
HUBUNGAN KETERSEDIAAN FASILITAS KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG KEMUNING RSUD DR. SOEGIRI LAMONGAN

Nahardian Vica R¹, Nuryati², Fara Nurdiana³, muhamad ganda saputra⁴

¹S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

²S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

³S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

⁴S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur

Email: nahardian_vica_r@uml.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan ketersediaan fasilitas kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan.

Desain pada penelitian ini adalah *korelasional* dengan pendekatan *cross sectional*, populasi pada penelitian ini adalah semua perawat dengan besar sampel 21 orang yang memenuhi kriteria inklusi. Metode sampling yang digunakan adalah teknik *Simple Random sampling*, instrumen menggunakan kuesioner, dilakukan *Uji Spearman* yang dihitung dengan komputer program SPSS Versi 17,0

Hasil dari penelitian ini adalah sebagian besar responden ketersediaan fasilitas sedang yaitu 11 (52,4%), sebagian besar responden puas yaitu 12 (57,1%), Hasil uji spearman didapatkan $r_s = 0,550$ dan $p = 0,010$ maka H_1 diterima artinya terdapat hubungan ketersediaan fasilitas kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan.

Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan ketersediaan fasilitas kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat. Pada penelitian ini ditujukan pada pihak Rumah Sakit agar memenuhi fasilitas kerja sesuai dengan standar yang ada sehingga tingkat keselamatan dan keamanan petugas lebih terjamin.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kepuasan

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan tempat atau unit pelayanan medik, keperawatan serta sebagai bentuk pelayanan berhubungan dengan orang sehat maupun sakit yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Tingkat keragaman dalam pelayanannya yang sangat kompleks baik dari tenaga pemberi pelayanan, pasien atau klien yang mendapat pelayanan, alat sarana, peralatan yang digunakan baik dari yang sederhana maupun modern (Darmaji, 2008).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek yang lainnya. Perawat bekerja selama 24 jam melayani pasien, tugas perawat berdasarkan fungsi perawat adalah memberikan asuhan keperawatan meliputi mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan rencana keperawatan, melakukan evaluasi hasil asuhan keperawatan, dan mendokumentasikan proses keperawatan. Tugas dan fungsi yang berat dari tenaga kesehatan seringkali tidak diikuti dengan imbalan yang sesuai, hal ini bisa memunculkan rasa ketidakpuasan kerja pada profesi keperawatan. Kondisi ini harus mendapatkan perhatian dari manajemen pelayanan kesehatan, karena profesi perawat terintegrasi dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Hidayat, 2009).

Hasil survey awal yang peneliti lakukan di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan terhadap 5 perawat dengan teknik wawancara menunjukkan bahwa 3 orang (60%) menyatakan puas dengan pekerjaannya yang dikerjakan sedangkan 2 orang (40%) menyatakan tidak puas dengan

pekerjaannya. Dari uraian tersebut menggambarkan bahwa masih adanya perawat yang tidak puas dengan hasil pekerjaannya selama merawat pasien.

Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah ketersediaan fasilitas kerja, komponen kondisi kerja, upah atau gaji, pekerjaan, pengawasan, promosi karir, kelompok kerja, dan beban kerja (Nursalam, 2014). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh status profesional, persyaratan tugas, pembayaran, kebijakan organisasi atau otonomi, beban kerja, kesatuan kerja, kompetensi dan hubungan bawahan dengan atasan serta tanggung jawab dalam jabatan (Eugenia, 2010).

Penelitian Ayamolowo (2013), mengatakan bahwa ketersediaan alat yang modern merupakan hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat, sedangkan penelitian Ilma dkk (2012) mengatakan bahwa konsep sarana dan prasarana penunjang nampak bahwa sarana dan peralatan penunjang juga masih kurang memadai sehingga menghambat pelayanan yang diberikan oleh petugas kesehatan, lingkungan kerja perawat yang nyaman bagi perawat akan mempengaruhi kepuasan kerja, semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu alat atau bahan yang diperlukan untuk melakukan suatu tindakan atau pemberian pelayanan kesehatan pada pasien di rumah sakit atau pelayanan kesehatan yang lain (Standar KARS, 2012). Ketersediaan fasilitas kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap mutu pelayanan dan kepuasan perawat atau petugas kesehatan dalam bekerja, sebaliknya kurangnya fasilitas kerja dalam suatu ruangan akan memberi pengaruh yang buruk dalam pemberian pelayanan kesehatan sehingga mutu pelayanan akan semakin menurun, hal itu juga akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat dalam ruangan tersebut.

