

FAKTOR EKSTERNAL YANG MEMENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT
EXTERNAL FACTORS AFFECTING OF NURSE JOB SATISFACTION

¹ Syifa Aulia | ²Heri Ridwan* | ³Iyos Sutresna

¹Keperawatan Kampus Sumedang, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia, syifaaulia@upi.edu

²Keperawatan Kampus Sumedang, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia, heriridwan@upi.edu

³Keperawatan Kampus Sumedang, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia, iyos.sutresna@upi.edu

*Corresponding Author: heriridwan@upi.edu

ARTICLE INFO

Article Received: October, 2023

Article Accepted: June, 2024

ISSN (Print): 2088-6098

ISSN (Online): 2550-0538

Website:

<https://jurnal.stikespantiwaluya.ac.id/>

E-mail:

jkm Malang@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.36916/jkm>

ABSTRAK

Latar belakang: Pelayanan perawatan kesehatan diberikan kepada seluruh kalangan masyarakat tanpa terkecuali termasuk warga binaan pemasyarakatan. Namun banyaknya permasalahan diluar kendali individu seperti warga binaan yang melebihi kapasitas lapas, serta permasalahan mengenai pelayanan kesehatan seperti kurangnya tenaga kesehatan dan perawat harus siap *on call* diluar jadwal dinas menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di Lembaga Pemasyarakatan

Tujuan: untuk mengetahui faktor eksternal yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di Lembaga Pemasyarakatan,

Metode: Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Triangulasi teknik digunakan untuk menguji keabsahan data melalui wawancara kepada dua perawat Lembaga Pemasyarakatan, observasi yang dilakukan oleh peneliti dan dokumentasi.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB yaitu beban kerja perawat, motivasi kerja perawat, lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja, serta remunerasi.

Implikasi: Pihak instansi disarankan menambah tenaga kesehatan perawat sesuai dengan perbandingan ideal antara tenaga kesehatan dengan banyaknya jumlah warga binaan serta mengadakan dokter tetap yang bertugas di poliklinik lapas untuk memberikan pengobatan yang optimal kepada warga binaan serta meningkatkan fasilitas kesehatan sesuai standar klinik.

Kata Kunci: kepuasan kerja; lembaga pemasyarakatan; perawat

ABSTRACT

Background: Health care is provided to the whole of the community without exception, including convicts. However, there are numerous issues beyond individual control, such as overcrowding of inmates exceeding Correctional Institution capacity and issues regarding healthcare such as insufficient healthcare staff and nurses having to be on call outside of their regular duty hours, be the factor that affect nurse's job satisfaction at Class Correctional Institution

Purpose: To determine the external factors affecting nurse job satisfaction at the Correctional Institution.

Methods: This research used a qualitative method with a descriptive case study. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. The data is then analyzed using the Miles and Huberman model, which consists of three stages: data reduction, data display, and conclusion drawing. Triangulation technique is also used for validity of the data through interviews with two nurses at the Correctional Institution, observations conducted by the researcher, and documentation.

Result: The result showed that external factors affecting nurse job satisfaction at the Correctional Institution include nurse workload, nurse motivation, work environment and relationships with colleagues, as well as remuneration.

Implication: The institution is advised to increase the number of healthcare staff, in line with the ideal ratio between healthcare workers and the number of inmates, and to appoint a permanent doctor to serve in the Correctional Institution clinic to provide optimal treatment to the inmates. Improving healthcare facilities to meet clinic standards is also recommended.

