

Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS Bhayangkara TK II Medan

Ronnida Nababan

Universitas Sari Mutiara Indonesia
Email: nababanronnida@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja perawat merupakan komponen sangat penting untuk menentukan kepuasan pasien, yang berdampak besar pada kualitas pelayanan keperawatan. Fenomena menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat masih termasuk dalam kategori yang cukup rendah. Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RS Bhayangkara TK II Medan Tahun 2025. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RS Bhayangkara TK II Medan yang berjumlah 86 orang. Teknik sampling yang dilakukan dengan menggunakan simple random sampling dengan jumlah sampel 53 orang. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan dengan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Faktor kepuasan diukur dengan menggunakan kuesioner yang telah digunakan oleh peneliti terdahulu. Analisa data menggunakan uji statistik Chi-square. Hasil analisis bivariat yang menjadi faktor yang berhubungan dengan kepuasan adalah Gaji (p -value=0,003), Hubungan Kerja (p -value=0,000), Peluang Promosi (p -value=0,001) dan Kondisi Kerja (p -value=0,001). Dapat disimpulkan bahwa semua faktor kepuasan memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan. Disarankan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk mempertimbangkan tingkat pendidikan dan lama kerja dalam penggajian dan pembagian insentif perawat.

Kata kunci: Kepuasan, Gaji, Faktor Kepuasan, Perawat.

Abstract

Nurses' job satisfaction is a very important component in determining patient satisfaction, which has a major impact on the quality of nursing services. The phenomenon shows that nurses' job satisfaction is still in a fairly low category. This study aims to determine what factors are related to nurses' job satisfaction at Bhayangkara Hospital TK II Medan in 2025. The type of research used is quantitative research with a cross-sectional design. The population in this study were all nurses at Bhayangkara Hospital TK II Medan, totaling 86 people. The sampling technique used was simple random sampling with a sample size of 53 people. The measuring instrument used to measure satisfaction was the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Satisfaction factors were measured using a questionnaire that had been used by previous researchers. Data analysis used the Chi-square statistical test. The results of the bivariate analysis that are factors related to satisfaction are Salary (p -value = 0.003), Work Relationship (p -value = 0.000), Promotion Opportunities (p -value = 0.001) and Working Conditions (p -value = 0.001). It can be concluded that all satisfaction factors have a significant relationship with satisfaction. It is recommended for Hospital management to consider the level of education and length of service in salary and distribution of nurse incentives.

Keywords: Satisfaction, Salary, Satisfaction Factors, Nurses.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi [1]. Oleh karena itu, perusahaan maupun institusi publik memiliki tanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan mengembangkan karyawan agar mampu memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi [2]. Dalam konteks globalisasi yang menuntut efisiensi dan kualitas tinggi di berbagai sektor, peningkatan kualitas sumber daya manusia juga menjadi keharusan dalam bidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit, sebagai institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, dituntut untuk menyediakan layanan yang berkualitas tinggi dan berorientasi pada kepuasan pasien [3]. Karena sebagian besar pelayanan rumah sakit dilaksanakan oleh tenaga keperawatan, maka kualitas layanan rumah sakit tidak dapat dilepaskan dari kinerja dan kepuasan kerja perawat.

Kualitas pelayanan keperawatan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu perawat, tetapi juga pada dukungan manajerial melalui fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan [4]. Manajer yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional perawat, meningkatkan motivasi, produktivitas, serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja perawat menjadi komponen penting dalam menentukan kepuasan pasien dan mutu pelayanan keperawatan secara keseluruhan [5].

Namun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tidak semua rumah sakit mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja perawat. Bustami dalam penelitian Fannya et al. (2018) menyebutkan bahwa masih banyak rumah sakit yang belum mampu menyediakan lingkungan kerja yang memotivasi. Schultz et al. dalam penelitian Mohamed Elarabi dan Johari (2014) menambahkan bahwa kepuasan kerja mencakup aspek psikologis terkait keyakinan, pemenuhan kebutuhan, keinginan, dan harapan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi. Hasil penelitian Chi et al. (2023) juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja perawat juga ditemukan secara global. Studi yang dilakukan Jumrana et al. (2022) mengungkap bahwa hanya 62% perawat merasa puas dengan pekerjaannya. Faktor-faktor yang paling berpengaruh antara lain dukungan manajemen, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal. Penelitian Jeo et al. (2023) di RSUD dr. Pirngadi Medan menegaskan pentingnya peningkatan kompensasi, hubungan kerja yang harmonis, keseimbangan beban kerja, peluang promosi, serta kondisi kerja yang memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Analisis yang dilakukan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja perawat di negara-negara Asia, termasuk Indonesia, masih jauh dari ideal. Berbagai kendala seperti pendapatan rendah, fasilitas kerja yang tidak aman, rasio perawat-pasien yang tidak seimbang, hubungan tim yang kurang solid, hingga kurangnya perlindungan terhadap kekerasan di tempat kerja turut menurunkan tingkat kepuasan kerja [5]. Penelitian lain di Jawa Tengah menunjukkan bahwa kurangnya penghargaan nonfinansial, seperti pujian atau pengakuan atas kinerja, menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja perawat [6].

