

Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang

Dwinda Rahmawati Aryudi, Chriswardani Suryawati*, Nurhasmadiar Nandini**

**Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro*

**email: nurhasmadiar.nandini@live.undip.ac.id*

ABSTRACT

The World Health Organization estimates that in 2030, there will be a shortage of nurses, especially in developing countries, due to job dissatisfaction. Human resources in hospitals are dominated by nurses, so it is important to pay attention to nurse job satisfaction. Diponegoro National Hospital must focus on nurse job satisfaction because there has been an increase in nurses' resignations over last three years (2019–2021). The study was conducted to determine the factors associated with job satisfaction among nurses at the Diponegoro National Hospital. In this cross-sectional study, 97 nurses at Diponegoro Hospital were surveyed using a total sampling technique. Univariate analysis was presented with a frequency distribution table and bivariate analysis was based on chi-square statistics. The results showed there was a relationship between job satisfaction and awards ($p = 0.010$), promotion opportunities ($p = 0.003$), and hospital policies ($p = 0.042$). There was no association between job satisfaction and compensation ($p = 0.527$), interpersonal relationships ($p = 0.057$), or job security ($p = 0.093$). In conclusion, it was found that awards, promotions, and hospital policies are related to job satisfaction among nurses at Diponegoro National Hospital. It is expected that there will be improvements in the nurse reward program, improvements in the promotion system, evaluating promotion policy socialization, providing training and education needed by nurses for career advancement, evaluating the policy socialization system, evaluating the compensation system, and efforts to minimize interpersonal conflicts in the hospital.

Keywords: *job satisfaction, nurse, hospital*

PENDAHULUAN

Keberhasilan rumah sakit dalam pemberian layanan kesehatan bermutu melibatkan berbagai tenaga kesehatan, salah satunya yakni perawat, selaku tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung dalam pemberian pelayanan kesehatan pada pasien.¹ Tenaga keperawatan merupakan

sumber daya manusia dengan jumlah paling dominan yang ada di rumah sakit (diperkirakan sekitar 75%).² WHO memperkirakan akan terjadi kekurangan sekitar 5,9 juta tenaga perawat secara global pada tahun 2030 di berbagai negara berpenghasilan rendah hingga menengah atau negara berkembang di Asia Tenggara,

Afrika, wilayah Mediterania Timur dan beberapa beberapa bagian Amerika Latin, dikarenakan adanya kurang puas dalam kerja pada perawat.³ Pihak rumah sakit harus memperhatikan permasalahan terkait kepuasan kerja perawat, sebab pelayanan keperawatan turut termasuk sebagai indikator yang menentukan citra baik buruknya kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.²

Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg atau yang biasa disebut *two factor theory* membahas 2 aspek utama untuk memahami bagaimana seseorang merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan. Teori dua faktor oleh Herzberg menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan promosi) dalam teori dua faktor berkaitan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik (gaji, pengawasan, kondisi kerja, hubungan antarpribadi, administrasi dan kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja) berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.⁴

Rumah Sakit Nasional Diponegoro (RSND) Semarang merupakan rumah sakit pendidikan Perguruan Tinggi Negeri milik Universitas Diponegoro Semarang, Rumah Sakit Diponegoro merupakan rumah sakit tipe C dan terakreditasi KARS yang memberikan pelayanan kesehatan terpadu serta bermutu dengan mengutamakan aspek pendidikan berbasis riset.⁵ Hasil wawancara dengan Bidang Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Nasional Diponegoro (RSND) ditemukan peningkatan jumlah perawat yang *Resign* atau mengundurkan diri dari RSND selama tiga tahun terakhir (2019-2021), sebesar 10 kasus pada tahun 2021. *Turnover* perawat RSND selama 3 tahun terakhir ini harus diwaspadai oleh pihak manajemen rumah sakit, karena dengan terjadinya

peningkatan *turnover* memiliki hubungan dengan penurunan kepuasan kerja perawat.⁶

