



Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD dr. Pirngadi Medan

Albert Jeo¹, Arifah Devi Fitriani², Masnelly Lubis³

^{1,2,3} Institut Kesehatan Helvetia, Medan

Corresponding Author : ✉ albertjeo@gmail.com

ABSTRACT

The establishment of the ASEAN Economic Community (AEC) in 2015 allows a country to sell health services including nurses to ASEAN countries, this is a threat for nurses in Indonesia because they have to be able to compete with nurses from other countries. Indonesian nurses still have to make improvements both in terms of competence and quality of service where to be able to improve the quality of service, nurses in carrying out their duties must get job satisfaction. Job satisfaction is a positive attitude towards work in a person which is individual. Each individual has a different level of job satisfaction in accordance with the value system that applies to the person where many factors can affect job satisfaction. This study aims to analyze the factors that affect job satisfaction (compensation, promotion opportunities, supervision, coworkers, job characteristics, work environment) of nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan. The research design was observational study with cross-sectional approach and using questionnaires as a research instrument. The sample was 79 State Civil Apparatus Nurses. The statistical test used is the chi-square test and logistic regression. The result shown that 57% of nurses who were satisfied with their jobs as many as 40.5% stated that compensation was in the unfavorable category, 45.6% stated that promotion opportunities were in the sufficient category, 34.2% stated that supervision in the favorable category, as many as 35.5% stated that coworkers were in the unfavorable category, as many as 37.1% stated that the characteristics of work in the appropriate category and as many as 30.5% stated the work environment was in the good category. Multivariate test analysis results using logistic regression showed that compensation, promotion opportunities, supervision, coworkers, job characteristics, and work environment has a value of $p < 0,05$ which means significantly influence job satisfaction. The conclusions was obtained that compensation is the most dominant factor affecting job satisfaction of nurses in RSUD Dr. Pirngadi Medan. The hospital management is expected to pay more attention to the factors of job satisfaction of nurses in order to improve the quality of service at the hospital.

Kata Kunci

Job Satisfaction, Compensation, Promotion Opportunities, Supervision, Coworkers, Job Characteristics, Work Environment.

PENDAHULUAN

Lebih dari satu dekade lalu, para pemimpin negara di ASEAN bersepakat untuk membentuk sebuah pasar tunggal di kawasan Asia Tenggara pada akhir 2015. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar daya saing ASEAN bisa menyaingi negara lain untuk menarik investasi asing (1).

Pembentukan pasar tunggal yang diistilahkan dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini nantinya memungkinkan satu negara menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain di seluruh Asia Tenggara sehingga kompetisi akan semakin ketat. MEA tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi juga pasar tenaga kerja profesional (1,2).

Dampak nyata dari diberlakukannya MEA yaitu membuka peluang kerja bagi tenaga kerja profesional khususnya dibidang kesehatan yaitu dokter, dokter gigi, dan perawat dari negara-negara di seluruh Asia Tenggara bisa bekerja di Indonesia sesuai dengan regulasi yang berlaku. Hal tersebut sekaligus menjadi ancaman bagi tenaga kesehatan di Indonesia. Jika tidak mampu menyeimbangkan kualitas dengan tenaga kesehatan yang ada di ASEAN maka sangat dikhawatirkan tenaga kerja terampil dari luar negeri akan masuk ke Indonesia dan mengalahkan sumber daya keperawatan negara sendiri (1,2).

Perawat di Indonesia masih perlu melakukan perbaikan bukan hanya dari kompetensi saja melainkan juga dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien karena perawat dalam pelayanan kesehatan merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak jumlahnya dan paling banyak berinteraksi dengan pasien (3).

Perawat di rumah sakit tidak hanya mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada pasien tetapi juga mengharapkan pelayanan dari pihak rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik, salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karena ini mempengaruhi produktifitas dan prestasi kerja perawat (4).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya (5).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam

pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (6).

Banyak hal yang mempengaruhi agar pencapaian kepuasan kerja tercapai, faktor yang mempengaruhi adalah motivasi, lingkungan dan peran dari manager untuk memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Selain itu ragam keterampilan, identitas pekerjaan, kepentingan pekerjaan, otonomi, umpan balik pekerjaan itu sendiri juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (7).