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sistem penghargaan (reward) [7]. Reward, baik yang bersifat material maupun nonmaterial, merupakan bentuk balas jasa yang dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Penelitian Lambert dalam Fannya et al. (2018) menunjukkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja, gaji, promosi, tunjangan, serta imbalan dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Dukungan manajemen melalui pemberian penghargaan yang adil terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas tenaga keperawatan [8].

Selain penghargaan, faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja perawat adalah sistem shift kerja dan pembagian tugas. Perawat sering menghadapi tekanan fisik dan psikologis akibat sistem kerja bergilir, terutama pada shift malam, yang dapat memengaruhi keseimbangan sosial dan kehidupan keluarga. Pembagian tugas yang jelas dan sistematis menjadi penting agar tanggung jawab, beban kerja, serta evaluasi kinerja dapat terlaksana secara efisien.

Kesehatan belum sepenuhnya diintegrasikan dengan kompensasi atau penghargaan yang layak. Padahal, penelitian Gkorezis & Petridou (2013) dan Dhurup et al. (2014) menunjukkan bahwa penghargaan eksternal, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, keamanan kerja, serta kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan dan pemberdayaan psikologis perawat.

RS Bhayangkara TK II Medan, sebagai rumah sakit pemerintah di bawah naungan POLRI dengan motto Melayani Profesional Sepenuh Hati, memiliki misi untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang profesional, modern, dan prima. Namun, masih ditemukan berbagai permasalahan di kalangan perawat, seperti kurangnya pengakuan atas kontribusi, terbatasnya dukungan manajemen dalam pengembangan karir, serta beban kerja dan jadwal yang tinggi. Kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja dan berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, faktor-faktor seperti kompensasi, penghargaan, hubungan kerja, dan kondisi lingkungan kerja telah terbukti memengaruhi kepuasan kerja perawat. Namun, sebagian besar penelitian tersebut bersifat parsial dan dilakukan pada rumah sakit umum atau swasta. Belum banyak penelitian yang secara spesifik meneliti hubungan faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit milik institusi pemerintah bersifat semi-militer seperti RS Bhayangkara TK II Medan. Lingkungan kerja dengan struktur hierarki, budaya organisasi kepolisian, serta tuntutan disiplin tinggi menjadikan konteks penelitian ini unik dan relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis komprehensif faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RS Bhayangkara TK II Medan, mencakup variabel gaji, hubungan kerja, peluang promosi, dan lingkungan kerja, yang diintegrasikan dalam konteks budaya organisasi kepolisian. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di bidang keperawatan, serta rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga keperawatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara TK II Medan, dengan fokus pada aspek gaji, hubungan kerja, peluang promosi, dan lingkungan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS Bhayangkara TK II Medan [9]. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi tingkat hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di RS Bhayangkara TK II Medan, dengan jumlah total 150 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah responden relatif terbatas dan masih memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh [10].

Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, meliputi gaji, hubungan kerja, peluang promosi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja perawat. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) [11]. Sebelum digunakan, kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi variabel penelitian dalam bentuk frekuensi dan persentase [12]. Sementara itu, analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen menggunakan uji Chi-Square (χ^2) dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi dan interpretasi naratif. Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian, yang meliputi prinsip informed consent, anonimitas, dan kerahasiaan data responden. Seluruh partisipan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan dijamin kerahasiaan identitasnya [13].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Univariat

Distribusi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah perawat pelaksana di RS Bhayangkara TK II Medan sebanyak 53 orang. Distribusi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden di RS Bhayangkara TK II Medan Tahun 2025