Penelitian terkait kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang perlu dilakukan agar rumah sakit dapat mengetahui bagaimana kepuasan perawat terkait pekerjaannya di rumah sakit, mengenali, memahami serta mengevaluasi faktor-faktor yang akan memberi pengaruh pada tingkat kepuasan kerja perawat, sehingga perawat dapat memberikan pelayanan keperawatan yang terbaik kepada pasien dan pada akhirnya Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang dapat turut serta pada upaya dalam mendorong peningkatan tingkat kesehatan masyarakat melalui pemberian layanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah melakukan analisis terhadap berbagai faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro. Faktor-faktor tersebut terdiri dari penghargaan, kesempatan promosi, kebijakan rumah sakit, kompensasi, hubungan antarpribadi, dan keamanan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian berupa penelitian kuantitatif melalui penerapan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro dengan jumlah total perawat per Maret 2022 sejumlah 97 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling total. Sampel penelitian sebanyak 73 responden adalah responden yang memenuhi kriteria inklusi yaitu sudah bekerja minimal 1 tahun, dan bersedia menjadi responden penelitian. Penelitian

dilakukan pada bulan November 2022 sampai Desember 2022.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas meliputi penghargaan, kesempatan promosi, kebijakan rumah sakit, kompensasi, hubungan antar pribadi, dan keamanan kerja serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, instrumen diuji cobakan pada perawat diluar populasi penelitian yakni pada perawat Rumah Sakit Telogorejo Semarang dengan sampel

sebanyak 30 orang dan dinyatakan valid dan reliabel.

Analisis data menggunakan *chi-square* untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini telah melalui kaji etik dengan No: 356/EA/KEPK-FKM/2022 yang diterbitkan Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, karakteristik responden mencakup umur, jenis kelamin, unit, masa kerja, pendidikan, dan status pekerjaan.

Tabel 1. Karakteristik Umum Responden

Variabel	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	23	31,5
Perempuan	50	68,5
Unit		
Rawat jalan	14	19,2
IBS	10	13,7
Hemodialisa	4	5,5
ICCU, CCU, PICU, NICCU	9	12,3
IGD	12	16,4
Rawat inap	24	32,9
Pendidikan		
D III	44	60,3
D IV	2	2,7
S1	26	35,6
S2	1	1,4
Status pekerjaan		
Pegawai mitra	4	5,5
Pegawai kontrak	38	52,1
Pegawai umum non ASN	9	12,3
PNS	22	30,2

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden sesuai ketentuan jenis kelamin bahwa

pada perawat berjenis kelamin perempuan mendapati jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan yang berjenis kelamin laki-laki, yakni sejumlah 50 orang

(68,5%). Jumlah responden perawat yang berasal dari unit rawat inap memiliki jumlah paling banyak dibandingkan dengan unit rawat jalan, IBS (Instalasi Bedah

Sentral), Hemodialisa, ICCU, CCU, PICU, NICU, dan IGD. Kemudian karakteristik terkait latar belakang pendidikan ditemukan lebih banyak responden dengan menempuh pendidikan DIII daripada yang pendidikan DIV, S1, dan S2, yaitu sebesar 44 orang (60,3%). Jumlah responden perawat yang memiliki status pekerjaan sebagai pegawai kontrak memiliki jumlah paling banyak dibandingkan dengan status pekerjaan sebagai pegawai mitra, pegawai tetap, pegawai umum non ASN, dan PNS,

yaitu sebanyak 38 orang (52,1%). Hasilnya memperlihatkan bahwa umur yang didapati pada responden adalah minimal 22 tahun dan umur maksimal responden adalah 45 tahun yang apabila dirata-ratakan umur perawat sebagai responden penelitian yakni sekitar 30,15 tahun. Adapun para responden mendapati minimal masa kerjanya adalah dalam waktu 1 (satu) tahun, dengan maksimal selama 10 (sepuluh) tahun, apabila dirata-rata, lama bekerja para perawat berkisar antara 4,97 tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel

