FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

I Made Rio Dwijayanto[1]
[1]Fakultas Kesehatan, Universitas Widya Nusantara
riodj@uwn.ac.id
***Ricky Perdana Poetra**[2]
[*2]Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
* rickyperdana_poetra@yahoo.com.au
Ryryn Suryaman Prana Putra[3]
[3]Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin
uyaputra17@gmail.com
Mangindara[4]
[4]Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia
mangindaraakk@gmail.com
Coresspondence Author: Ricky Perdana Poetra; rickyperdana_poetra@yahoo.com.au

Abstract: *Based on the results of an initial survey conducted in March 2022, it was noted that the total number of nurses working at the Makassar Hajj Hospital reached 316 people. Nurse satisfaction is very important to know in order to improve the quality of service and also a positive attitude towards work will emerge. Job satisfaction of each nurse can be measured by the size of the gap between expectations and the reality received. The purpose of the study was to determine the factors that affect nurses' job satisfaction in the hospital. The research design used in this study was cross sectional. The research was conducted at Hajj Hospital Makassar. The research was conducted in April 2024. The study population was all nurses at the Makassar Hajj Hospital. The research sample amounted to 42 people. The sampling technique used Simple random sampling. Data analysis was performed univariate and bivariate. The results showed a relationship between salary (p value: 0.003) and promotion opportunities (p value: 0.023). It is recommended that hospital management can review the amount of nurses' salaries and the governance of Human Resources in the Hospital.*
Keywords: *Salary, Job Satisfaction, Promotion*

Abstrak: Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada Maret 2022, tercatat bahwa jumlah total perawat yang bekerja di RSUD Haji Makassar mencapai 316 orang. Kepuasan perawat sangat penting untuk diketahui agar dapat meningkatkan mutu pelayanan dan juga akan muncul sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dari setiap tenaga perawat dapat diukur dari besar kecilnya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang diterima. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional. Penelitian dilakukan di RSUD Haji Makassar. Penelitian dilakukan pada bulan April tahun 2024. Populasi penelitian yaitu seluruh perawat di RSUD Haji Makassar. Sampel penelitian berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple random sampling*. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat. Hasil penelitian terdapat hubungan antara gaji (p *value*: 0,003) dan peluang promosi (p *value*: 0,023). Disarankan kepada manajemen rumah sakit dapat meninjau ulang besaran gaji perawat serta tata kelola Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit.
Kata Kunci: Gaji, Kepuasan Kerja, Promosi

A. Pendahuluan

Menurut *World Health Organization* (WHO), rumah sakit merupakan salah satu bagian penting dari sistem organisasi kesehatan dan sosial yang memiliki berbagai fungsi utama, terutama dalam pelayanan kesehatan, pencegahan penyakit, serta penyembuhan penyakit bagi masyarakat. Rumah sakit tidak hanya berperan sebagai tempat untuk mengobati pasien, tetapi juga memiliki peran vital dalam mendukung upaya pencegahan berbagai penyakit. Selain itu, rumah sakit berfungsi sebagai pusat pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kesehatan, seperti dokter, perawat, dan tenaga medis lainnya. Dengan demikian, rumah sakit juga berperan dalam mencetak tenaga profesional yang akan mendukung kualitas layanan kesehatan di masa depan. Selain itu, rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat penelitian ilmiah dalam bidang kedokteran dan kesehatan, yang dapat membantu pengembangan ilmu pengetahuan serta teknologi medis. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010, rumah sakit didefinisikan sebagai sebuah instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Tujuan utamanya adalah untuk menyediakan layanan kesehatan yang menyeluruh, yang mencakup pelayanan kepada perorangan, serta menyediakan berbagai jenis layanan seperti rawat jalan, rawat inap, dan layanan gawat darurat. Rumah sakit menjadi tempat di mana berbagai layanan medis dan penanganan penyakit dilakukan, mulai dari diagnosa, pengobatan, hingga rehabilitasi (Khasanah, 2021).

