

**PENGARUH *STRUCTURAL EMPOWERMENT* KEPALA RUANG
DALAM MEMFASILITASI PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA
DI RUANG RAWAT INAP**

Studi Kuasi Eksperimen

***THE EFFECT OF STRUCTURAL EMPOWERMENT OF THE HEAD
OF THE ROOM IN FACILITATING CAREER DEVELOPMENT ON
THE JOB SATISFACTION OF IMPLEMENTING NURSE
IN THE INPATIENT ROOM***

Quasi Experimental Study



TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Gelar Magister Keperawatan**

**Yoni Triarso
22020122410016**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2024**

**PENGARUH *STRUCTURAL EMPOWERMENT* KEPALA RUANG
DALAM MEMFASILITASI PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA
DI RUANG RAWAT INAP**

Disusun oleh :

YONI TRIARSO
22020122410016

Telah di setujui sebagai tesis
Untuk memenuhi persyaratan pendidikan program magister

Menyetujui

Pembimbing I



Dr.Luky Dwiantoro,S.Kp.,M.Kep
NIP.196701201988031006

Pembimbing II



Dr.Dra.Chriswardani Suryawati, M.Kes
NIP. 196301241989022001

Mengetahui,

Plt. Ketua Program Studi Magister Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro



Dr.Fitria Handayani, S.Kp.,Ns.,M.Kep., Sp.Kep.MB
NIP. 197810142003122001

TESIS

PENGARUH *STRUCTURAL EMPOWERMENT* KEPALA RUANG DALAM MEMFASILITASI PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP

disusun oleh

Yoni Triarso
22020122410016

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 28 Pebruari 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

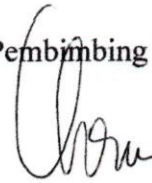
Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Luky Dwiantoro, S.Kp., M.Kep.
NIP. 196701201988031006

Pembimbing II



Dr. Dra. Chriswardani Suryawati., M.Kes
NIP. 196301241989022001

Penguji I




Dr. Meira Erawati, S.Kep., M.Si. Med
NIP. 197705132002122002

Penguji II



Dr. Zubaidah, S.Kep.,Ns., M.Kep., Sp.Kep. An
NIP. 197310202006042001

Mengetahui,
Ketua Departemen Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro



Dr. Anggorowati, S.Kp., M.Kep., Sp.Kep. Mat
NIP.197708302001122001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, Yoni Triarso NIM 22020122410016. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya, serta tidak terdapat unsur-unsur yang tergolong *plagiarism* sebagaimana dimaksud dalam Permendiknas No.17 Tahun 2010. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, Januari 2024



Yoni Triarso

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Yoni Triarso
NIM : 22020122410016
Program Studi/Fakultas : Magister Keperawatan/Kedokteran
Jenis : Tesis
Judul : Pengaruh *Structural empowerment* Kepala Ruang
Dalam Memfasilitasi Pengembangan Karir
Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana
di Ruang Rawat Inap

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih meniadakan / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), mendistribusikannya serta menampilkan dalam bentuk soft copy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis /pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, Januari 2024



Yoni Triarso

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : Yoni Triarso
Tempat, tanggal lahir : Rembang, 18 Nopember 1979
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : Desa Sumberagung Kec.Pancur Kab.Rembang
No. Telpon : 089632400103
Alamat e-mail : yonitriarso@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

No	Riwayat Pendidikan	Tahun Lulus
1.	SD Negeri Sumberagung	1992
2.	SMP Negeri 1 Pancur	1995
3.	SMU Negeri 1 Rembang	1998
4.	POLTEKKES Kemenkes Semarang	2002
5.	S1 Keperawatan STIKES Cendekia Utama Kudus	2012
6.	Profesi Ners STIKES Cendekia Utama Kudus	2017
7.	Program Studi Magister Keperawatan, FK UNDIP	2024

C. Riwayat Pekerjaan

No	Riwayat Pekerjaan	Tahun
1.	RSUD dr. R. Soetrasno Rembang	2004-2022
2.	Puskesmas Gunem, Kabupaten Rembang	2022 - sekarang