Keywords: Job satisfaction; nurse; Correctional Institution

LATAR BELAKANG

Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah orang yang sedang menjalankan hukuman penjara karena tindak pidana (narapidana). Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan bahwa narapidana berhak mendapatkan perawatan, baik jasmani maupun rohani, serta mendapatkan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan tersebut diberikan kepada seluruh warga binaan di dalam lembaga pemasyarakatan sebagai upaya mengantisipasi penyakit yang ditularkan dari warga binaan ke warga binaan lainnya, memeriksa kesehatan warga binaan, serta pemberian pelayanan kesehatan lainnya. Untuk memenuhi hak pelayanan kesehatan warga binaan tentunya membutuhkan tenaga kesehatan yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan tersebut di lembaga pemasyarakatan.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang menjadi pemegang peran penting terhadap kualitas perawatan (Lumbantobing et al., 2019). Pelayanan perawatan kesehatan diberikan kepada seluruh kalangan masyarakat tanpa terkecuali warga binaan pemasyarakatan. Namun, minimnya tenaga kesehatan khususnya perawat di lembaga pemasyarakatan menjadi kendala dalam pemberian pelayanan kesehatan pada warga binaan. Hal tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Telaumbanua (2020) dengan judul “Peran Tenaga Kesehatan dalam Melaksanakan Pelayanan Kesehatan WBP Rutan” yang hanya berfokus pada pelayanan kesehatan secara umum dengan hasil bahwa hanya terdapat satu orang perawat dan satu orang bidan di lembaga pemasyarakatan kelas IIB Pandeglang, sehingga pelayanan kesehatan kurang maksimal. Begitu pula dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Harahap (2022) dengan judul “Pemenuhan Pelayanan Kesehatan Terhadap Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidempuan” menyebutkan bahwa tenaga medis yang ada di lembaga pemasyarakatan kelas IIB Kota Padangsidempuan hanya terdapat satu orang perawat dan tidak memiliki dokter tetap.

Sejalan dengan hal tersebut menurut hasil studi pendahuluan dengan menggunakan teknik wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu perawat yang bertugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang, ditemukan beberapa permasalahan mengenai pelayanan kesehatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang antara lain kurangnya tenaga kesehatan, jumlah warga binaan yang melebihi kapasitas lapas, dan perawat harus siap *on call* diluar jadwal dinas.

Kapasitas lembaga pemasyarakatan kelas IIB Sumedang dapat menampung sekitar 100 orang warga binaan, namun pada kenyataannya lembaga pemasyarakatan kelas IIB Sumedang dihuni oleh 316 orang warga binaan pemasyarakatan dengan 83 orang

diantaranya merupakan tahanan yang masih dalam proses penyidikan atau masa sidang, serta 233 orang lainnya merupakan narapidana. Jadi, jumlah warga binaan laki – laki yaitu 310 orang dan 6 orang lainnya merupakan warga binaan perempuan.

Dilihat dari penelitian–penelitian sebelumnya yang hanya berfokus pada pelayanan kesehatan di lembaga pemasyarakatan dan belum ada yang meneliti mengenai kepuasan kerja perawat di lembaga pemasyarakatan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di lembaga pemasyarakatan.

METODE

Penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan studi kasus deskriptif. Subjek pada penelitian ini yaitu perawat yang bertugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling dengan besar sampling terdiri dari dua orang perawat yang bertugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara mendalam (*in depth interview*) yang dilakukan kepada dua partisipan yaitu perawat yang bertugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang, melakukan observasi dengan melihat langsung aktivitas perawat dan lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang, serta melakukan dokumentasi melalui Sistem Database Pemasyarakatan (SDP) yang sesuai dengan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen. Adapun instrumen yang digunakan sebagai alat dan bahan dalam membantu penelitian ini yaitu berupa alat perekam suara, alat tulis, serta kamera atau alat untuk melakukan dokumentasi.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses yang sudah dijalani dimulai dengan reduksi data dilakukan dengan menggolongkan atau memilih data–data yang sesuai dengan penelitian dan membuang data yang tidak relevan dengan penelitian. Data disajikan dalam bentuk tulisan untuk menggambarkan keadaan yang terjadi, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data yang digunakan yaitu menggunakan triangulasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi teknik untuk menguji keabsahan data. Data yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan kepada perawat Lembaga Pemasyarakatan

Kelas IIB Sumedang kemudian diperiksa kembali dengan cara yang berbeda, seperti observasi yang dilakukan oleh peneliti dan dokumentasi sebagai bentuk keabsahan data.