Variabel	n	%
Kepuasan kerja		
Tidak puas	20	27,4
Puas	53	72,6
Penghargaan		
Kurang Baik	19	26,0
Baik	54	74,0
Kesempatan promosi		
Kurang Baik	29	39,7
Baik	44	60,3
Kebijakan RS		
Kurang Baik	14	19,2
Baik	59	80,8
Kompensasi		
Kurang Baik	28	38,4
Baik	45	61,6
Hubungan antar pribadi		
Kurang Baik	9	12,3
Baik	64	87,7
Keamanan kerja		
Kurang Baik	10	13,7
Baik	63	86,3

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang puas akan pekerjaannya memiliki persentase yang lebih besar yakni sebesar 72,6%. Distribusi Frekuensi Penghargaan memperlihatkan bahwa responden yang menilai baik akan penghargaan dari rumah sakit sebesar 74%, menilai baik akan kesempatan promosi

sebesar 60,3%, menilai baik akan kebijakan rumah sakit terkait asuhan keperawatan sebesar 80,8%, menilai baik akan kompensasi yang diberikan rumah sakit sebesar 61,6% menilai baik akan hubungan antarpribadi sebesar 87,7%, dan menilai baik akan keamanan kerja yang diberikan rumah sakit sebesar 86,3%.

Tabel 3. Hasil Uji Chi Square Hubungan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan Kerja				P
	Tidak Puas		Puas		
	N	%	N	%	
Penghargaan					
Kurang Baik	10	52,6	9	47,4	0,010
Baik	10	18,5	44	81,5	
Kesempatan promosi					
Kurang Baik	14	48,3	15	51,7	0,003
Baik	6	13,6	38	86,4	
Kebijakan RS					
Kurang Baik	7	50	7	50	0,042
Baik	13	22	46	78	
Kompensasi					
Kurang Baik	6	21,4	22	78,6	0,527
Baik	14	31,1	31	68,9	
Hubungan antar pribadi					
Kurang Baik	5	55,6	4	44,4	0,057
Baik	15	23,4	49	76,6	
Keamanan kerja					
Kurang Baik	5	50	5	50	0,093
Baik	15	23,8	48	76,2	

*Keterangan :Signifikan ($p < 0,05$)

Penghargaan

Faktor penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan dapat meningkatkan semangat dalam berkerja, menjadi lebih rajin, giat, dan senang dalam melakukan pekerjaan karena merasa pekerjaan yang telah dilakukan dihargai sehingga bisa merasa puas terhadap pekerjaan nya.⁹

Hasil analisis pada variabel penghargaan dengan kepuasan kerja perawat RSND menunjukkan bahwa persentase perawat yang menyatakan penghargaan yang diberikan rumah sakit baik dan menyatakan puas pada kepuasan kerja sebanyak 81,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas perawat menerima penghargaan yang rumah sakit berikan, artinya tingkat kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil analisis melalui *uji chi-square* mendapati *p-value* senilai 0,010

($p < 0,05$), sehingga diartikan akan adanya hubungan antara penghargaan dengan tingkat kepuasan kerja para perawat di Rumah Sakit nasional Diponegoro. Hasil yang sebagaimana ditunjukkan Dalima (2020), yang mengindikasikan hubungan antara penghargaan dan tingkat kepuasan kerja perawat.¹⁰

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruh responden merasa puas atas pujian dari atasan, rekan kerja ataupun pasien. Lingkungan kerja yang membuat perawat merasa dihargai, didukung dan dihormati dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hampir seluruh responden juga merasa puas karena rumah sakit memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh perawat untuk mengikuti diklat. Pemberian penghargaan dalam bentuk peluang untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan dapat mendorong kepuasan kerja perawat, karena perawat merasa

didukung dan dihargai dalam melakukan pekerjaannya.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya permasalahan yakni terdapat responden yang menyatakan bahwa rumah sakit masih kurang dalam memberikan penghargaan/pengakuan berupa predikat perawat terbaik kepada perawat RSND yang berprestasi secara periodik (24,7%). Dengan adanya pemberian penghargaan kepada perawat yang berprestasi dapat mempertahankan perawat yang berkualitas untuk tetap bergabung atau bekerja di rumah sakit tersebut serta dapat meningkatkan motivasi perawat untuk memiliki tingkat prestasi yang tinggi dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.¹⁰