Salah satu kelompok tenaga kesehatan yang memiliki peran sangat penting dalam upaya mencapai tujuan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Sebagai bagian integral dari tim medis, perawat memiliki hubungan yang paling langsung dan intensif dengan pasien. Mereka berperan dalam memberikan perawatan, membantu proses penyembuhan, serta melindungi pasien yang berada dalam kondisi sakit atau terluka. Dalam banyak situasi, perawatlah yang pertama kali memberikan perhatian medis kepada pasien dan yang tetap berada di sisi mereka selama proses perawatan. Karena interaksi yang panjang dan intens ini, perawat memiliki kesempatan untuk memantau kondisi pasien secara lebih mendalam, memberikan dukungan emosional, serta memastikan bahwa pasien mendapatkan perawatan yang sesuai dengan kebutuhan medis. Selain peran langsung dalam perawatan, perawat juga memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang harus dijalankan, yakni untuk berkontribusi dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Mereka tidak hanya bertugas dalam memberikan perawatan sehari-hari, tetapi juga turut serta dalam implementasi kebijakan dan prosedur medis yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan. Salah satu aspek penting dari tupoksi perawat adalah berperan aktif dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, baik di tingkat individu maupun komunitas (Anisa, 2021).

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu dari keberhasilan dalam pelayanan kesehatan rumah sakit, karena berdasarkan data menyebutkan bahwa hampir di setiap negara 80% lebih pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. Sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di indonesia merupakan tenaga keperawatan. Kontribusi perawat dalam memberikan pelayanan di rumah sakit cukup besar, karena dalam pelayanan keperawatan pelayanan yang diberikan konstan dan berkesinambungan dengan pasien dan keluarga pasien (Ariani, Dian, dkk 2020). Menurut Khotmi (2020) SDM yang bekerja loyal terhadap pekerjaannya secara tidak langsung mempunyai kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi Finansial, jejang karir di dalam perusahaan, kondisi atau lingkungan kerja yang baik dan dorongan atau motivasi untuk berkerja.

Menurut teori Dua Faktor terdapat dua kelompok variabel berbeda yaitu motivator atau disebut juga aspek instrinsik meliputi sifat pekerjaan, prestasi, peluang promosi, serta kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Hygiene factors disebut juga aspek ekstrinsik meliputi ketidakpuasan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain). Kepuasan kerja

banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, karena memiliki konsep Multificated (banyak dimensi). Seseorang bisa puas dengan satu dimensi, namun tidak puas dengan dimensi lain.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada Maret 2022, tercatat bahwa jumlah total perawat yang bekerja di RSUD Haji Makassar mencapai 316 orang. Kepuasan perawat sangat penting untuk diketahui agar dapat meningkatkan mutu pelayanan dan juga akan muncul sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dari setiap tenaga perawat dapat diukur dari besar kecilnya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang diterima. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

B. Metodologi Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Penelitian dilakukan di RSUD Haji Makassar. Penelitian dilakukan pada bulan April tahun 2024. Populasi penelitian yaitu seluruh perawat di RSUD Haji Makassar. Sampel penelitian berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple random sampling*. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat.

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja,

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
	Kepuasan Kerja		
1	Tidak Puas	18	42,9
2	Puas	24	57,1
	Total	**42**	**100,0**
	Gaji		
1	Tidak Puas	17	40,5
2	Puas	25	59,5
	Total	**42**	**100,0**
	Peluang Promosi		
1	Tidak Ada	15	35,7
2	Ada	27	64,3
	Total	**42**	**100,0**

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat 18 responden yang menyatakan kepuasan kerja pada kategori tidak puas. Menurut gaji, terdapat 17 responden (40,5%) tidak puas dan 15 responden (35,7%) menyatakan tidak ada peluang promosi.

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Gaji	Kepuasan Kerja						P *value*
	Tidak Puas		Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Puas	12	28,6	5	11,9	17	100	
Puas	6	14,3	19	45,2	25	100	0,003
Jumlah	18	42,9	24	57,1	42	100	