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang yang terletak di Jl. Prabu Geusan Ulun No.40, Kelurahan Regol Wetan, Kecamatan Sumedang Selatan, Kabupaten Sumedang. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang merupakan lembaga pemasyarakatan yang menampung warga binaan dengan berbagai macam kasus kejahatan meliputi kasus penipuan, pencurian, perkelahian, narkoba, korupsi, perlindungan anak, *trafficking*, serta laka lantas. Kapasitas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang yaitu 100 orang warga binaan. Namun berdasarkan data yang diperoleh bahwa Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang dihuni oleh 316 warga binaan pemasyarakatan yang terdiri dari 310 orang warga binaan laki-laki dan 6 orang warga binaan perempuan. Terdapat 83 orang tahanan yang masih dalam proses penyidikan. Terdapat blok hunian yang terdiri dari blok asahan, brantas, citarum, cipeles, wanita, maximum, mapenaling, sel, wanita. Tentunya jumlah warga binaan tiga kali lipat dari kapasitas yang tersedia.

Dalam penelitian ini melibatkan dua orang perawat ahli muda dengan jenis kelamin perempuan yang bertugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang sebagai pemberi asuhan keperawatan kepada warga binaan pemasyarakatan. Perawat pertama berinisial NA dengan pangkat golongan Penata tk./I/III d berusia 38 tahun merupakan perawat pertama yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang yang telah bekerja selama 17 tahun. Perawat kedua berinisial NN dengan pangkat golongan Penata tk./I/III d berusia 41 tahun merupakan perawat di Lembaga Pemasyarakatan yang telah bekerja selama 15 tahun.

HASIL

Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan kepada dua orang perawat yang bertugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang, perawat mengungkapkan kepuasan bekerja di lembaga pemasyarakatan. Didapatkan beberapa hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu:

Beban kerja perawat, Tugas perawat lembaga pemasyarakatan meliputi perawat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dengan melakukan pengecekan kesehatan secara rutin ke dalam blok warga binaan, melakukan anamnesa, berkonsultasi dengan dokter untuk pemberian intervensi yang tepat pada warga binaan. Perawat harus

siap *on call* jika dibutuhkan sewaktu-waktu di luar jam kerja dan senantiasa diikuti sertakan di luar tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan sesuai dengan surat perintah yang diberikan. Hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa selain merawat warga binaan yang mengalami masalah kesehatan, perawat lembaga pemasyarakatan ditugaskan diluar pekerjaannya seperti menjaga koperasi. Hal tersebut terlihat dengan banyaknya barang-barang yang berada di dalam poliklinik diluar peralatan kesehatan untuk merawat dan memeriksa kesehatan warga binaan. Kondisi pekerjaan: kurangnya sumber daya perawat dan tidak adanya dokter tetap yang bertugas di lembaga pemasyarakatan.

Motivasi kerja, Faktor-faktor meningkatkan motivasi kerja: adanya tunjangan-tunjangan yang diberikan, perasaan menikmati pekerjaan, dan adanya apresiasi seperti penghargaan pegawai teladan, beasiswa melanjutkan jenjang pendidikan, dan kenaikan pangkat menjadikan sebuah motivasi perawat lembaga pemasyarakatan untuk dapat berkontribusi lebih dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja dan rekan kerja, Lingkungan kerja: kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang bersih, aman, dan fasilitas kesehatan yang cukup menunjang untuk memberikan pelayanan kesehatan dengan masalah kesehatan dasar. Sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan bahwa kondisi ruangan poliklinik bersih dan fasilitas peralatan kesehatan cukup menunjang untuk mengatasi dan merawat warga binaan dengan masalah kesehatan dasar. Meskipun terdapat perbedaan lingkungan kerja di rumah sakit dan di lapas, faktor lamanya masa kerja di lapas mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Hubungan dengan rekan kerja: interaksi yang positif dengan adanya kolaborasi dan koordinasi antara perawat dan petugas lembaga pemasyarakatan lain diidentifikasi meningkatkan kepuasan kerja. Hasil observasi mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa perawat lembaga pemasyarakatan terlihat menikmati pekerjaannya dengan memeriksa kesehatan warga binaan dengan baik. Selain itu, adanya hubungan yang baik antara perawat dengan petugas lembaga pemasyarakatan lain maupun dengan atasan.