Menurut Standar KARS (2012), fasilitas kerja untuk ruang paru harus memenuhi standar yang telah ditetapkan untuk mencegah penyebaran infeksi. Oleh karena itu perlu adanya ruang khusus atau *Isolasi*. sebagai bentuk usaha dalam pencegahan penularan/ penyebaran kuman pathogen dari sumber infeksi (petugas, pasien, pengunjung) ke orang lain. Sesuai dengan rekomendasi WHO dan CDC tentang kewaspadaan isolasi untuk pasien dengan penyakit infeksi *airborne* (TB Paru) yang berbahaya kewaspadaan yang perlu dilakukan meliputi *Kewaspadaan standar* yaitu memperhatikan kebersihan tangan dengan mencuci tangan sebelum dan sesudah kontak dengan pasien maupun alat-alat yang terkontaminasi sekret pernapasan, *Kewaspadaan kontak* dengan menggunakan sarung tangan dan gaun pelindung selama kontak dengan pasien gunakan peralatan terpisah untuk setiap pasien, seperti stetoskop, termometer, tensimeter, dan lain-lain, *Kewaspadaan mata* dengan menggunakan kaca mata pelindung atau pelindung muka, apabila berada pada jarak 1 (satu) meter dari pasien, *Kewaspadaan airborne* dengan menempatkan pasien di ruang isolasi *airborne*, gunakan masker N95 bila memasuki ruang isolasi.

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perawat yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Perawat menginginkan kondisi disekitar pekerjaannya lebih baik karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan atau kesenangan secara fisik. Ketersediaan fasilitas kerja yang baik akan mendukung prinsip *universal precaution* dalam bekerja, *universal precaution* merupakan suatu tindakan pengendalian infeksi yang dilakukan oleh seluruh tenaga kesehatan untuk mengurangi resiko penyebaran infeksi dan didasarkan pada prinsip bahwa darah dan cairan tubuh dapat berpotensi menularkan penyakit, baik berasal dari pasien maupun petugas kesehatan (Nursalam, 2014). Dasar kewaspadaan *universal precaution* ini meliputi, pengelolaan alat kesehatan, cuci tangan guna mencegah infeksi silang, pemakaian alat pelindung diantaranya sarung tangan untuk mencegah kontak dengan darah serta cairan infeksius yang lain, pengelolaan jarum dan alat tajam untuk mencegah perlukaan, pengelolaan limbah, penggunaan masker khusus untuk mencegah infeksi *airbone*.

Gaji merupakan imbalan berupa uang yang diterima karyawan. Dalam konteks produktifitas, gaji yang tinggi tidak menjamin perawat tersebut untuk berprestasi lebih baik. Dengan menggunakan teori keadilan adams, orang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). Yang paling utama ialah sejauh mana gaji yang diterima

dan dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

Dampak perawat yang tidak puas menurut Robbin (2007) adalah keluar (Exit) yaitu keluar dan mencari pekerjaan lain, menyuarakan (voice) yaitu memberikan saran dan mendiskusikan masalah untuk memperbaiki kondisi, mengabaikan (neglect) yaitu membiarkan keadaan menjadi buruk atau semakin sering membuat kesalahan, kesetiaan (loyalty) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang baik perlu adanya pengaturan kembali tata ruang perawatan dan pemenuhan segala fasilitas yang dibutuhkan oleh tenaga kesehatan yang bekerja di ruangan tersebut. Disamping itu perlu penataan pedoman kerja bagi perawat dan aturan yang harus dipatuhi oleh pasien maupun keluarga demi kelancaran tugas serta memberikan imbalan kerja (gaji) yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh seorang perawat. Sehingga dapat meningkatkan kembali asuhan keperawatan yang nantinya dapat memberikan kepuasan pada pasien dan keluarga serta dapat memberikan kepuasan kerja bagi perawat itu sendiri. Di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan perlu peningkatan fasilitas kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yaitu pemenuhan peralatan *Nebulizer* yang dibedakan untuk pasien infeksius dan non infeksius, pemenuhan kebutuhan *handscond* dan masker N 95 di ruang perawatan penyakit paru.