D. Riwayat Publikasi Terkait

No	Judul	Nama Jurnal	Volume/issue/tahun
1.	Upaya untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit : <i>Literatur Review</i>	Jurnal Keperawatan Stikes Kendal (Sinta 3)	Volume 15 Nomor 4, Desember 2023 e-ISSN 2549-8118; p-ISSN 2085-1049

PRAKATA

Kepuasan kerja perawat menjadi hal menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, rumah sakit dan masyarakat. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif perawat terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya perawat yang memperoleh kepuasan kerja akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat adalah dengan melakukan pemberdayaan struktural atau *structural empowerment*. Pemberdayaan merupakan proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai rekomendasi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit.

Semarang, Januari 2024



Penulis

PERSANTUNAN

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang selalu melindungi dan melimpahkan rahmat serta hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penyusunan tesis ini berhasil selesai karena berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof.Dr.dr.Dwi Pudjonarko, M.Kes.,Sp.S(K) selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang periode 2019-2023.
2. Dr.Anggorowati,S.Kp.,M.Kep.,Sp.Mat selaku Ketua Departemen Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.
3. Dr.Fitria Handayani,S.Kp.,Ns.,M.Kep.,Sp.Kep.MB selaku Plt. Ketua Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.
4. Dr.Luky Dwiantoro,S.Kp.,M.Kep selaku Pembimbing I yang bersedia memberikan bimbingan, arahan, masukan dan motivasi pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Dr.Dra.Chriswardani Suryawati, M.Kes selaku pembimbing II yang bersedia memberikan bimbingan, ide, saran dan motivasi pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Dr.Meira Erawati,S.Kep.,M.Si.Med selaku penguji I yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan tesis ini.
7. Dr.Zubaidah,S.Kep.,Ns,Sp.Kep.An selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyempurnaan tesis ini.
8. Para Staf Pengajar Program Studi Magister Keperawatan Universitas Diponegoro Semarang, yang telah banyak memberikan suatu dasar ilmu, pemikiran analitis dan pengalaman yang lebih baik
9. Kepala Ruang dan semua perawat pelaksana di RSUD dr.R.Soetrasno Rembang, RSUD dr.R.Soepipto Cepu dan RSUD dr.R.Soetijono Blora yang telah bersedia menjadi sumber informasi dan berpartisipasi dalam proses penelitian.

10. Teman-teman Angkatan 2022 Mahasiswa Program Studi Magister Keperawatan Universitas Diponegoro Semarang yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan semangat serta berbagi ilmu pengetahuan
11. Keluarga terutama ayah,istri dan anak yang selalu memberikan dukungan.
12. Semua pihak atas segala dukungan dan motivasinya baik secara moral, material maupun spiritual yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan tesis ini masih kurang sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan proposal ini.

Semarang, Januari 2024



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PRAKATA	vii
PERSANTUNAN	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Perawat Pelaksana	16
2.2 Kepuasan Kerja	19
2.3 Pengembangan Karir	27
2.4 <i>Structural Empowerment</i>	36
2.5 Kerangka Teori	41
2.6 Kerangka Konsep Penelitian	42
2.7 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian	43
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.4 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	48
3.5 Instrumen Penelitian dan Cara Pengumpulan Data	50
3.6 Pengolahan Data	64
3.7 Teknik Analisa Data	65
3.8 Etika Penelitian	66