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di RSUD Dr. Pirngadi Medan kepada 10 orang perawat diketahui bahwa bagian keperawatan masih menghadapi masalah dalam kepuasan kerja. Hal ini terlihat bahwa terdapat 8 dari 10 perawat yang mengatakan tidak puas dengan pembayaran jasa medis dimana para perawat tersebut tidak terlalu mempersoalkan tentang besaran jumlah jasa medis yang dibayarkan tetapi pada keterlambatan pembayarannya seperti yang seharusnya dibayarkan di awal bulan menjadi setiap tiga bulan pembayaran. Selain itu juga terdapat 6 dari 10 perawat yang mengeluh tentang lingkungan kerja mereka secara fisik yang kurang efisien hal ini disebabkan karena besarnya luas rumah sakit yang berorientasi horizontal sehingga mereka menemukan kesulitan dalam menjangkau instalasi-instalasi lain dari ruangan tempat mereka bertugas seperti misalnya para perawat harus menempuh jarak yang cukup jauh untuk mencapai instalasi farmasi yang letaknya berada di lantai empat dari gedung yang berbeda dengan ruang rawat inap.

Adapun juga dari hasil wawancara awal terdapat 2 dari 10 perawat yang mengeluhkan tentang rekan kerja mereka dimana perawat tersebut merasa rekan kerjanya tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak bisa diajak untuk bekerja sama seperti contoh perawat ruangan rawat inap yang baru dipindahkan ke ICU masih harus beradaptasi sehingga perawat ICU yang lebih senior memiliki porsi pekerjaan yang lebih banyak. Selain itu, terdapat 5 dari 10 perawat yang tidak puas dengan pekerjaan di tempat mereka bertugas dimana para perawat tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya dikarenakan ketersediaan alat dan bahan yang minim dan juga tidak sesuai standar sehingga tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik seperti contoh di ruang ICU yang seharusnya memiliki monitor tanda vital di setiap tempat tidur tetapi pada kenyataannya banyak monitor yang tidak berfungsi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang dan wawancara awal yang dilakukan di RSUD Dr. Pirngadi Medan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul Analisis Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey analitik dengan pendekatan *cross-sectional* dan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Dr. Pirngadi yang berjumlah 377 orang dan sampel yang diambil dengan cara *cluster sampling* yaitu sebanyak 79 perawat. Alat untuk pengumpulan data adalah observasi dan pembagian kuesioner. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan analisis univariat, bivariat dan multivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan

Variabel kompensasi memiliki nilai $\text{sig-}p_{0,012} < 0,05$ artinya kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hasil nilai OR pada variabel kompensasi menunjukkan nilai OR 35,158. Artinya kompensasi yang tidak sesuai cenderung 35 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Nilai B = Logaritma Natural dari 35,158 = 4,785. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ezizwita dan Laila pada tahun 2018 tentang Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan yang menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Padang Pasir. Kompensasi yang diterima para tenaga kesehatan Puskesmas Padang Pasir dikategorikan baik sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja para tenaga kesehatan di Puskesmas Padang Pasir (8).

Adapun hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Sagala pada tahun 2016 tentang Faktor-Faktor Kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh tingkat koefisien korelasi yang sangat kuat yakni sebesar 0,935 atau 93,5% selanjutnya bila ditinjau dari koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,875 atau 87,5% artinya bahwa 87,5% variasi dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), promosi

jabatan (X3), dan pengawasan (X4) sedangkan 12,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model (9).

Selanjutnya hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yadi, dkk. pada tahun 2007 tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dimana kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan ($p = 0,05$) (10).

Kompensasi menurut Davis dan Newston merupakan setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada tempat bekerja. Sedangkan menurut Malayu pengertian dari kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (11).

Tujuan pemberian kompensasi yaitu agar rumah sakit memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Selain itu kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan (11).