Promosi

Promosi merupakan bagian vital dalam proses pengembangan karir. Promosi turut termasuk sebagai cara untuk dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja kerja seseorang melalui peningkatan posisi, status, dan remunerasi.⁹ Sistem promosi yang disusun secara adil (*fair and just*) memiliki kemungkinan yang besar untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.⁴

Hasil yang sebagaimana ditunjukkan Purnamasari, dkk. dalam penelitiannya, bahwa peluang promosi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Hubungan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja perawat dapat diartikan bahwa kesempatan promosi yang diberikan rumah sakit terhadap perawat, memiliki nilai tersendiri bagi perawat, karena dengan pemberian kenaikan jabatan dapat menjadi suatu bukti pengakuan rumah sakit terhadap pencapaian prestasi kerja perawat.¹¹

Hasil penelitian dari Albert Jeo, dkk mengungkapkan bahwa promosi kerja

berhubungan terhadap kepuasan kerja perawat.¹² Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kesempatan promosi dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSND. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan persentase perawat yang menyatakan kesempatan promosi yang diberikan rumah sakit baik dan memiliki kepuasan kerja sebanyak 86,4%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik perawat RSND yang memiliki status pekerjaan sebagai pegawai kontrak memiliki jumlah yang paling banyak (52,1%), yang mana salah satu karakteristik pegawai kontrak adalah mengharapkan adanya promosi menjadi pegawai tetap, karena dengan menjadi pegawai tetap dapat memiliki jaminan pekerjaan yang lebih stabil. Penelitian yang dilakukan oleh Zuraida, dkk menyatakan bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap promosi dengan komitmen organisasi pada pegawai kontrak. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa lebih banyak karyawan kontrak yang mengalami persepsi pengembangan karir rendah (negatif) pada perusahaannya. Semakin rendah persepsi pengembangan karir (negatif) maka semakin rendah komitmen terhadap organisasi (keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dengan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dalam rangka mencapai tujuan organisasi).¹³ Oleh karena itu, diharapkan RSND memperbaiki sistem promosi khususnya promosi terhadap perawat yang berstatus sebagai pegawai kontrak dipromosikan menjadi perawat pegawai tetap, dengan mempertimbangkan evaluasi kinerja perawat selama masa kontrak dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Permenkes Nomor

40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis).

Hasil penelitian menemukan permasalahan yakni beberapa responden menyatakan tidak memiliki harapan untuk peningkatan karir di RSND, didapati serangkaian faktor yang dapat memberi pengaruh pada tingkat harapan seseorang untuk mendapatkan peningkatan karir antara lain: kinerja individu, masa kerja, tingkat pendidikan dan reputasi seseorang. Walaupun sebagian besar responden menyatakan mendapatkan kejelasan sistem penjenjangan karir. Sistem penjenjangan karir dapat terganggu karena adanya: penyimpangan personalitas diri pegawai, nepotisme, hubungan antar teman yang lebih mempengaruhi karir seseorang daripada kinerjanya.⁸ Promosi dapat signifikan hubungannya dengan tingkat kepuasan kerja perawat melalui pemberian pengakuan atas prestasi kerja berupa peluang promosi ke posisi yang lebih tinggi, dapat menjadikan perawat merasa dihargai dan diakui atas pekerjaan yang mereka lakukan, selain itu perawat merasa ada kemajuan dalam karir mereka sehingga hal tersebut dapat mendorong kepuasan kerja perawat.¹²

