), kategori kepuasan sedang berada pada urutan kedua dengan 15 perawat (33,3%), kepuasan rendah didapati pada 5 perawat (11,1%), kepuasan kerja sangat rendah 2 perawat (4,4%), dan seorang perawat memiliki kepuasan kerja sangat tinggi (2,2%) dari total 45 responden.

Hasil Post-test

Tabel 3. Post-test Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Tipe C Yogyakarta (n=45)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sedang	2	4,4 %
Tinggi	37	82,2 %
Sangat tinggi	6	13,3 %
Total	45	100%

Tabel 3 menunjukkan hasil *post-test* kepuasan kerja terbanyak ada pada kategori kepuasan tinggi 37 perawat (82,2%), kategori kepuasan sangat tinggi pada urutan kedua dengan 6 perawat (13,3%), kepuasan kerja rendah 2 perawat (4,4%), dari total 45 responden.

Tabel 4. Pengaruh Intervensi Self-Management Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Tipe C Yogyakarta (n=45)

Kepuasan Kerja Perawat	SR	R	S	T	ST	Sig. (2 tailed)
Sebelum intervensi <i>self-management</i>	2 (4,4%)	5 (11,1%)	15 (33,3%)	22 (48,9%)	1 (2,2%)	0,001
Setelah intervensi <i>self-management</i>	0	0	2 (4,4%)	37 (82,2%)	6 (13,3%)	

SR: Sangat Rendah; R; Rendah; S: Sedang; T: Tinggi; ST: Sangat Tinggi

Tabel 4 menunjukkan perbandingan hasil pre dan post test intervensi self-management, setelah intervensi self-management tidak ada kepuasan kerja perawat dalam kategori sangat rendah dan rendah, kepuasan kerja terbanyak pada kategori Tinggi post intervensi sebanyak 37 perawat (82,2%), dan kepuasan kerja paling sedikit pada kepuasan kerja sangat tinggi pre-test sebanyak 1 perawat (2,2%) dengan hasil uji statistic Paired T-Test diperoleh nilai Sig. (2 tailed) $0,001 < 0,05$.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Karakteristik Responden

Jenis kelamin perawat dalam penelitian ini adalah perempuan berjumlah 39 orang responden (86,7%) dari 45 responden dan 6 laki-laki (13,3%). Penelitian sebelumnya yang dilakukan menyatakan perawat perempuan ditemukan lebih banyak karena profesi ini diminati perempuan dibanding laki-laki⁽⁹⁾.

Usia perawat dalam penelitian ini didapatkan hasil karakteristik responden terbanyak ada pada usia 31-38 tahun dengan jumlah 19 perawat (42,2%) dari total 45 responden. Penelitian sebelumnya tentang kepuasan kerja didapatkan usia terbanyak perawat di RSP TNI AU dari rentang 20-40 tahun⁽¹⁰⁾. Usia 23-45 tahun dianggap lebih bijaksana dalam mengambil keputusan dalam kehidupan, berhubungan dengan bagaimana pola individu dalam bekerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja⁽¹¹⁾.

Pendidikan perawat didapatkan karakteristik, perawat dengan pendidikan D3 mendominasi sebanyak 37 (82,3%) dan Profesi Ners sebanyak 8 orang (17,7%) dari total 45 responden. Penelitian sebelumnya perawat dengan pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan keterampilan perawat, semakin tinggi kualitas kerja perawat maka semakin tinggi juga motivasi yang didapatkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan Diploma III (D3) dengan jumlah 40 responden (87,0%) dari total 46 orang responden. Perawat yang memiliki pendidikan D3 mempunyai prestasi yang baik, memiliki kinerja yang bagus dalam memberikan pelayanan sesuai harapan klien. Perawat pendidikan D3 yaitu pendidik vokasi. Pada proses pendidikan dibekali skill dan teori untuk mendasari perawat bertemu dengan klien. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa perawat pelaksana Diploma 3 (D3) lebih mendominasi dengan jumlah 22 responden (68,8%) dari total 32 responden⁽¹²⁾.

3.2.2. Pengaruh Intervensi *Self-Management* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil penelitian ini diketahui hasil nilai Sig. (2 tailed) $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh self-management terhadap kinerja perawat di rumah sakit tipe C Yogyakarta. Self-management adalah kumpulan teknik untuk mengubah perilaku, pikiran, dan perasaan seseorang. Self-management juga dapat menghindari gagasan inhibisi dan dapat dikendalikan dari luar, yang sering dikaitkan dengan gagasan kontrol dan regulasi⁽¹³⁾.