Menurut asumsi peneliti, dimana pihak rumah sakit perlu memperhatikan proses pembayaran kompensasi kepada perawat dan tenaga medis lainnya. RSUD Dr. Pirngadi Medan saat ini berstatus Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan bekerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sehingga memiliki kesulitan finansial tetap harus memikirkan cara yang terbaik dalam sistem pembayaran kompensasi para tenaga kesehatan khususnya perawat karena perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Selain itu perawat juga perlu melakukan pencatatan dan pengisian rekam medis pasien secara tepat dan cepat agar dapat membantu mempercepat proses klaim rumah sakit kepada pihak BPJS sehingga dengan lebih cepatnya proses klaim maka diharapkan proses pembayaran kompensasi kepada perawat dan tenaga medis lainnya lebih baik.

Adapun dengan terpenuhinya hak perawat dalam menerima kompensasi maka perawat akan menuju pada perbaikan secara fisiologis dan psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Pengaruh Kesempatan Promosi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan

Variabel kesempatan promosi memiliki nilai $\text{sig-}p0,018 < 0,05$ artinya kesempatan promosi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hasil nilai OR pada variabel kesempatan promosi menunjukkan nilai OR 25,516. Artinya kesempatan promosi yang tidak cukup cenderung 25 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 25,516 = 3,570$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka kesempatan promosi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elprida, dkk. yang melakukan penelitian tentang Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap dimana hasil uji *Fisher Exact* variabel kesempatan promosi dalam penelitian ini menunjukkan hasil $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menyatakan kesempatan promosi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Boejasin (12).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika pada tahun 2011 yang menyatakan bahwa kesempatan promosi berada pada kuadran pertama yang menjadi indikator kepuasan kerja, artinya kesempatan promosi merupakan faktor yang cukup penting diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat (13).

Adapun hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emely, dkk. pada tahun 2017 tentang Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Hotel pada 80 orang subjek penelitian dimana kesempatan promosi dimana hasil uji regresi parsial (uji t) variabel kesempatan promosi memiliki nilai $\text{Sig. } 0,011 < 0,05$ yang menyatakan bahwa kesempatan promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (14).

Promosi menurut Wahyudi adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Sedangkan menurut Manullang promosi adalah kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (15).

Penghargaan dalam pekerjaan dan ketenagakerjaan berupa pengaturan, mobilisasi potensi, proses motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia melalui karyanya. Kepuasan dalam suatu pekerjaan bisa terpenuhi bila karya seseorang melalui pekerjaannya dihargai. Penghargaan yang bisa diberikan pada pegawai atau karyawan dapat berupa promosi pekerjaan dalam bentuk kenaikan pangkat atau mutasi pekerjaan (12).

Menurut asumsi peneliti dimana pihak rumah sakit harus lebih meningkatkan kesempatan promosi bagi para perawat dalam menjalankan tugasnya dimana kesempatan promosi merupakan salah satu faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja perawat. Adapun dengan adanya kesempatan

promosi yang sama besarnya bagi setiap perawat dan dengan penilaian yang objektif akan menimbulkan persaingan positif bagi lingkungan kerja perawat. Para perawat akan selalu melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat dinilai secara objektif sehingga mendapatkan kesempatan promosi baik berupa kenaikan pangkat, mutasi ruangan, dan mempertahankan posisi.

Adapun dengan adanya hubungan langsung kesempatan promosi dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dapat memotivasi atau mendorong karyawan agar menghasilkan prestasi kerja yang berupa kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Pengaruh Supervisi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan

Variabel supervisi memiliki nilai $\text{sig-}p_{0,029} < 0,05$ artinya supervisi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hasil nilai OR pada variabel supervisi menunjukkan nilai OR 12,447. Artinya supervisi yang kurang baik cenderung 12 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 12,447 = 2,521$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka supervisi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhermi dan Aurlana tentang Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat pada tahun 2016 dimana dari hasil penelitian didapatkan nilai koefisien korelasi antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja adalah $p = 0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan signifikan antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat (16).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi pada tahun 2017 tentang Hubungan Kemampuan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dimana dari hasil analisa data hubungan variabel supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana didapatkan nilai r sebesar 0,0774 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana pada kategori sangat rendah dengan nilai $p = 0,132 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa terjadi penolakan terhadap hipotesis sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana (17).