Kebijakan Rumah Sakit

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan rumah sakit berhubungan pada kepuasan kerja perawat di RSND melalui perolehan *p-value* senilai 0,042 (*p-value*<0,05). Persentase perawat yang menyatakan kebijakan rumah sakit baik dan memiliki kepuasan kerja sebanyak 78%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas perawat terhadap kebijakan rumah sakit, artinya tingkat kepuasan kerjanya juga akan turut meningkat. Hal tersebut sebagaimana ditunjukkan oleh Runtuwenw, dkk melalui hasil penelitiannya, bahwa terdapat

hubungan antara kebijakan rumah sakit terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil dari penelitian tersebut karyawan merasa puas terhadap kebijakan rumah sakit karena setiap kebijakan rumah sakit tersebut ditetapkan demi kepentingan bersama.¹³

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan kebijakan rumah sakit yang ada diberlakukan secara adil. Penugasan yang adil dan seimbang dapat membantu menjaga kepuasan kerja. Penugasan yang memperhitungkan kapasitas dan keterampilan, memberikan keadilan dalam beban kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Dari hasil ini juga memperlihatkan bahwa mayoritas responden penelitian mengungkapkan terkait responden terlibat dalam penyusunan prosedur pelayanan keperawatan (94,5%). Pelibatan karyawan dalam pengambilan suatu kebijakan dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan memberi mereka rasa memiliki terhadap pekerjaan dan memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara aktif.⁸

Hasil penelitian menemukan permasalahan yakni terdapat responden berpendapat bahwa manajemen rumah sakit kurang konsisten dengan kebijakan yang diterapkan (60,3%). Inkonsistensi kebijakan dapat menimbulkan kebingungan, diperlukan adanya evaluasi kebijakan beserta evaluasi sosialisasi agar kebijakan dapat diterapkan seadil-adilnya, jelas, dan dapat dimengerti.⁸ Oleh karena itu, rumah sakit hendaknya memperhatikan suatu kebijakan rumah sakit yang diterapkan untuk para perawat sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja perawat.

Kompensasi

Kompensasi dapat dimaknai menjadi sebetulnya imbalan jasa pada para pegawai dalam kurun waktu tertentu yang telah disepakati dalam suatu kontrak kerja. Kompensasi terdiri dari berbagai macam bentuk yang dapat dikelompokkan menjadi dua yakni kompensasi finansial (gaji, upah, bonus, Tunjangan Hari Raya (THR), dsb) dan kompensasi non finansial (cuti, rekreasi, waktu istirahat, tempat ibadah, asuransi kesehatan, dsb).⁸

Hasil penelitian melalui uji chi-square didapatkan *p-value* senilai 0,527 (*p-value* > 0.05) atau bisa dapat diartikan bahwa mengindikasikan tidak adanya suatu hubungan antara variabel kompensasi dengan tingkat kepuasan kerja para perawat di RSND. Penelitian ini tidak sejalan dengan Albert Jeo, dkk. yang penelitiannya mendapati hasil bahwa ada hubungan kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja para perawat yang artinya variabel kompensasi mempunyai hubungan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat RSUD dr. Pirngadi Medan.¹²

Perbedaan hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh berbagai macam hal, salah satunya yakni karakteristik dari sample penelitian, bahwa dari hasil penelitiannya juga diperoleh data bahwa rata-rata usia responden penelitian yaitu ± 30 tahun, yang mana usia tersebut dikategorikan sebagai generasi Y (*millenials*). Salah satu karakteristik Generasi Y dalam dunia kerja yakni para generasi Y bukan hanya melakukan pekerjaan untuk sekadar demi gaji saja, melainkan turut demi mencapai tujuan yang mereka sudah cita-citakan sebelumnya dan sangat menginginkan adanya kemungkinan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan yang mereka lakukan (mempelajari *skill* dan hal

baru, memperoleh sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, dan lain-lain).¹⁵