No	Karakteristik	Kategori	n	%
1	Usia	< 25 tahun	4	7,5
		26–35 tahun	26	49,1
		36–45 tahun	16	30,2
		≥ 46 tahun	7	13,2
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	10	18,9
		Perempuan	43	81,1
3	Tingkat Pendidikan	D3	22	41,5
		S1	17	32,1
		Ners	14	26,4
4	Lama Bekerja	≤ 1 tahun	8	15,1
		2–5 tahun	13	24,5
		6–10 tahun	6	11,3
		> 10 tahun	26	49,1

Mayoritas responden berusia 26–35 tahun (49,1%), berjenis kelamin perempuan (81,1%), memiliki pendidikan Diploma III Keperawatan (41,5%), dan telah bekerja selama lebih dari 10 tahun (49,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki pengalaman kerja yang panjang dengan tingkat pendidikan vokasional.

Distribusi Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 3. Distribusi Kepuasan Kerja Perawat di RS Bhayangkara TK II Medan Tahun 2025

No	Kategori Kepuasan	n	%
1	Tidak Puas	22	41,5
2	Puas	31	58,5
Total		53	100,0

Sebanyak 58,5% perawat menyatakan puas terhadap pekerjaannya, sedangkan 41,5% menyatakan tidak puas. Meskipun sebagian besar perawat merasa puas, proporsi ketidakpuasan yang masih cukup tinggi menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Distribusi Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4. Distribusi Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Bhayangkara TK II Medan Tahun 2025

No	Faktor	Kategori	n	%
1	Gaji	Tidak sesuai	20	37,7
		Sesuai	33	62,3
2	Hubungan Kerja	Tidak mendukung	25	47,2
		Mendukung	28	52,8
3	Peluang Promosi	Tidak baik	15	28,3
		Baik	38	71,7
4	Lingkungan Kerja	Tidak menunjang	21	39,6
		Menunjang	32	60,4

Sebagian besar perawat menilai bahwa gaji sesuai (62,3%), hubungan kerja mendukung (52,8%), peluang promosi baik (71,7%), dan lingkungan kerja menunjang (60,4%). Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan positif terhadap kondisi kerja, meskipun masih ada sebagian responden yang merasakan ketidaksesuaian pada aspek-aspek tersebut.

Hasil Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (gaji, hubungan kerja, peluang promosi, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja perawat). Uji statistik menggunakan Chi-Square (χ^2) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 5. Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja Perawat

Gaji	Kepuasan Kerja Perawat						P-value
	Tidak Puas		Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Tidak sesuai	13	24,5%	7	17,2%	20	37,7%	0,003
Sesuai	9	17,0%	24	45,3%	33	62,3%	
Total	22	41,5%	31	58,5%	53	100%	

Terdapat hubungan signifikan antara gaji dan kepuasan kerja perawat ($p = 0,003$). Perawat yang merasa gajinya sesuai cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya dibandingkan mereka yang merasa gajinya tidak sesuai.

Hubungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 6. Hubungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

Hubungan Kerja	Kepuasan Kerja Perawat						P-value
	Tidak Puas		Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Tidak mendukung	15	28,3%	10	18,9%	25	47,2%	0,000
Mendukung	7	13,2%	21	39,6%	28	52,8%	
Total	22	41,5%	31	58,5%	53	100%	

Hubungan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,000$). Perawat dengan hubungan kerja yang mendukung cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Hubungan Peluang Promosi dengan Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 7. Hubungan Peluang Promosi dengan Kepuasan Kerja Perawat

Peluang Promosi	Kepuasan Kerja Perawat						P-value
	Tidak Puas		Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Tidak baik	10	18,9%	5	9,4%	15	28,3%	0,001
Baik	12	22,6%	26	49,1%	38	71,7%	
Total	22	41,5%	31	58,5%	53	100%	

Peluang promosi memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja ($p = 0,001$). Semakin baik peluang promosi yang dirasakan perawat, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Tabel 8. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Perawat						P-value
	Tidak Puas		Puas		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Menunjang	16	30,2%	5	9,4%	21	39,6%	0,001
Menunjang	6	11,3%	26	49,1%	32	60,4%	
Total	22	41,5%	31	58,5%	53	100%	

Lingkungan kerja yang menunjang berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja perawat ($p = 0,001$). Lingkungan yang kondusif meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja perawat. Berdasarkan hasil analisis uji Chi-Square terhadap keempat variabel independen, diperoleh bahwa seluruh faktor memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RS Bhayangkara TK II Medan. Faktor gaji menunjukkan nilai signifikansi sebesar $p = 0,003$, hubungan kerja $p = 0,000$, peluang promosi $p = 0,001$, dan lingkungan kerja $p = 0,001$. Hasil ini mengindikasikan bahwa keempat faktor tersebut berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja perawat.