Berdasarkan uraian di atas banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, karena keterbatasan waktu maka peneliti mengambil ketersediaan fasilitas kerja perawat sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan studi *corelasional* yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk menentukan hubungan variasi suatu variabel dengan variasi dari variabel lain. Penelitian ini mencari hubungan antara dua variabel yaitu variabel Independen yang meliputi ketersediaan fasilitas kerja serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Tempat penelitian dilakukan di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan. Pada penelitian ini populasinya adalah semua perawat sebanyak 22. Besar sampel pada penelitian ini adalah 21 orang. Teknik Sampling yang digunakan adalah *Simple random sampling*.

Data yang terkumpul, disajikan dalam bentuk tabulasi silang antara variabel independen dengan dependen. Selanjutnya diuji dengan *spearman* untuk mengetahui hubungan variabel Independen dan dependen. Dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$. Tujuan analisa data di atas adalah untuk mengetahui hubungan ketersediaan fasilitas kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil pengumpulan data dari 21 perawat yang diperoleh pada bulan April – Mei 2021 sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan yaitu menganalisis hubungan ketersediaan fasilitas kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan.

1) Ketersediaan Fasilitas

Tabel 4.7 Distribusi Perawat Berdasarkan Ketersediaan Fasilitas di Ruang Kemuning RSUD Dr. Soegiri Lamongan Tahun 2021

No.	Ketersediaan Fasilitas	Jumlah	Prosentase (%)
1.	baik	6	28.6
2.	sedang	11	52.4

3.	kurang	4	19.0
Total		21	100.0

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat ketersediaan fasilitas sedang yaitu 11 (52,4%) dan sebagian kecil ketersediaan fasilitas kurang yaitu 4 (19%).

2) Kepuasan

Tabel 4.8 Distribusi Perawat Berdasarkan Kepuasan di Ruang Kemuning RSUD Dr. Soegiri Lamongan Tahun 2021

No.	Kepuasan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	puas	12	57.1
2.	tidak puas	9	42.9
Total		21	100.0

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat puas yaitu 12 (57,1%) dan sisanya merasa tidak puas yaitu 9 (42,9%).

3) Tabulasi Silang ketersediaan fasilitas kerja perawat dengan kepuasan kerja

Tabel 4.7 Tabulasi Silang ketersediaan fasilitas kerja perawat dengan kepuasan kerja di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan 2021

Ketersediaan Fasilitas	Kepuasan		Total
	Puas	Tidak puas	
Baik	6 100.0%	0 .0%	6 100.0%
Sedang	5 45.5%	6 54.5%	11 100.0%
Kurang	1 25.0%	3 75.0%	4 100.0%
Total	12 57.1%	9 42.9%	21 100.0%

Hasil uji spearman didapatkan $r_s = 0,550$ dan $p = 0,010$

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 6 (100%) perawat yang mengatakan ketersediaan fasilitas kerja baik seluruhnya merasa puas dalam bekerja, sedangkan 3 (75%) perawat yang mengatakan ketersediaan fasilitas kerja kurang hampir seluruhnya merasa tidak puas dalam bekerja. Hasil uji spearman didapatkan $r_s = 0,550$ dan $p = 0,010$ maka H_1 diterima artinya terdapat hubungan ketersediaan fasilitas kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan.