Kompensasi tidak mendapati adanya hubungan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat RSND, namun permasalahan ini tetap perlu pihak rumah sakit perhatikan dengan serius, karena melalui hasil penelitiannya ditemukan permasalahan yang ditemukan yakni ditemukan sebagian responden yang menyatakan bahwa penghasilan yang diterima dinilai belum dapat mencukupi kebutuhan hidupnya (57,5%) dan kurangnya pelaksanaan program rekreasi (57,5%). Permasalahan ini perlu menjadi perhatian oleh pihak rumah sakit, apabila pemberian kompensasi tidak memadai dan kurang tepat dapat menimbulkan penurunan kepuasan kerja, prestasi, dan motivasi kerja.¹⁶

Rumah sakit perlu meninjau kembali dan memperbaiki sistem kompensasi bagi para perawat RSND baik sistem kompensasi finansial dan non finansial, antara lain: penyusunan sistem kompensasi finansial berdasarkan penilaian, harapan perawat dan kemampuan rumah sakit berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang diberlakukan serta mengadakan program rekreasi perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro secara berkala.

Hubungan Antarpribadi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *p-value* yang diperoleh senilai 0,057 (*p-value* > 0,05) yang mengindikasikan bahwa tak terdapat hubungan antara hubungan antarpribadi dengan kepuasan kerja perawat RSND. Hasil penelitian dipengaruhi berbagai macam faktor, salah satunya yakni, karakteristik responden, usia rata-rata responden yakni ± 30 tahun (Generasi Y/ Millenials). Pada sebuah

penelitian menyebutkan bahwa generasi sebelumnya (*generasi baby boomers*) cenderung memperoleh kepuasan kerja dari kecocokan hubungan antarpribadi. Sedangkan, generasi Y sangat menginginkan adanya pengembangan diri dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan berorientasi untuk mengejar tujuan (sesuai yang telah dicita-citakan sebelumnya), kedua hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan niat para generasi Y untuk tetap menjadi bagian suatu organisasi.¹⁵

Hubungan antarpribadi tidak mendapati adanya hubungan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat, tetapi permasalahan ini tetap perlu pihak rumah sakit perhatikan dengan baik, karena dari hasil penelitiannya telah ditemukan permasalahan yakni responden menyatakan bahwa cukup sering terjadi konflik antarpribadi (86,3%). Walaupun sering terjadi konflik namun 97,2% responden menyatakan cara penyelesaian konflik antarpribadi ditempat kerja sudah baik. Konflik antarpribadi dapat disebabkan oleh berbagai hal antara lain: perbedaan nilai dan keyakinan tiap individu, komunikasi yang buruk, kurangnya penghargaan/pengakuan (perasaan tidak dihargai dapat menimbulkan emosi negatif dan ketegangan antar rekan kerja).⁸

Hasil penelitian dari Sriwahyuni, dkk., didapati hasil bahwa kemampuan manajemen konflik secara signifikan mendapati hubungan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat.¹⁷ Dengan demikian, dibutuhkan suatu upaya dari rumah sakit untuk meminimalisir konflik dengan mendorong perawat untuk mengkomunikasikan permasalahan secara jelas dan terbuka kepada pihak yang ditunjuk dan bertanggung jawab terhadap penyelesaian konflik, membangun budaya

pemberian penghargaan/apresiasi melalui pujian atas prestasi kerja, mengadakan pelatihan keterampilan interpersonal (cara penyelesaian konflik, cara berinteraksi dengan rekan kerja dan komunikasi efektif) kepada perawat, dan mengadakan pelatihan kepemimpinan kepada para manajer terkait strategi-strategi dalam mengatasi konflik.⁸