Supervisi adalah suatu aktivitas pengawasan yang biasa dilakukan untuk memastikan bahwa suatu proses pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Seorang supervisi dalam melakukan supervisi dituntut untuk menguasai dua hal penting agar proses supervisi menjadi bernilai tambah,

yaitu kemampuan teknis sesuai dengan proses pekerjaan yang ditangani dan kemampuan manajemen yang dimilikinya (18).

Supervisi adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah diterapkan. Supervisi manajemen keperawatan merupakan salah satu jenis kegiatan pengamatan secara seksama dan sebagai suatu sarana yang digunakan untuk mengetahui kesalahan awal di semua lini agar dapat langsung diperbaiki atau dimodifikasi sesuai dengan ketentuan atau pedoman pekerjaan yang telah disepakati bersama (19).

Tujuan dilaksanakan kegiatan supervisi di pelayanan keperawatan adalah pelaksanaan tugas sesuai rencana, seseorang ditempatkan sesuai kualifikasinya, efisiensi fasilitas, prosedur kerja yang diikuti tidak menyimpang, sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya. Tujuan supervisi tersebut harus diselaraskan terhadap capaian proses pelaksanaan supervisi pelayanan keperawatan. Tujuan tersebut harus disusun dan disosialisasikan terhadap perawat di pelayanan keperawatan (19).

Menurut asumsi peneliti bahwa pihak rumah sakit melalui kepala bidang atau kepala rumah sakit harus meningkatkan kemampuan supervisi yang baik karena dengan terciptanya supervisi yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja perawat sehingga dengan keadaan perawat yang merasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya maka hal tersebut akan sangat berdampak pula pada kinerja perawat. Selain itu diharapkan juga kepada pihak rumah sakit untuk lebih mengoptimalkan kemampuan supervisor melalui pendidikan pelatihan yang diberikan secara rutin agar dapat memperbanyak referensi tentang kegiatan supervisi sehingga para pemberi supervisi dapat melakukannya dengan lebih baik lagi.

Pengaruh Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan

Variabel rekan kerja memiliki nilai $\text{sig-}p0,004 < 0,05$ artinya rekan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hasil nilai OR pada variabel rekan kerja menunjukkan nilai OR 57,048. Artinya rekan kerja yang kurang baik cenderung 57 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 57,048 = 4,344$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka rekan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Petrus, dkk. pada tahun 2016 tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD TNI AU Yogyakarta dimana koefisien regresi variabel rekan sekerja pada penelitian ini memiliki hasil nilai t_{hitung} sebesar

0,787 kurang dari t_{tabel} sebesar 1,994 dan nilai signifikan $p = 0,434 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa rekan sekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S Hardjolukito Yogyakarta (20).

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahnijar pada tahun 2014 tentang Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh dimana hasil penelitian ini menunjukkan faktor rekan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari hasil signifikan $p = 0,65 > 0,05$ yang menjelaskan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara variabel rekan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh (21).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elpidra, dkk. tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RSUD Haji Boejasin pada tahun dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel rekan kerja memiliki nilai signifikan $p = 0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari (12).

Rekan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana dukungan, persahabatan, dan interaksi positif antar karyawan yang pemaarah dan kurang bersahabat serta kurangnya kerja sama tim, penghormatan, dan pengakuan dari rekan kerja merupakan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja (22).

Keadaan kerja juga dipengaruhi oleh sikap bersahabat dan mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan oleh rekannya. Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja dimana masing-masing karyawan memiliki karakter dan gaya tersendiri (23).

Menurut asumsi peneliti bahwa para perawat dalam melaksanakan tugasnya harus menjalin hubungan yang baik, saling member dukungan dan bantuan kepada sesama. Para perawat dalam melaksanakan tugasnya pasti membutuhkan kerja sama dan bantuan dari perawat lainnya sehingga hubungan yang baik sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja. Para perawat yang memiliki hubungan baik akan menciptakan kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas sehingga dalam melaksanakan tugasnya para perawat akan merasa didukung dan dibantu oleh rekan kerjanya yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja.