Pembahasan

1) Ketersediaan Fasilitas

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat ketersediaan fasilitas sedang yaitu 11 (52,4%) dan sebagian kecil ketersediaan fasilitas kurang yaitu 4 (19%).

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam rumah sakit yang ditempati dan dinikmati oleh pegawainya, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaannya. (Ahmad Ibrahim, 2008).

Menurut Standar KARS (2012), Ruang *Isolasi* adalah segala usaha pencegahan penularan/penyebaran kuman pathogen dari sumber infeksi (petugas, pasien, pengunjung) ke orang lain. Sesuai dengan rekomendasi WHO dan CDC tentang kewaspadaan isolasi untuk pasien dengan penyakit

infeksi *airborne* (TB Paru) yang berbahaya kewaspadaan yang perlu dilakukan meliputi: 1) Kewaspadaan standar, Perhatikan kebersihan tangan dengan mencuci tangan sebelum dan sesudah kontak dengan pasien maupun alat-alat yang terkontaminasi sekret pernapasan, 2) Kewaspadaan kontak, Gunakan sarung tangan dan gaun pelindung selama kontak dengan pasien. Gunakan peralatan terpisah untuk setiap pasien, seperti stetoskop, termometer, tensimeter, dan lain-lain, 3) Perlindungan mata, Gunakan kacamata pelindung atau pelindung muka, apabila berada pada jarak 1 (satu) meter dari pasien, 4) Kewaspadaan *airborne*, Tempatkan pasien di ruang isolasi *airborne*, Gunakan masker N95 bila memasuki ruang isolasi.

Ketersediaan peralatan yang ada di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan antara lain nebulizer, masker, dan handscon. Jumlah Nebulizer yang dimiliki sebanyak 2 buah dengan kondisi 1 nebulizer rusak dan 1 nebulizer dengan kondisi baik, sehingga setiap hari untuk pemberian tindakan nebulizer pada pasien digunakan secara bergantian, sehingga tidak efektif dalam bekerja. Masker yang disediakan adalah masker N95 dengan jumlah terbatas sehingga kadang-kadang tidak tersedia, selain itu juga menggunakan masker disposibel biasa. Untuk handscon jumlahnya tersedia sehingga setiap tindakan bisa menggunakan handscon.

Berdasarkan teori dan data yang ada di atas maka perlunya perbaikan fasilitas di ruang paru untuk meningkatkan keselamatan pasien dan petugas kesehatan. Peralatan yang digunakan oleh petugas kesehatan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2) Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat puas yaitu 12 (57,1%) dan sisanya merasa tidak puas yaitu 9 (42,9%). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat antara lain: gaji, kelompok kerja dan fasilitas kerja yang disediakan oleh pihak rumah sakit.

Gaji merupakan imbalan berupa uang yang diterima karyawan. Dalam konteks produktivitas, gaji yang tinggi tidak menjamin karyawan tersebut untuk berprestasi lebih baik. Dengan menggunakan teori keadilan Adams, orang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan) yang paling utama ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2007), ada 2 aspek penting dari pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu variasi kerja dan control atau metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relative besar. Pekerjaan kecil variasinya akan merasakan jenuh dan keletihan, dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat menyebabkan merasa tertekan secara psikologis. Pekerjaan yang menyediakan sejumlah otonomi akan memberikan kepuasan kerja tinggi. Sebaliknya control manajemen yang berlebihan akan mengarah pada ketidakpuasan kerja tingkat tinggi.

Kelompok kerja yang memiliki keamatan tinggi cenderung menyebabkan karyawan puas berada dalam kelompok tersebut. Kepuasan itu timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kecemasan dalam kelompok, dan karena mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh dari pekerjaan. Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perawat yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Perawat menginginkan kondisi disekitar pekerjaannya lebih baik karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan atau kesenangan secara fisik.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu alat atau bahan yang diperlukan untuk melakukan suatu tindakan atau pemberian pelayanan kesehatan pada pasien di rumah sakit atau pelayanan kesehatan yang lain, (Standar KARS, 2012). Menurut Standar KARS (2012), Ruang *Isolasi* adalah segala usaha pencegahan penularan/ penyebaran kuman pathogen dari sumber infeksi (petugas, pasien, pengunjung) ke orang lain.