Keamanan Kerja

Variabel keamanan kerja memiliki nilai $p = 0,093$ ($p\text{-value} > 0,05$), yang mengindikasikan tidak adanya hubungan antara keamanan kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro. Meskipun keamanan kerja tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat RS Nasional Diponegoro, rumah sakit tetap perlu memperhatikan keamanan kerja perawat, karena rasa aman dapat menciptakan ketenangan dalam diri seseorang serta dapat mendorong semangat kerja seseorang.¹⁸ Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Musmiler, dkk yang menunjukkan bahwa 77,77% perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin, Padang mengungkap bahwa rumah sakit belum sepenuhnya memperhatikan keamanan kerja perawat dan terdapat 79,86% perawat menilai pihak rumah sakit masih belum optimal dalam mensosialisasikan petunjuk keselamatan kerja. Perawat tidak banyak mendapatkan pelibatan terhadap aturan terkait keamanan kerja, karena segala hal terkait keamanan kerja telah ditentukan oleh atasan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga perawat hanya sekedar menjalankan dan mendapatkan penjaminan keamanan kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perawat tidak menjadikan keamanan kerja sebagai pertimbangan utama dalam

kepuasan kerja. Terdapat faktor lain yakni insentif, kesempatan promosi dan supervisi yang memiliki hubungan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para perawat pelaksana di rumah sakit tersebut. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan berbagai macam faktor dalam memahami kepuasan kerja perawat.¹⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 52,1% perawat berstatus sebagai pegawai kontrak. Pegawai kontrak memiliki batasan waktu tertentu, dan apabila kontrak kerja telah berakhir maka dimungkinkan mereka tidak dipekerjakan kembali, sehingga memiliki jaminan pekerjaan yang kurang stabil. Oleh karena itu, rumah sakit dapat memberikan jaminan pekerjaan yang lebih stabil kepada perawat melalui upaya penjenjangan karir dari status pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dengan mempertimbangkan evaluasi kinerja selama masa kontrak yang telah disepakati.¹³

Kemamanan kerja tidak mendapati hubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro, namun permasalahan ini tetap perlu pihak rumah sakit perhatikan dengan baik, karena dari hasil penelitiannya ditemukan permasalahan yakni terdapat perawat yang berpendapat kurangnya pemberian jaminan santunan kecelakaan kerja (9,6%), serta perawat yang berpendapat kurang memadainya kondisi ruang kerja hanya sedikit (5,5%).

Pemberian jaminan kecelakaan kerja pada perawat bertujuan untuk melindungi perawat dari resiko yang membahayakan kesehatan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya, dengan adanya pemberian jaminan kecelakaan kerja telah memberi rasa aman dan nyaman ketika mereka bekerja, yang mana hal tersebut

dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.²⁰ Selain itu, permasalahan terkait kondisi ruang kerja juga perlu menjadi perhatian rumah sakit. Kondisi ruang kerja yang bersih, aman, nyaman, kerapuhan penataan ruang kerja, fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat. Karena hal tersebut dapat menciptakan perasaan nyaman dan tenang saat bekerja, kenyamanan pribadi yang tercipta ini dapat memudahkan perawat untuk mengerjakan tugas sebagai perawat dengan baik dan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, rumah sakit sudah seharusnya dapat memperhatikan pemberian jaminan kecelakaan kerja dan kondisi ruang kerja yang nyaman, aman, dan bersih untuk perawat.²⁰

KESIMPULAN

Ada hubungan antara penghargaan, kesempatan promosi, dan kebijakan rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat RSND dengan $p\text{-value} < 0,05$. Tidak ada hubungan antara kompensasi, hubungan antarpribadi, dan keamanan kerja dengan kepuasan kerja perawat RSND dengan $p\text{ value} > 0,05$. Rumah Sakit diharapkan memperbaiki sistem penghargaan kepada perawat yang memiliki penilaian kinerja baik, contohnya dengan mengadakan acara awarding khusus perawat RSND secara periodik, memperbaiki sistem promosi khususnya promosi terhadap perawat yang berstatus sebagai pegawai kontrak dipromosikan menjadi perawat pegawai tetap, dengan mempertimbangkan evaluasi kinerja perawat selama masa kontrak dan melaksanakan sistem jenjang karir profesional perawat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Permenkes Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir

Profesional Perawat Klinis), evaluasi sosialisasi kebijakan promosi dan peluang karir perawat serta memberikan arahan, dukungan, dan pemberian pelatihan dan pendidikan yang dibutuhkan untuk mendapatkan peningkatan karir, mengevaluasi sistem sosialisasi kebijakan rumah sakit khususnya kebijakan terkait pelayanan keperawatan, evaluasi sistem kompensasi agar sesuai dengan penilaian, harapan perawat dan kemampuan rumah sakit sebagaimana peraturan dan perundang-undangan yang diberlakukan serta mengadakan program rekreasi bagi perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro secara periodik, meminimalisir terjadinya konflik antar pribadi dengan mendorong perawat untuk mendiskusikan permasalahan secara jelas dan terbuka kepada pihak yang bertanggung jawab terhadap penyelesaian konflik, mengadakan pelatihan keterampilan interpersonal kepada perawat, dan mengadakan pelatihan kepemimpinan kepada manajemen rumah sakit terkait strategi-strategi dalam mengatasi konflik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak Rumah Sakit Nasional Diponegoro yang sudah mengizinkan dan membantu dalam pelaksanaan penelitian. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang berpartisipasi dalam penelitian serta semua yang terlibat dan membantu terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Muti R. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Inap RSU Tenriawaru Kab. Bone. *Jurnal*

kesehatan luwu raya. 2020 Aug 17;7(1):109-20

2. Nurjanah S. Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*. vol. 2, no. 5, 2017.
3. World Health Organization. Situation Report-62 Who Risk Assessment Global Level Very High. 2020
4. Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational Behavior* (18 ed.). Pearson Education. 2021
5. Profil Rumah Sakit Nasional Diponegoro. (<https://rsnd.undip.ac.id/profil/>)
6. Deswarta D, Mardiansah A. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 2021 Sep 27;14(2):58-63
7. Purnaningrum DP, Setyaningrum R, Nisa MA, Noor IH, Khairiyati L. Literature Review: Hubungan Faktor Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Sektor Pelayanan Publik. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*.2020;7(3)).
8. Sunyoto, D. *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2013).
9. Pitasari NA, Perdhana MS. Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*. 2018;7(4):605-12.
10. Dalima R, Dewi BP. Hubungan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang. *Jurnal Keperawatan Bina Husada*. 2020 Sep 7;8(2)

11. Devi Purnamasari AS, Oktavianis H. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau. *Indonesian Journal of Nursing Scientific*. 2022 Dec;2(2):58-66.
12. Jeo A, Fitriani AD, Lubis M. Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD dr. Pirngadi Medan. *Journal of Health and Medical Science*. 2022:133-47
13. Zuraida Z. Persepsi pengembangan karir ditinjau dari komitmen organisasi pada karyawan kontrak. *Jurnal Ilmiah Psyche*. 2021 Jul 1;15(01):21-34.
14. Runtuwene NL, Kristanto EG, Ratag GA. Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Karyawan terhadap Kualitas Manajemen di RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Medical Scope Journal*. 2023 Mar 5;4(2):135-40.
15. Adiwaty S. Tantangan perusahaan mengelola perbedaan generasi karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2019;22(3):376-82.
16. Saputra AA. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*. 2022;7(1 Juni):68-77
17. Sari IP, Mawaddah N, Wulandari TR. Hubungan Interpesonal Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang ICU RSUD Dr. Haryoto Lumajang. *Hospital Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto)*. 2022 Feb 1;14(1):1-8.
18. Woran IL, Tucunan AA, Maramis FR. Hubungan antara supervisi dan keamanan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Noongan. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*. 2018;7(5).
19. Musmiler E, Arif Y, Wahyudi W. Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*. 2020 Sep 7;9(2):275-82.
20. Yuanita T. Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan Dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli. *Jurnal Sains Riset*. 2019 Mar 15;8(1):18-24.