BAB IV HASIL PENELITIAN	69
4.1 Karakteristik Responden	69
4.2 <i>Structural Empowerment</i> Kepala Ruang dalam Memfasilitasi Pengembangan Karir Pada Kelompok Intervensi dan Kelompok Kontrol	71
4.3 Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi pada Kelompok Intervensi	72
4.4 Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi pada Kelompok Kontrol	75
4.5 Perbedaan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi pada Kelompok Intervensi	79
4.6 Perbedaan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi pada Kelompok Kontrol	80
4.7 Perbedaan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi pada Kelompok Intervensi dan Kelompok Kontrol	80
BAB V PEMBAHASAN.....	82
5.1 <i>Structural Empowerment</i> Kepala Ruang dalam Memfasilitasi Pengembangan Karir pada Kelompok Intervensi dan Kelompok Kontrol	82
5.2 Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi pada kelompok intervensi dan Kelompok Kontrol.....	92
5.3 Perbedaan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi pada Kelompok Intervensi dan Kelompok Kontrol	96
5.4 Keterbatasan Penelitian.....	100
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
6.1 Kesimpulan	101
6.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	104

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.1	Keaslian Penelitian	11
3.1	Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Penelitian	49
3.2	Uji Homogenitas	66
4.1	Distribusi Karakteristik Responden Perawat Pelaksana Pada Kelompok Intervensi dan Kelompok Kontrol	69
4.2	Distribusi Perawat Berdasarkan Kategori Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi Pada Kelompok Intervensi	72
4.3	Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi pada Kelompok Intervensi	73
4.4	Distribusi Perawat Berdasarkan Kategori Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi Pada Kelompok Kontrol	76
4.5	Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi Pada Kelompok Kontrol	76
4.6	Perbedaan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi Pada Kelompok Intervensi	79
4.7	Perbedaan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>Pre</i> dan <i>Post</i> Intervensi pada Kelompok Kontrol	80
4.8	Perbedaan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana <i>pre</i> dan <i>post</i> Intervensi Pada Kelompok Intervensi dan Kelompok Kontrol	81

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
2.1	Teori kekuasaan dalam organisasi menurut Kanter	39
2.2	Kerangka Teori	41
2.3	Kerangka Konsep Penelitian	42
3.1	Rancangan penelitian <i>pre-test and post-test with control group design</i>	43
3.2	Tahapan prosedur penelitian	63
4.1	Gambaran <i>Structural Empowerment</i> Kepala Ruang Dalam Memfasilitasi Pengembangan Karir Pada Kelompok Intervensi dan Kelompok Kontrol	71

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Halaman
1	Lembar <i>Informed Consent</i>	113
2	Kuesioner A	115
3	Kuesioner B	116
4	Lembar Observasi <i>Structural Empowerment</i> Kepala Ruang	119
5	Permohonan Studi Pendahuluan	121
6	Persetujuan Ijin Pendahuluan	122
7	Permohonan Ijin Uji Expert I	123
8	Permohonan Ijin Uji Expert II	124
9	Permohonan Ijin Uji Expert III	125
10	Surat Keterangan Telah Uji Expert I	126
11	Surat Keterangan Telah Uji Expert II	127
12	Surat Keterangan Telah Uji Expert III	128
13	Permohonan Ijin Uji Validitas dan Reliabilitas	129
14	Ijin Uji Validitas dan Reliabilitas RSUD dr. R. Soetijono Blora	130
15	Permohonan <i>Ethical Clearance</i>	131
16	<i>Ethical Clearance</i>	132
17	Permohonan Rekomendasi Ijin Penelitian Ke Bakesbangpol Kab. Rembang	133
18	Rekomendasi Ijin Penelitian Bakesbangpol Kab. Rembang	134
19	Permohonan Rekomendasi Ijin Penelitian ke RSUD dr. R. Soetrasno Rembang	135
20	Surat Ijin Penelitian RSUD dr. R. Soetrasno Rembang	136
21	Permohonan Rekomendasi Ijin Penelitian Bakesbangpol Kab. Blora	137

No	Judul Lampiran	Halaman
22	Rekomendasi Ijin Penelitian Bakesbangpol Kab. Blora	138
23	Permohonan Ijin Penelitian RSUD dr. R. Soeprapto Cepu	139
24	Ijin Penelitian RSUD dr. R. Soeprapto Cepu	140
25	Sertifikat HAKI	141
26	Jadwal Penelitian	142
27	Lembar Konsultasi Tesis	144
28	Photo Dokumentasi Penelitian	153