Berdasarkan fakta dan teori yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa kepuasan perawat terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh beberapa factor. Dalam penelitian ini kepuasan perawat dalam bekerja dapat disebabkan oleh factor ketersediaan alat di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan. Bila fasilitas kerja dalam kondisi lengkap dan bisa digunakan untuk bekerja maka menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

3) Hubungan Ketersediaan Fasilitas Dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 6 (100%) perawat yang mengatakan ketersediaan fasilitas kerja baik seluruhnya merasa puas dalam bekerja, sedangkan 3 (75%) perawat yang mengatakan ketersediaan fasilitas kerja kurang hampir seluruhnya merasa tidak puas dalam bekerja. Hasil uji spearman didapatkan $r_s = 0,550$ dan $p = 0,010$ maka H_1 diterima artinya terdapat hubungan ketersediaan fasilitas kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan.

Kepuasan kerja adalah penelitian pekerjaan sebagai jauh pekerjaannya secara menyeluruh memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative, yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan dari perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka keputusan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja (Sri Budi, 2005).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek yang lainnya.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi. Yaitu tergantung bagaimana dia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dengan hasil keluargannya (yang didapatnya) (Valmband, 2008). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap positif bagi tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku bagi pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja perawat di suatu ruang perawatan dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang disediakan oleh pihak rumah sakit tersebut. Semakin lengkap fasilitas kerja yang ada dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan akan menimbulkan rasa tenang pada perawat dalam bekerja sehingga kepuasan dalam bekerja akan muncul dengan sendirinya.

SIMPULAN

Kesimpulan

- 1) Sebagian besar perawat ketersediaan fasilitas sedang
- 2) Sebagian besar perawat puas
- 3) Hasil uji spearman didapatkan $r_s = 0,550$ dan $p = 0,010$ maka H_1 diterima artinya terdapat hubungan ketersediaan fasilitas kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri Lamongan.

Saran

Dari kesimpulan di atas, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data awal untuk penelitian selanjutnya. Disarankan untuk mengambil sampel lebih besar dan menggunakan metode yang lain, sehingga hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.

- 2) Bagi Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi profesi dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit untuk meningkatkan kepercayaan pasien terhadap rumah sakit.

3) Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah fasilitas kerja di ruang Kemuning RSUD dr. Soegiri, termasuk alat-alat medis (*Nebulizer, Tensi, Termometer*) antarapatient yang menulardidakmenularuntukdibedakan. Adanyaruangrawat tekanannegariveuntukpenyakitdengan diagnose TB Baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana. (2008), *Analisa Beban Kerja*, [http : // adipradana.wordpress.com](http://adipradana.wordpress.com), diakses : tanggal 20 Desember 2016.
- Arikunto, S. (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bina Diknakes, (2001), *Kebijakan Pengembangan Tenaga Kesehatan*, Jakarta : Prisma
- Budiarto, Eko, (2001) *Biostatika Untuk Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*, Jakarta : EGC
- Hidayat, (2007), *Riset Keperawatan dan Tehnik Penulisan Ilmiah*, Salemba, Jakarta.
- Ilyas, Yaslis (2000), *Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*, Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI
- Irwandy, (2007), *Produktifitas Tenaga Kesehatan*, Jakarta : EGC.
- Notoatmojo, S (2005) *Pengantar Perilaku dan Pendidikan Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipata
- Notoatmojo, S, (2007) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipata
- Nursalam, (2007) *Pendekatan Praktik Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, (2014) *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, (2011) *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Rusman, (2006), *Psikologi Kerja Perawat*, Jakarta : EGC.
- Samba S, (2009), *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis*, Jakarta : EGC.
- Sudiharto, (2001), *Askep Keluarga Dengan Pendekatan Transkultural*, Jakarta : EGC.
- Sunaryo, (2004), *Psikologi Untuk Keperawatan*, Jakarta : EGC.