Remunerasi, sesuai imbalan/gaji yang diterima dengan beban kerja oleh perawat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja, Perawat mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di lapas antara lain meliputi sesuai imbalan/gaji yang diterima, nyamannya kerja di lingkungan lapas, rekan kerja, serta atasan yang baik

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang merujuk sejauh mana keinginan dan kebutuhan seseorang terpenuhi. Secara esensial, kepuasan bergantung pada apa yang diinginkan seseorang dalam kehidupannya. Namun ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan tugas atau kegiatan yang dilakukan pada saat melakukan pekerjaan. Hasil wawancara yang telah dilakukan mengenai beban kerja yaitu tugas pokok dan fungsi perawat kepada perawat pertama bahwa pada setiap pagi perawat melakukan pengecekan kesehatan ke blok warga binaan, merekap keadaan pasien, dan melakukan anamnesa. Perawat memberikan pengobatan dan berkonsultasi dengan dokter jika ada hal-hal yang perlu dikonsultasikan. Perawat kedua menyatakan hal yang sama bahwa pengecekan kesehatan ke blok pasien rutin dilakukan setiap pagi dan melakukan konsultasi dengan dokter jika ada hal yang ingin dikonsultasikan mengenai masalah kesehatan warga binaan. Hal tersebut sesuai dengan peran perawat yaitu kolaborasi, menurut Zuliani et al., (2023) bahwa peran kolaborasi perawat merupakan tindakan kerjasama antara perawat dengan tenaga kesehatan lain untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien secara holistik.

Perawat kedua mengungkapkan bahwa perawat lapas harus siap *on call* jika dibutuhkan sewaktu-waktu diluar jam tugas kerja. Sejalan dengan penelitian Utami (2020) bahwa jika ada warga binaan yang sakit diluar jam kerja perawat, maka perawat lapas langsung melakukan kunjungan dan membuat rujukan ke rumah sakit terdekat dengan adanya pengawasan dan pengawalan penuh dari pihak lapas. Keberadaan perawat sangat penting dalam menentukan perlakuan yang tepat diberikan kepada pasien. Selain itu, perawat lapas juga melakukan tugas-tugas diluar tugas pokok dan fungsi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan, seperti menjadi petugas koperasi, duta lingkungan, pelayanan kunjungan maupun penggeledahan malam.

Berdasarkan hasil wawancara perawat pertama dan kedua mengungkapkan bahwa kurangnya tenaga kesehatan perawat dengan banyaknya jumlah warga binaan serta tidak adanya dokter tetap yang bertugas di lapas mengakibatkan kurang maksimalnya pemberian pengobatan kepada warga binaan. Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Telaumbanua (2020) bahwa Rumah Tahanan Kelas IIB Negara hanya terdapat dua orang tenaga kesehatan perawat sehingga dalam pelaksanaan pemberian perawatan penyakit serius dilakukan dengan merujuk warga binaan dengan masalah kesehatan ke rumah sakit ataupun instansi kesehatan. Implikasi teoritisnya adalah pemerataan perbandingan ideal tenaga kesehatan di setiap lembaga pemasyarakatan sesuai dengan kebutuhan dan jumlah

warga binaan agar pemberian pelayanan kesehatan kepada warga binaan dapat lebih maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai motivasi kerja, perawat pertama dan perawat kedua mengungkapkan bahwa adanya tunjangan pekerjaan yang diberikan. Perawat mengungkapkan bahwa mereka menikmati pekerjaan sebagai perawat lapas. Hal tersebut terlihat pada saat perawat melakukan pemeriksaan kepada para warga binaan perawat. Menurut pendapat Hasibuan dalam Nabawi (2019) seseorang yang mencintai dan menikmati pekerjaannya, maka ia dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, perawat pertama mengungkapkan bahwa adanya beasiswa untuk melanjutkan pendidikan, serta adanya apresiasi seperti penghargaan pegawai teladan. Sesuai dengan teori Herzberg (dalam Sunarta, 2019) bahwa penghargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi kepada individu dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan akan pencapaian, status, tanggungjawab, dan reputasi sesuai dengan teori Abraham H. Maslow (Runa, 2020).

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat kerja (Nikat et al., 2020). Implikasinya adalah dengan adanya apresiasi, tunjangan, dan rasa menyukai pekerjaan maka perawat akan melakukan pekerjaan dengan baik dan berkontribusi lebih dalam melakukan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja perawat akan meningkat.