Seorang karyawan dalam bekerja membutuhkan rekan kerja yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas dan wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi satu sama lain dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada

saat tujuan perusahaan yang diinginkan dapat dicapai dan pencapaian itu didapat dari suatu proses kerja sama yang baik antar karyawan kemudian keberhasilan itu dihargai oleh perusahaan disaat itulah kepuasan kerja karyawan didapat (24).

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai $sig-p0,038 < 0,05$ artinya karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hasil nilai OR pada variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan nilai OR 38,098. Artinya karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai cenderung 38 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 38,098 = 3,246$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinda tentang Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dimana hasil penelitian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,193 dan nilai signifikan $p = 0,016 < 0,05$ yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (25).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wiku pada tahun 2005 tentang Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan, dan Lingkungan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Perawat dimana didapati dari hasil analisis koefisien korelasi menurut Pearson bahwa isi pekerjaan mempunyai hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja (26).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lydia, dkk. tentang Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan dimana variabel karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *original sample* (O) sebesar 0,6755 dan *t statistics* sebesar 15,7753 yang dapat dikatakan bahwa semakin baik variabel karakteristik pekerjaan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan (27).

Karakteristik pekerjaan adalah suatu alternative spesialisasi pekerjaan yang memperhitungkan sistem kerja dan preferensi karyawan dimana karakteristik pekerjaan memiliki dimensi-dimensi seperti ragam pekerjaan; yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, identitas pekerjaan; yaitu sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan suatu bagian dari seluruh

pekerjaannya, signifikansi pekerjaan, dan otonomi pekerjaan; yaitu tingkat pengendalian yang dimiliki karyawan tentang bagaimana pekerjaan dilaksanakan, dan umpan balik (28).

Karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan (29).

Menurut asumsi peneliti pihak rumah sakit perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap pekerjaan. Dimana rumah sakit harus memiliki standar karakteristik pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan keterampilan perawat.

Apabila pekerjaan yang dihadapi perawat memiliki arti penting bagi dirinya maka akan menciptakan suatu keikatan emosional serta keterlibatan perawat lainnya dalam pencapaian keberhasilan organisasi, selain itu pekerjaan yang memberikan otonomi kepada pemangku pekerjaan akan menimbulkan perasaan tanggung jawab, hal ini akan menciptakan motivasi kepada perawat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, apabila karyawan mampu menyelesaikannya dan karyawan tahu seberapa efektif ia bekerja maka akan tercipta kepuasan kerja. Jadi karakteristik pekerjaan akan menciptakan komitmen berupa keikatan emosional dan keterlibatan perawat, selanjutnya komitmen inilah yang akan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja perawat.

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai $\text{sig-}p_{0,026} < 0,05$ artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hasil nilai OR pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai OR 22,731. Artinya lingkungan kerja yang kurang baik cenderung 23 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 22,731 = 3,568$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oldemar pada tahun 2014 tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana dapat dilihat dari hasil signifikan $p = 0,000 < 0,05$

artinya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (30).

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia dan Siti pada tahun 2017 tentang Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan dimana berdasarkan analisis data diperoleh bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, artinya makin baik lingkungan kerja fisiknya maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis *rProduct Moment* dengan nilai atau koefisien (R_{xy}) = 0,983 dan koefisien determinan (R^2) = 0,967 (31).

Menurut Komarudin menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosio-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Berdasarkan hal tersebut, lingkungan kerja fisik merupakan segala aspek yang mempengaruhi kerja perawat yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik lingkungan kerja fisik pada perusahaan semakin meningkatkan performa perawat dalam menyelesaikan setiap tugas yang dilakukannya (32).

Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain – lain (32).

Pentingnya lingkungan kerja perawat ini selayaknya mendapatkan perhatian yang serius dari organisasi, karena tugas – tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercapainya semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja. Menurut Sedamayanti bahwa manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman sehingga mampu menimbulkan rasa puas dalam diri perawat saat bekerja (33).