**Program Studi Magister Keperawatan
Konsentrasi Kepemimpinan dan Manajemen keperawatan
Departemen Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran
Universitas Diponegoro
Januari, 2024**

ABSTRAK

Yoni Triarso

Pengaruh *Structural Empowerment* Kepala Ruang Dalam Memfasilitasi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap

xvii + 112 halaman + 11 tabel + 6 gambar + 28 lampiran

Fenomena di berbagai belahan dunia dan di Indonesia menunjukkan kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit masih rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana adalah pengembangan karir perawat. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana yaitu melalui penerapan *structural empowerment* kepala ruang dalam memfasilitasi pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *structural empowerment* kepala ruang dalam memfasilitasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana. Metode yang digunakan adalah *pre-post test quasi experimental design with control group*. Total sampel sebanyak 46 perawat pelaksana yang diambil dengan teknik *purposive sampling*, yaitu terdiri dari 23 perawat pelaksana pada kelompok intervensi dan 23 perawat pelaksana pada kelompok kontrol. Data dikumpulkan dengan kuesioner tentang kepuasan kerja perawat pelaksana dan lembar observasi *structural empowerment* kepala ruang dalam memfasilitasi pengembangan karir. Analisis data menggunakan uji beda proporsi *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan yang signifikan kepuasan kerja perawat pelaksana sebelum dan sesudah penerapan *structural empowerment* kepala ruang pada kelompok intervensi ($p=0,017$). Sedangkan kepuasan kerja perawat pelaksana pada kelompok kontrol tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan ($p=0,546$). Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat perbedaan kepuasan kerja perawat pelaksana sesudah diterapkan *structural empowerment* kepala ruang pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol ($p=0,036$) yang artinya ada pengaruh *structural empowerment* kepala ruang dalam memfasilitasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah *structural empowerment* kepala ruang dalam memfasilitasi pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit.

Kata Kunci : *Structural Empowerment*, Kepuasan Kerja,
Pengembangan Karir, Perawat Pelaksana

Referensi : 109

*Master of Nursing Study Program
Nursing Leadership and Management Concentration
Department of Nursing Science
Faculty of Medicine
Diponegoro University
January, 2024*

ABSTRACT

Yoni Triarso

The Effect of Structural Empowerment of the Head of Space in Facilitating Career Development on the Job Satisfaction of Implementing Nurses in the Inpatient Room

xvii + 112 pages + 11 tables + 6 figures + 28 appendices

Phenomena in various parts of the world and in Indonesia show that job satisfaction of implementing nurses in hospitals is still low. One of the factors that affect the job satisfaction of the implementing nurse is the career development of the nurse. Efforts that can be made to increase the job satisfaction of implementing nurses are through the application of structural empowerment of the head of space in facilitating career development. This study aims to determine the effect of structural empowerment of the head of space in facilitating career development on the job satisfaction of implementing nurses. The method used is pre-post-test quasi-experimental design with control group. A total sample of 46 implementing nurses was taken by purposive sampling technique, consisting of 23 implementing nurses in the intervention group and 23 implementing nurses in the control group. Data were collected with questionnaires on the job satisfaction of implementing nurses and observation sheets of the structural empowerment head of the room in facilitating career development. Data analysis using chi square proportion difference test. The results showed a significant difference in the job satisfaction of the implementing nurses before and after the implementation of structural empowerment head room in the intervention group ($p = 0.017$). Meanwhile the job satisfaction of the implementing nurse in the control group did not show a significant difference ($p = 0.546$). The results also showed that there was a difference in the job satisfaction of the implementing nurse after applying the structural empowerment of the head of the room in the intervention group and the control group ($p = 0.036$) which means that there is an influence of the structural empowerment of the head of the room in facilitating career development on the job satisfaction of the implementing nurse. The conclusion in this study is that the structural empowerment of the head of space in facilitating career development can increase the job satisfaction of implementing nurses in hospitals.

Keywords : *Structural Empowerment, Job Satisfaction, Career Development, Managing Nurse*

Reference : *109*