Warga binaan pemasyarakatan merupakan orang yang sedang menjalani masa hukuman di lembaga pemasyarakatan. Lembaga pemasyarakatan merupakan tempat untuk para Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) menjalani hukuman (Pratama, 2021). Tentunya lembaga pemasyarakatan membutuhkan sebuah poliklinik dan tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada warga binaan. Berdasarkan hasil observasi bahwa lingkungan poliklinik Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang bersih, aman, serta terdapatnya peralatan kesehatan dan obat-obatan yang cukup menunjang untuk pelayanan kesehatan kuratif kepada warga binaan yang mengalami masalah kesehatan dasar. Namun terdapat barang-barang koperasi yang berada di poliklinik dikarenakan perawat bertugas rangkap di luar tugas pokok dan fungsi perawat yang mengakibatkan bercampurnya alat-alat kesehatan dan barang-barang koperasi di poliklinik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada perawat pertama dan perawat kedua mengatakan bahwa poliklinik tidak sesuai dengan standar klinik, namun fasilitas poliklinik yang tersedia cukup untuk mengatasi permasalahan kesehatan dasar, seperti gatal-gatal, demam, flu,

dan sebagainya. Hasil wawancara kepada perawat pertama dan perawat kedua mengungkapkan bahwa perawat merasakan puas bekerja di lapas, meskipun tentu adanya perbedaan lingkungan bekerja di rumah sakit dengan lembaga pemasyarakatan dari beberapa aspek, namun faktor lamanya kerja di lingkungan lapas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di lapas.

Menurut Widodo (2015) bahwa lingkungan kerja berupa lingkungan fisik dan psikologis yang mempengaruhi kerja. Implikasi praktisnya bahwa dengan lingkungan yang nyaman, tersedianya fasilitas yang menunjang dalam memudahkan pekerjaan, dan keamanan yang terjamin dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat lembaga pemasyarakatan.

Rekan kerja merupakan aspek faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang baik dan dapat bekerja sama dapat meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri. Hasil wawancara dengan perawat pertama dan perawat kedua menyatakan bahwa merasakan kepuasan bekerjasama dengan rekan kerja. Adanya interaksi yang positif, berkolaborasi, serta adanya koordinasi baik antara sesama perawat maupun dengan staf lembaga pemasyarakatan lain diidentifikasi meningkatkan faktor kepuasan kerja. Rekan kerja dapat menentukan kepuasan kerja dengan merasakan mudahnya berkomunikasi serta kenyamanan atau ketidaknyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja (Widodo, 2015). Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja dan kenyamanan kerja sehingga kepuasan kerja akan meningkat.

Remunerasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja seseorang. Remunerasi yang diberikan apakah sesuai dengan beban kerja atau tidak. Berdasarkan hasil wawancara mengenai remunerasi, perawat pertama dan perawat kedua mengungkapkan hal yang sama bahwa remunerasi yang diterima sesuai dengan beban kerja di lembaga pemasyarakatan. Remunerasi merupakan imbalan yang diterima oleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jumlah imbalan yang diterima menentukan kepuasan kerja perawat, apakah remunerasi yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan atau tidak (Widodo, 2015). Implikasinya adalah pemberian remunerasi yang sesuai dengan dapat memberikan suatu kepuasan kerja bagi perawat.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, bahwa perawat lapas merasa puas bekerja di lembaga pemasyarakatan. Perawat pertama mengatakan bahwa remunerasi yang sesuai, lamanya bekerja di lapas, atasan yang baik yang peduli terhadap stafnya menjadi faktor kepuasan kerja. Adapun perawat kedua mengungkapkan bahwa