Secara umum, temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja perawat sangat dipengaruhi oleh kondisi gaji yang sesuai, hubungan kerja yang harmonis antar rekan maupun dengan atasan, tersedianya peluang promosi yang jelas dan adil, serta lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong loyalitas perawat terhadap institusi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kepuasan kerja di lingkungan RS Bhayangkara TK II Medan perlu difokuskan pada penguatan keempat aspek utama tersebut secara berkelanjutan.

Pembahasan

Hubungan Faktor Gaji dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Bhayangkara TK II Medan Tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor gaji memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat ($p = 0,003$; $\alpha < 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi finansial berperan penting dalam membentuk persepsi positif perawat terhadap pekerjaannya. Secara empiris, 62,3% responden menyatakan gaji yang diterima telah sesuai dengan kebutuhan hidup dan beban kerja mereka. Hal ini dapat dijelaskan karena sebagian besar responden memiliki masa kerja yang panjang, sehingga besaran gaji yang diterima cenderung meningkat seiring pengalaman dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, adanya insentif tambahan berbasis jumlah pasien yang dirawat setiap bulan turut memperkuat rasa keadilan dan penghargaan terhadap kinerja individu [14].

Namun demikian, masih terdapat 20 responden yang merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan, terutama karena belum adanya transparansi dalam mekanisme pembagian insentif serta perbandingan gaji dengan rumah sakit lain yang dianggap lebih kompetitif. Kondisi ini menunjukkan adanya disparitas persepsi terhadap sistem kompensasi yang dapat berpotensi menurunkan motivasi kerja dan loyalitas. Menurut Herzberg (1968) dalam Utomo (2018), gaji termasuk dalam faktor *hygiene* yang tidak secara langsung memotivasi, tetapi ketidakpuasan terhadapnya dapat menghambat motivasi kerja. Gaji yang adil, transparan, dan disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan serta tingkat pendidikan merupakan elemen penting untuk menciptakan rasa puas. Selaras dengan temuan Sudaryo dkk. (2018), kompensasi finansial yang memadai mampu meningkatkan kesejahteraan, stabilitas emosional, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pihak manajemen RS

Bhayangkara TK II Medan perlu mengevaluasi kembali sistem penggajian yang berlaku agar lebih memperhatikan faktor pendidikan, masa kerja, dan transparansi dalam pembagian insentif [8]. Pengelolaan gaji yang adil dan terbuka tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat kepercayaan perawat terhadap institusi.

Hubungan Faktor Hubungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Bhayangkara TK II Medan Tahun 2025

Analisis statistik menunjukkan hubungan signifikan antara faktor hubungan kerja dan kepuasan kerja perawat ($p = 0,000$; $\alpha < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dinamika interpersonal di lingkungan kerja menjadi determinan penting dalam membangun kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Tarigan dkk. (2020), yang menyimpulkan bahwa hubungan interpersonal yang baik antara rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Munandar (2000), sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial di tempat kerja [15]. Hubungan kerja yang dilandasi rasa saling menghargai, komunikasi terbuka, dan dukungan emosional menciptakan suasana kolaboratif yang meningkatkan semangat kerja. Dalam konteks rumah sakit, kerja sama lintas profesi dan koordinasi yang efektif antar unit pelayanan menjadi kunci keberhasilan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Pihak manajemen perlu menciptakan iklim komunikasi yang positif, misalnya melalui penerapan *open-door policy*, pertemuan rutin antar staf dan pimpinan, serta kegiatan sosial internal untuk mempererat solidaritas antarpegawai. Seperti dijelaskan Sudaryo dkk. (2018), hubungan kerja yang harmonis mendorong terbentuknya tim yang saling mendukung dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif memberikan kepuasan tersendiri bagi individu karena mereka merasa diterima dan dihargai dalam lingkup profesionalnya. Dengan demikian, hubungan kerja yang efektif bukan hanya faktor sosial, tetapi juga instrumen strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di rumah sakit.

