

## Pengujian awal model karakteristik pekerjaan pada perawat Rumah Sakit di Jakarta

Puput Oktamianti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96119&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Keperawatan merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran yang penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan di rumah sakit. Perawat memiliki waktu kontak yang lebih lama dengan pasien sehingga perawat dapat dianggap memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kepuasan kerja dan motivasi kerja internal perawat merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh pihak manajemen rumah sakit dalam upaya mengelola tenaga perawat sehingga diharapkan perawat mau melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja internal adalah karakteristik pekerjaan. Ada lima karakteristik pekerjaan yang dapat menunjukkan pengukuran efektivitas pekerjaan yang objektif, yaitu: skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback. Karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja internal dengan mediasi kondisi psikologi kritis yaitu perasaan keberartian pekerjaan, perasaan tanggung jawab, dan pengetahuan terhadap hasil pekerjaan.

Penelitian mengenai "Pengujian Awal Model Karakteristik Pekerjaan Pada Perawat Rumah Sakit di Jakarta" ini dilakukan dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rumah sakit di Jakarta. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh Hackman & Oldman (1980). Kuesioner terdiri dari beberapa subbagian yaitu pertanyaan yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, kondisi psikologi kritis, kepuasan kerja, motivasi kerja internal, dan kepuasan berkembang. Selanjutnya dilakukan analisis data dengan Structural Equation Modeling (SEM).

RMSEA model yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0.087. Rasio  $\chi^2/df$  model pada penelitian ini adalah  $19,83/11=1,803$ . Nilai GFI dan CH dalam model penelitian ini adalah 0,97 dan 0,96. Ini menunjukkan model memiliki  $rt$  yang baik.

Pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat variasi skill dan identitas tugas perawat adalah tinggi, keberartian tugas adalah sangat tinggi, serta otonomi dan feedback adalah sedang. Sedangkan untuk kondisi psikologi kritis perawat yaitu tingkat perasaan keberartian pekerjaan pada perawat adalah sangat tinggi, tingkat perasaan tanggung jawab perawat adalah tinggi, dan tingkat pengetahuan terhadap hasil pekerjaan adalah sedang. Tingkat kepuasan kerja, motivasi internal, dan kepuasan berkembang juga tinggi. Sementara itu nilai MPS perawat dalam penelitian ini adalah 121,99. Ini berarti motivasi potensial pada perawat masih dapat ditingkatkan lagi.

Dalam penelitian ini terbukti beberapa hipotesis berkaitan dengan hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kondisi psikologi kritis yaitu tingkat keberartian tugas berpengaruh positif terhadap perasaan keberartian

pekerjaan dan feedback berpengaruh positif terhadap pengetahuan terhadap hasil pekerjaan. Selain itu, diketahui temuan lainnya yaitu identitas tugas berpengaruh positif terhadap pengetahuan hasil pekerjaan dan feedback berpengaruh positif terhadap perasaan keberartian pekerjaan. Ada beberapa hipotesis yang terbukti berkaitan dengan hubungan antara kondisi psikologi kritis dengan outcome yaitu perasaan keberartian pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pengetahuan terhadap hasil pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, perasaan keberartian pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja internal, dan perasaan tanggung jawab berpengaruh positif terhadap motivasi kerja internal. Ada beberapa temuan berkaitan dengan penelitian ini yaitu keberartian tugas berpengaruh positif terhadap motivasi kerja internal, otonomi berpengaruh positif terhadap kepuasan berkembang, feedback berpengaruh positif terhadap kepuasan berkembang, dan kepuasan berkembang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka perawat perlu diberi otonomi yang lebih luas lagi. Kesempatan dalam mengidentifikasi seberapa besar dan bagaimana perawatan yang dibutuhkan pasien, siapa yang memberi pelayanan, dan apa saja sumber daya yang dibutuhkan untuk asuhan keperawatan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja internal perawat. Selain itu, kualitas feedback bagi perawat juga perlu ditingkatkan. Dalam feedback yang efektif perlu dijelaskan perilaku apa saja yang belum sesuai dengan standar dan bagaimana konsekuensi atau dampak dari perilaku tersebut.