merasa puas bekerja menjadi perawat di lembaga pemasyarakatan karena rekan kerja yang dapat diandalkan dan dapat bekerjasama serta nyaman kerja di lapas menjadi faktor kepuasan kerja. Menurut pendapat Nikat et al., (2020) bahwa dalam kepuasan kerja, tentunya terdapat indikator tertentu yang melatarbelakangi kepuasan kerja seseorang. Gaji, kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, supervisi, promosi, merupakan indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Kepuasan dalam pekerjaan mencerminkan tingkat kesenangan seseorang terhadap pekerjaan dan posisinya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Ketika aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan preferensi individu, tingkat kepuasan yang dirasakan pun meningkat, begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja perawat dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pemberian pelayanan kesehatan. Kepuasan kerja terjadi ketika perawat merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh pada hasil dari proses dalam organisasi (Harahap & Khair, 2019). Peran besar kepuasan kerja pada perawat sangat krusial dalam memberikan asuhan keperawatan, karena mampu mempengaruhi dalam pemberian pelayanan kesehatan. Penting bagi institusi untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan perawat merasa puas atau tidak puas dalam lingkungan kerja tersebut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal (Djohan et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang didukung oleh faktor-faktor tertentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pembahasan mengenai kepuasan kerja perawat di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang, maka dapat disimpulkan bahwa perawat Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Sumedang merasakan kepuasan kerja. Adapun faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kepuasan kerja perawat antara lain beban kerja perawat, motivasi kerja perawat, remunerasi, lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Perasaan puas dan dapat memenuhi semua kebutuhan diungkapkan oleh perawat. Perawat mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di lapas antara lain meliputi sesuainya remunerasi yang diterima, nyamannya kerja di lingkungan lapas, rekan kerja, serta atasan yang baik.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka pihak instansi disarankan menambah tenaga kesehatan perawat sesuai dengan perbandingan ideal antara tenaga kesehatan dengan

banyaknya jumlah warga binaan serta mengadakan dokter tetap yang bertugas di poliklinik lapas untuk memberikan pengobatan yang optimal kepada warga binaan. Meningkatkan fasilitas kesehatan sehingga sesuai standar klinik. Menambah motivasi kerja perawat untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat seperti adanya pemberian apresiasi penghargaan maupun promosi jabatan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih mendalam setiap faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, ataupun membandingkan kepuasan kerja perawat di lembaga pemasyarakatan dengan perawat yang bertugas di lingkungan kerja lain, seperti rumah sakit, puskesmas, ataupun klinik.

DAFTAR PUSTAKA

- Djohan, M., Madjid, A., & Ahmad, H. (2023). Pengaruh Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja Kabupaten Tana Toraja. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(9), 1898–1906. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i9.4090>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harahap P. S. (2022). *Pemenuhan Pelayanan Kesehatan Terhadap Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Padangsidempuan*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Lumbantobing, V. B., Susilaningsih, F. S., & Dadi, M. (2019). Perilaku Caring Perawat Pelaksana Rawat Inap Rumah Sakit di Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 15(2). doi:
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nikat, F. F., Widjanarko, B., & Suryoputro, A. (2020). Identifikasi Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa* 7(3), 139-145.
- Pratama, I. W., Dewi, A. A., & Widyantara, I. M. (2021). Fungsi Lembaga Pemasyarakatan dalam Melaksanakan Pembinaan Terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Denpasar. *Jurnal Prefensi Hukum*, 2(1), 166-171. doi: <https://doi.org/10.22225/jph.2.1.2813.166-171>
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 1-15. doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202-222. doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.335>
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 162, 63-75.

- Telaumbanua, R. F. (2020). Peran Tenaga Kesehatan dalam Melaksanakan Pelayanan Kesehatan WBP Rutan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 11 (1), 205-212. doi: <https://doi.org/10.35816/jiskh.v11i1.247>
- Thalib, M. A. (2022). Pelatihan Teknik Pengumpulan Data dalam Metode Kualitatif untuk Riset Akuntansi Budaya. *Seandanan: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 2 (1), 44-50. doi: <https://doi.org/10.23960/seandanan.v2il.29>
- Utami, P. N. (2020). Pemenuhan Pelayanan Kesehatan Bagi Narapidana Perempuan di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Langkat. *Jurnal HAM*, 11 (3), 419-43. doi: <http://dx.doi.org/10.30641/ham.2020.11.419-430>
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zuliani, Hariyanto, S., Maria, D., Urifah, T. S., Sugiarto, A., Muhsinash, S., et al. (2023). *Keperawatan Profesional*. Yayasan Kita Menulis.