Menurut asumsi peneliti bahwa pihak rumah sakit perlu meningkatkan efektifitas dan menata kembali lingkungan kerja fisik RSUD Dr. Pirngadi dimana dengan struktur lingkungan kerja fisik yang bersifat horizontal akan menyebabkan perawat dalam melakukan tugasnya mengalami kesulitan dalam mencapai instalasi-instalasi tertentu. Pihak rumah sakit harus mencari cara agar perawat dalam melakukan tugasnya dapat bekerja lebih efisien misalnya dengan menambah ruang penyimpanan obat, penyimpanan alat, dan lain-lain.

Selain itu pihak rumah sakit juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja perawat seperti menambah atau memperbaiki pendingin

ruangan, memperbaiki fasilitas-fasilitas rumah sakit seperti tempat istirahat, kamar mandi dimana kenyamanan perawat harus diperhatikan dalam melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Ada pengaruh kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Dita Indah Sari. Apa yang harus Anda ketahui tentang Masyarakat Ekonomi Asean.

www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2014/08/140826_pasar_tenaga_kerja_aec, diakses pada tanggal 18 Desember 2022 jam 22.38 WIB.

Kementrian Luar Negeri. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). https://kemlu.go.id/portal/id/read/113/halaman_list_lainnya/masyarakat-ekonomi-asean-mea, diakses pada tanggal 18 Desember 2022 jam 22.58 WIB

Asmadi. Konsep Dasar Keperawatan. Jakarta: EGC; 2008

Aditama T. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta: UI-Press; 2000

Robbins SPJ, Timothy AJ. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Terj: Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat; 2015

Wibowo. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada; 2013

Darmawan D. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Temprina Media Grafika; 2013

Ezizwita dan Laila H. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. Jurnal Dharma Andalas. 2018. Vol. 20 No. 1.

Simanjuntak H.V. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen Pada Universitas Trunajaya Bontang. Jurnal Pendidikan. 2018. Vol. 6 No. 1.

Yadi H, Nurliza, Maswadi. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Riau Argotama. Universitas Tanjung Pura. Pontianak; 2007

Larasati S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: Penerbit Deepublish; 2018

Sirait E, Pertiwiwati E, Herawati. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. Jurnal Dunia Keperawatan. 2016. Vol. 4 No.1.

- Yanidrawati K, Susilaningsih FS, Somantri I. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi; 2011
- Emely B, Chair IM, Albrian Y. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel. Padang; 2017
- Manullang M. Manajemen Personalia. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada; 2004
- Suherni dan Aurlana S. Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Jurnal Keperawatan Priority. 2018.
- Silalahi KL. Hubungan Kemampuan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Tesis. 2017
- Simamora R. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Jakarta : EGC; 2014.
- Kurniadi A. Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya. Jakarta : FKUI; 2013.
- Wolo PD, Trisnawati R, Wiyadi. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2016.
- Sahnijar. Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh unit Filial Rumah Sakit Umum Daerah Jantho. Tesis Universitas Syiah Kuala Aceh. 2014.
- Sirait JT. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta : Grasindo; 2006.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. Organisasi: Perilaku Struktur Proses. Terjemahan Djarkasih. Jakarta: Erlangga; 2005
- Purba, Ferry Allan. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Peningkatannya. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. 2005. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta.
- Frismandiri D. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Modernisasi. Universitas Kanjuruhan Malang; 2005.
- Gatot DB, Adisasmito W. Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan, Lingkungan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. Jurnal Seri Kesehatan. 2005. Vol. 9 No. 1.
- Chandra L, Mulyanto JC, Nugroho A. Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di Hotel D'Season Surabaya. Universitas Kristen Petra Surabaya; 2016.

- Mamik. Manajemen Sumber daya Manusia. Surabaya : Penerbit Zifatama Jawara; 2016.
- Gitosudarmo. Kepemimpinan Organisasi. Salemba Raya, Jakarta; 2001
- Oldemar. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Universitas Riau. 2014.
- Dewi AH, Aisyah S. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan. Jurnal Diversita. 2017. Vol. 3 No. 2.
- Hendri, E. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Jurnal Media Wahana Ekonomika. 2012. Vol. 9, No.3
- Sedarmayanti.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama; 2007