Dalam referensi lainnya, salah satu metode untuk mengubah perilaku adalah self-management, yang bertujuan untuk mengubah atau mengarahkan tingkah laku manusia di bawah pengawasan individu⁽¹⁴⁾.

Self-management sebagai salah satu intervensi personal atau individu yang sering dilakukan pada bidang pendidikan konseling untuk meningkatkan motivasi belajar siswa dengan harapan prestasi belajarnya dapat meningkat. Penelitian sebelumnya diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan self-management dengan motivasi belajar siswa⁽¹⁵⁾. Self-management menciptakan stimulasi dalam diri individu untuk mengenali, menganalisis dan berespon terhadap situasi yang sedang terjadi. Melalui self-management, individu lebih fokus dan mampu berpikir kritis dan logis dalam menghadapi masalah⁽⁸⁾.

Dikaitkan dengan pelaksanaan tugas perawat dalam pelayanan keperawatan, tidak puasan kerja sering disebabkan oleh berbagai masalah yang muncul dalam lingkungan pekerjaan atau dengan tuntutan pekerjaan serta beban kerja yang berlebihan dalam pemberian asuhan keperawatan⁽²⁾. Tenaga perawat adalah pekerja profesional yang sangat penting untuk setiap layanan yang diberikan di Rumah Sakit.

Perawat termasuk dalam kelompok atau tim yang terdiri dari tenaga kesehatan profesional seperti dokter dan memiliki kontak dekat dengan pasien dalam setiap pekerjaan dan fungsinya. Kepuasan kerja perawat diukur dari kesempatan mereka untuk maju, gaji, pekerjaan, supervisi, teman kerja, keamanan, kondisi kerja, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi, dan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja dapat diciptakan dari faktor internal dan eksternal individu. Sehingga aspek individu perlu diperhatikan dalam peningkatan kepuasan kerja perawat.

Peran perawat yang memungkinkan kesalahan terjadi di setiap tindakan dan pelayanan⁽¹⁶⁾. Peran seorang perawat antara lain: keterampilan berpikir kritis dan pendekatan sistem asuhan keperawatan yang komprehensif dan holistik berlandaskan aspek etika dan legal diperlukan untuk perawat yang memberikan asuhan keperawatan, perawat terkadang dapat memimpin komunitas profesi dan sosial. Mereka juga dapat menerapkan manajemen keperawatan dan kepemimpinan dalam perawatan klien, perawat harus mampu mengajar pasien dan keluarga mereka, baik dalam peran klinis maupun komunitas, mengadvokasi atau melindungi pasien atau komunitas sesuai dengan pengetahuan dan kewenangannya⁽¹⁷⁾. Dalam melaksanakan perannya, perawat diperhadapkan pada banyak situasi yang menyebabkan kinerjanya menurun, seperti contohnya kondisi pandemi Covid-19 yang terjadi beberapa waktu lalu, kompleksitas pekerjaan, dan tuntutan pasien serta keluarga terhadap kinerja perawat⁽¹⁰⁾. Kondisi ini menuntut perawat untuk mampu menguasai, memajemen dan mengontrol dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat⁽⁴⁾. Hal ini dapat diupayakan melalui intervensi self-management.

Penelitian sebelumnya diketahui bahwa intervensi self-management tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Namun demikian, ada peningkatan motivasi kerja sebelum dan sesudah intervensi self-management, walaupun peningkatannya relatif kecil⁽¹⁸⁾. Motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya⁽¹¹⁾. Penelitian sebelumnya meneliti tentang pengaruh self-management terhadap kualitas pelayanan keperawatan, diketahui tidak ada pengaruh intervensi self-management terhadap kualitas pelayanan keperawatan⁽¹⁹⁾. Dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah meneliti tentang self-management, ada kecenderungan tidak ada pengaruh dengan motivasi kerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan, walaupun dari penelitian terdahulu diketahui nilai rata-rata motivasi dan kualitas pelayanan meningkat walaupun tidak signifikan.

Self-management berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat yang dapat diketahui dari hasil penelitian ini, hal ini disebabkan aspek-aspek yang dibentuk dari self-management antara lain: self-monitoring, self-reinforcement, self-contracting, dan kendali stimulus. Aspek-aspek inilah yang mayoritas dapat dikelola oleh perawat untuk meningkatkan kepuasan kerjanya⁽⁹⁾.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh intervensi self-management terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tipe C Yogyakarta. Pengaruh yang diberikan adalah positif yang dibuktikan dengan peningkatan rata-rata kepuasan kerja perawat setelah dilakukan intervensi self-management sebesar 25,98.