Tabel di atas menunjukkan, dari 17 responden menyatakan tidak puas terkait gaji, terdapat 12 responden (28,6%) memiliki kepuasan kerja kategori tidak puas. Adapun dari 25 responden yang menyatakan puas terkait gaji, terdapat 6 responden (14,3%) memiliki kepuasan kerja kategori tidak puas. Hasil uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh nilai p *value* = 0,003 < α0,05, maka ha diterima dan ho ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara gaji terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, Heru, dan Rosetti pada tahun 2020, yang berjudul "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan." Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa terdapat beberapa variabel yang secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja para perawat pelaksana, antara lain adalah prestasi kerja, peluang pengembangan karir, kualitas supervisi, besaran gaji, hubungan antar rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Keenam faktor ini saling berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung serta mendorong motivasi dan kepuasan para tenaga kesehatan. Salah satu faktor yang cukup dominan dalam menentukan kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap gaji. Kepuasan ini tercapai apabila terdapat kesesuaian antara persepsi karyawan terhadap nilai gaji yang diterima dan harapan mereka terhadap imbalan atas kerja yang dilakukan. Dengan kata lain, apabila seorang perawat merasa bahwa gaji yang diperoleh mencerminkan beban kerja, tanggung jawab, dan kompetensi yang dimiliki, maka ia cenderung merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, jika gaji dianggap tidak sebanding dengan usaha yang telah dikeluarkan, maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, penurunan semangat kerja, bahkan potensi turnover.

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja

Peluang Promosi	Kepuasan Kerja						P *value*
	Tidak Puas		Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Ada	11	26,2	4	9,5	15	100	0,023
Ada	7	16,7	20	47,6	27	100	
Jumlah	18	42,9	24	57,1	42	100	

Tabel di atas menunjukkan, dari 15 responden menyatakan tidak ada peluang promosi, terdapat 11 responden (26,2%) memiliki kepuasan kerja kategori tidak puas. Adapun dari 27 responden yang menyatakan ada peluang promosi, terdapat 7 responden (16,7%) memiliki kepuasan kerja kategori tidak puas. Hasil uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh nilai p *value* = 0,023 < α0,05, maka ha diterima dan ho ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara peluang promosi terhadap kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh Khasanah, Erni, dan Purboyo pada tahun 2021, yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakti *Safety* Banjarbaru." Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari aspek material maupun non-material. Faktor finansial, seperti besaran gaji, jaminan sosial yang diterima, serta kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, menjadi elemen penting yang secara langsung memengaruhi perasaan puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Selain faktor finansial, penelitian ini juga menyoroti pentingnya faktor kepuasan fisik, seperti kenyamanan fasilitas kerja dan perlengkapan yang memadai, serta faktor sosial yang mencakup hubungan interpersonal dengan rekan kerja maupun atasan. Aspek psikologis juga berperan besar, misalnya perasaan dihargai, dukungan moral dari lingkungan kerja, serta pencapaian yang memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang aman, bersih, dan mendukung produktivitas turut menjadi elemen yang tidak bisa diabaikan. Tak kalah penting, semangat kerja atau motivasi intrinsik juga menjadi pendorong utama dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan kesimpulan terdapat hubungan antara gaji dan peluang promosi. Disarankan kepada manajemen rumah sakit dapat meninjau ulang besaran gaji perawat serta tata kelola Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit.

Daftar Pustaka

Khasanah, M., Alfisah, E., & MAB, P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Rumah Safety Banjarbaru. Diss. Universitas.

Laurensius Arliman S et-all, *Legal Assistance for The Poor To Reach Justice,* Jurnal Cendekia Hukum, Volume 7, Nomor 2, 2022 .

Maria Margareta Hutajulu, *Space Occupying Lesion*, Ensiklopedia of Journal, Volume 1, Nomor 1, 2018.

Maria Magareta Hutajulu, *Ilmu Untuk Ilmu Dan Ilmu Untuk Pemecahan Masalah,* Ensiklopedia Of Journal, Vol. 6 No. 3 Edisi 1. 2024

Menkes RI, (2018). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien.Jakarta: Kementrian Kesehatan Indonesia.

Menkes RI, (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

Muharni, S. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Discarge Planning Diruangan Rawat Inap Rs Awal Bros Pekanbaru. Initium Medica Journal*, Vol 1. No. 3.

Sudaryo, Ika. (2021). Manajemen Sumber Daya Keperawatan. Yogyakarta : Gosyen

Tarigan, R. H. B., Santoso, H., & Sipayung, R. (2021). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2019. Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, Vol 7. No. 2.