Hubungan Faktor Peluang Promosi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Bhayangkara TK II Medan Tahun 2025

Hasil uji Chi-Square menunjukkan bahwa peluang promosi berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja ($p = 0,001$; $\alpha < 0,05$). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kesempatan untuk berkembang dalam karier merupakan kebutuhan psikologis yang esensial bagi tenaga kesehatan. Promosi jabatan tidak hanya memberikan penghargaan atas kinerja, tetapi juga menumbuhkan rasa keadilan dan pengakuan terhadap kompetensi profesional. Penelitian ini mendukung hasil studi Khasanah, Erni, dan Purboyo (2021) yang menunjukkan bahwa faktor promosi termasuk dalam determinan utama kepuasan kerja karyawan, di samping kompensasi finansial dan lingkungan kerja. Promosi yang dilakukan secara adil dan transparan memberikan peluang bagi individu untuk memperoleh tanggung jawab lebih besar, mengembangkan keterampilan baru, serta meningkatkan status sosial dalam organisasi.

Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Sudaryo dkk. (2018), peluang promosi memiliki fungsi motivasional yang kuat karena menyentuh kebutuhan aktualisasi diri dalam hierarki kebutuhan kerja. Sebaliknya, jika proses promosi tidak terbuka atau terkesan diskriminatif, hal ini dapat menimbulkan frustrasi dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menerapkan sistem promosi berbasis merit, kinerja, serta masa kerja yang terukur dan terpublikasi secara jelas. Implementasi sistem karier yang transparan akan

menciptakan iklim kompetitif yang sehat dan meningkatkan rasa kepercayaan pegawai terhadap manajemen, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hubungan Faktor Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Bhayangkara TK II Medan Tahun 2025

Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja perawat ($p = 0,001$; $\alpha < 0,05$). Faktor ini mencakup kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas, pencahayaan, kebersihan, serta keamanan. Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan psikologis perawat. Beberapa responden menyatakan bahwa fasilitas dan peralatan kerja di RS Bhayangkara TK II Medan masih belum sepenuhnya menunjang pelaksanaan tugas keperawatan. Hal ini berpotensi menimbulkan kelelahan dan stres kerja yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat Badeni (2018), kenyamanan fisik di tempat kerja merupakan sumber kepuasan kerja yang bersifat non-materi, karena memberikan rasa dihargai serta memudahkan individu dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.

Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas (Ahyari, 2006). Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk secara berkala melakukan evaluasi terhadap kondisi fisik fasilitas kerja, memperhatikan aspek keselamatan, kebersihan, ventilasi, serta penerangan ruangan. Selain itu, faktor sosial seperti hubungan antarpegawai dan dukungan manajerial juga merupakan bagian integral dari lingkungan kerja yang sehat. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, rumah sakit tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja perawat, tetapi juga kualitas pelayanan kepada pasien secara menyeluruh.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul "*Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Bhayangkara TK II Medan Tahun 2025*", dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat dipengaruhi secara signifikan oleh empat faktor utama, yaitu gaji, hubungan kerja, peluang promosi, dan lingkungan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor gaji memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai p -value sebesar $0,003 (< 0,05)$, yang berarti semakin sesuai sistem penggajian dan insentif dengan kebutuhan serta beban kerja perawat, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Selanjutnya, faktor hubungan kerja juga menunjukkan hubungan signifikan dengan kepuasan kerja ($p = 0,000 < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa hubungan interpersonal yang baik antara sesama perawat maupun antara perawat dan pimpinan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Selain itu, faktor peluang promosi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,001 < 0,05$), yang menggambarkan bahwa kesempatan untuk berkembang dan memperoleh jenjang karier yang jelas dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi kerja perawat. Faktor lingkungan kerja juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ($p = 0,001 < 0,05$), di mana kondisi kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh fasilitas yang memadai menjadi aspek penting dalam meningkatkan semangat dan kualitas kinerja perawat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat faktor tersebut secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat di RS Bhayangkara TK II Medan, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen rumah sakit, tenaga keperawatan, dan peneliti selanjutnya. Bagi pihak manajemen RS Bhayangkara TK II Medan, disarankan untuk meninjau kembali sistem penggajian dan pembagian insentif agar lebih memperhatikan aspek tingkat pendidikan, masa kerja, dan transparansi dalam mekanismenya. Selain itu, pimpinan rumah sakit diharapkan dapat memperkuat hubungan antarpegawai melalui kegiatan rutin seperti *family gathering* atau pertemuan tahunan yang berorientasi pada penguatan solidaritas dan komunikasi lintas profesi. Manajemen juga perlu memberikan kesempatan promosi secara adil dan proporsional melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terjadwal dan bergilir bagi seluruh perawat, sehingga tercipta motivasi kerja yang berkelanjutan.