5. Saran

Dari hasil penelitian ini, disarankan Rumah Sakit dapat mengaplikasikan intervensi self-management secara periodic kepada perawat. Sebagai bahan penelitian selanjutnya, self-management dapat dilakukan pula pada sumber daya manusia non keperawatan sebagai Upaya peningkatan kualitas layanan di rumah sakit yang komprehensif tidak hanya dari sisi pelayanan keperawatan saja.

Daftar Pustaka

- (1) Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Since January 2020 Elsevier has created a COVID-19 resource centre with free information in English and Mandarin on the novel coronavirus COVID-19. The COVID-19 resource centre is hosted on Elsevier Connect, the company's public news and information. 2020;(January).
- (2) Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ Sci Pollut Res.* 2021;28(7):8791–801.
- (3) Leskovic L, Erjavec K, Leskovic R, Vukovič G. Burnout and job satisfaction of healthcare workers in slovenian nursing homes in rural areas during the covid-19 pandemic. *Ann Agric Environ Med.* 2020;27(4):664–71.
- (4) Noras JU, Sartika RAD. Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Pasien. *Kesmas Natl Public Heal J.* 2012;6(5):234.
- (5) Zakiah N, Nurrizka RH, Nurdiantami Y, Hardy FR. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *J Kedokt dan Kesehat.* 2020;16(1):55.
- (6) Labrague LJ, de los Santos JAA, Fronda DC. Factors associated with missed nursing care and nurse-assessed quality of care during the COVID-19 pandemic. *J Nurs Manag.* 2022;30(1):62–70.
- (7) Mohebi S, Parham M, Sharifirad G, Gharlipour Z. Social Support and Self - Care Behavior Study. 2018;(January):1–6.
- (8) Isnaini F, Taufik. Strategi self-management untuk meningkatkan kedisiplinan belajar. *Penelit Hum.* 2015;16:33–42.
- (9) Malia B. Efektifitas Pelatihan Self Management Sebagai Upaya Meningkatkan Self Regulated Learning Siswa Kelas VII MTS Sunan Ampel Pare. *Comput Ind Eng.* 2018;2(January):6.
- (10) Wolo PD, Trisnawati R, Wiyadi. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *J Ekon Manaj Sumber Daya.* 2017;17(2):25–34.
- (11) Satya Utami E. Hubungan Kepuasan Aspek Self Esteem Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *J Ber Ilmu Keperawatan.* 2020;13(1):48–53.
- (12) Wihardja H, Arif YK, Lina RN. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di Rs X, Banten. *J Sehat Mandiri.* 2021;16(1):131–42.
- (13) Isnaini N, Lestari IG. Pengaruh Self Management Terhadap Tekanan Darah Lansia Yang Mengalami Hipertensi. *Indones J Heal Sci.* 2018;2(1):7.
- (14) Bansode T. Self Management Untuk Membantu. *J Bimbingan Konseling Indones* [Internet]. 2019;3(2):32–67. Available from: <http://ieeauthorcenter.ieee.org/wp-content/uploads/IEEE-Reference-Guide.pdf><http://www.lib.murdoch.edu.au/find/citation/ieee.html><https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.022><https://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper><https://tore.tuhh.de/hand>
- (15) Yunita Dse. Efektivitas Layanan Konseling Behavioral Dengan Teknik Self-Management untuk Meningkatkan Perilaku Disiplin Peserta Didik Kelas Xi Dalam Mematuhi Tata Tertib Sma Al-Azhar 3 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018. 2018;
- (16) Cahyono A. Hubungan Karakteristik dan Tingkat Pengetahuan Perawat terhadap Pengelolaan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit. *J Ilm Widya.* 2015;3(2):97–102.
- (17) Kemenkes. Program Prioritas Nasional Kemenkes. 2022;1. Available from: <https://www.kemkes.go.id/id/program-prioritas-nasional-kemenkes>

- (18) Hendriastuti W, Intening VR. Pengaruh Self-Management Terhadap Motivasi Kerja Perawat Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Swasta Yogyakarta. *J Kesehat.* 2023;10.
- (19) Aji DK, Intening VR, Sudarta IW, Permina Y. Influence Study Of Self-Management and Nursing Services Quality During Covid-19 Pandemi At The Bethesda Lempuyangwangi Hospital Yogyakarta. *J Suara Forikes* [Internet]. 2023;14(khusus). Available from: <https://forikes-ejournal.com/index.php/SF/article/view/3335>