Bagi para perawat, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting mengenai pentingnya membangun komunikasi yang jujur, terbuka, dan saling menghargai di antara rekan kerja serta profesi lain di lingkungan rumah sakit. Dukungan emosional, empati, dan sikap saling menghormati merupakan kunci dalam menciptakan hubungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini melalui pendekatan kualitatif agar dapat menggali lebih dalam aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti beban kerja, kepemimpinan, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan di berbagai konteks institusi kesehatan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fadzil Hanafi Asnora, "Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan," *Optim. J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 66–75, 2024, doi: 10.55606/optimal.v4i3.3853.
- [2] M. S. Mahmudah, Rifa Zakiah Nugraha, "Manajemen Sumber Daya manusia dalam Persfektif Hadits," *J. Mhs. Kreat.*, vol. 1, no. 4, pp. 148–161, 2023.
- [3] W. C. Mandalika, J. I. C. Manoppo, and O. J. Sumampouw, "Peningkatan Kualitas Pelayanan melalui Daya Tanggap dan Keandalan Staf untuk Kepuasan Pasien di RSKDGM Manado," *J. Pengabd. Ilmu Kesehat.*, vol. 5, no. 2, pp. 150–159, 2025, doi: <https://doi.org/10.55606/jpikes.v5i2.5622>.
- [4] S. M. Simanjuntak, I. P. Simatupang, S. Ludji, and R. Sitanggung, "Evaluasi Manajemen Pelayanan Keperawatan di Ruang Perawatan Medikal Sebuah RS Swasta Tipe B Media Karya Kesehatan : Volume 8 Issue 1 May 2025 Pendahuluan Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan komponen esensial dalam sistem pelayanan kesehatan yan," *Media Karya Kesehat.*, vol. 8, no. 1, pp. 148–165, 2025.
- [5] N. Qamariyah and Nursyamsiyah, "ANALISIS FAKTOR KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM WISATA UIT," *J. Ilm. Kedokt. dan Kesehat.*, vol. 1, no. 3, 2022.
- [6] Velly Vertika Anggraeny, Muh. Abdurrouf, and Retno Isroviatiningrum, "Hubungan Reward dengan Kepatuhan Penerapan Pencegahan Infeksi di Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang," *DIAGNOSA J. Ilmu Kesehat. dan Keperawatan*, vol. 3, no. 4, pp. 01–14, 2025, doi: 10.59581/diagnosa-widyakarya.v3i4.5539.
- [7] L. Astika, "Pemberian Reward Untuk Meningkatkan Motivasi Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam," *J. Multidisiplin ilmu*, vol. 1, no. 1, 2024.

- [8] S. A. Fathiyyah, C. W. Wolor, and E. D. Utari, "Analisis Efektivitas Sistem Reward Pada Karyawan Pt P," *J. Ilm. Ekon. Dan Manaj.*, vol. 3, no. 6, pp. 312–318, 2025.
- [9] D. Hossan, Z. Dato' Mansor, and N. S. Jaharuddin, "Research Population and Sampling in Quantitative Study," *Int. J. Bus. Technopreneursh.*, vol. 13, no. 3, pp. 209–222, 2023, doi: 10.58915/ijbt.v13i3.263.
- [10] G. Kotronoulas *et al.*, "An Overview of the Fundamentals of Data Management, Analysis, and Interpretation in Quantitative Research," *Semin. Oncol. Nurs.*, vol. 39, no. 2, pp. 1–9, 2023, doi: 10.1016/j.soncn.2023.151398.
- [11] A. Ghanad, "An Overview of Quantitative Research Methods," *Int. J. Multidiscip. Res. Anal.*, vol. 06, no. 08, pp. 3794–3803, 2023, doi: 10.47191/ijmra/v6-i8-52.
- [12] D. Disman, M. Ali, and M. Syaom Barliana, "The Use of Quantitative Research Method and Statistical Data Analysis in Dissertation: an Evaluation Study," *Int. J. Educ.*, vol. 10, no. 1, p. 46, 2017, doi: 10.17509/ije.v10i1.5566.
- [13] J. W. Creswell and J. D. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5th ed. California: Sage Publications, Inc., 2018.
- [14] D. Maharani, Sudarmi, and H. Elfiansyah, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar," *J. Ilmu Adm. Negara UNISMUH*, vol. 2, no. 1, pp. 17–31, 2021.
- [15] D. Robiatun Muharomah, "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Metakognisi J. Kaji. Pendidik.*, vol. 3, no. 1, pp. 22–26, 2021, doi: 10.57121/meta.v3i1.5.