

Analisis Faktor Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rsi Malahayati Medan

Wina Augustine¹, Asriwati², Masnelly Lubis³, Arifah Devi Fitriani⁴, Ismail Efendy⁵

^{1,2,3,4,5}Institut Kesehatan Helvetia

*Email korespondensi: winaugustine@gmail.com

ABSTRACT

The level of nurse job satisfaction can have a significant impact on the nursing workforce itself and the hospital. High nurse job satisfaction greatly influences positive and dynamic working conditions, so that it can provide real benefits, not only to the hospital or organization, but also to the workforce itself. Meanwhile, low job satisfaction can have various negative impacts on the physical, mental and behavioral health of the nursing workforce and also to the hospital where they work. The research design used in this study is quantitative research, with a cross-sectional design. The population in this study were all nurses working at RSI Malahayati Medan, which was 130 people. The sample in this study was taken using a purposive sampling technique, which was 98 people. The data analysis used was univariate, bivariate and multivariate. Based on the results of the study, it is known that the man, money and machine factors have a p-value <0.005, which means that there is a significant influence on nurse job satisfaction. While the material and method factors have a p-value > 0.005, which means that there is no significant influence on nurse job satisfaction. The most dominant factor influencing nurse job satisfaction is the man factor with the highest Odds Ratio value (OR=5.187). It is expected that the Hospital management will continue to strive to improve job satisfaction for nurses. Nurse job satisfaction needs serious attention from the hospital management, because nurses play a crucial role in providing direct health services to patients.

Keywords: Analysis; Management Factors; Job Satisfaction; Nurses; Hospital

ABSTRAK

Tingkat kepuasan kerja perawat dapat menimbulkan dampak yang berarti bagi tenaga kerja perawat itu sendiri maupun rumah sakit. Kepuasan kinerja perawat yang baik sangat memengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga mampu memberikan benefit nyata, tidak hanya pada rumah sakit atau organisasi, tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Sedangkan kepuasan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi kesehatan fisik, mental maupun tingkah laku pada tenaga kerja perawat dan juga bagi rumah sakit tempatnya bekerja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan rancangan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di RSI Malahayati Medan yaitu sebanyak 130 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan tehnik *purposive sampling*, yaitu sebanyak 98 orang. Penelitian ini menggunakan univariat, bivariat dan multivariat dalam menganalisa data. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa faktor man, money dan machine memiliki nilai p-value < 0,005 yang artinya ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasa kerja perawat. Sedangkan untuk faktor material dan metode memiliki nilai p-value > 0,005 yang artinya tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat adalah faktor man dengan nilai Odds Ratio tertinggi (OR=5,187). Diharapkan bagi pihak manajemen Rumah Sakit untuk terus berupaya meningkatkan kepuasan kerja bagi perawat. Kepuasan kerja perawat perlu

mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat memegang peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada pasien.

Kata Kunci: Analisis; Faktor Manajemen; Kepuasan Kerja; Perawat; Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah instansi layanan kesehatan yang melaksanakan layanan kesehatan perindividu secara sempurna yang terdiri dari layanan rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat (gadar) (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Layanan kesehatan di rumah sakit terhadap pasien mencakup pelayanan pengobatan, penyembuhan dan layanan perawatan. Layanan tersebut dilakukan melalui unit gawat darurat (gadar), unit rawat jalan dan unit rawat inap. Layanan pasien di rumah sakit tidak terlepas dari peran juru rawat. Juru rawat mempunyai peranan penting selaku pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengecek keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Juru rawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara berkesinambungan (Syahrir, 2021).

Beragam penelitian yang dilakukan terhadap ketidakpuasan juru rawat dalam bekerja di rumah sakit. Riset yang dilakukan di rumah sakit Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia dan Jerman yaitu dari 43 ribu perawat yang bekerja pada tujuh ratus rumah sakit menunjukkan jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka berkisar antara 17%-41%. Adanya persentase keinginan para perawat untuk meninggalkan kehadiran kerja mereka bervariasi, mulai dari 17%-39% (Doris et al., 2019).

Penelitian di beberapa rumah sakit pemerintah maupun swasta di Indonesia juga menunjukkan gejala yang sama. Terlihat dari penelitian Putri, mengenai tingkat kepuasan kerja perawat terdapat 43 responden (53,6%) yang merasa puas dan 37 responden (46,3%) yang merasa tidak puas di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Demikian juga

remunerasi atau kompensasi, yang merupakan bagian dari manajemen imbalan, dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dan mempengaruhi moral serta motivasi pegawai (Apriliani & Hidayah, 2020).

Perawat yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja tentunya memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas kepada pasien di rumah sakit tidak terlepas dari manajemen pelayanan. Manajemen pelayanan keperawatan dalam penelitian ini berfokus pada komponen 5 M, yaitu Man adalah orang-orang dalam organisasi yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen, Money adalah alat yang penting untuk membiayai operasional pelayanan, Material adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan dalam pelayanan, Method adalah sistem atau cara yang digunakan untuk mempermudah pelayanan, dan Machine adalah peralatan termasuk teknologi modern yang digunakan untuk membantu dalam meningkatkan kualitas layanan (Safitri & Astutik, 2019).

RSI Malahayati Medan adalah Rumah sakit swasta yang terletak di pusat Kota Medan. Memiliki pengalaman lebih dari 49 tahun, dan memiliki lebih dari 10 jenis pelayanan poliklinik satu satu rumah sakit swasta di kota Medan. RSI Malahayati Medan, didirikan pada tahun 1974 di Jalan Pangeran Diponegoro No 2-4 Medan.

Berdasarkan laporan kunjungan pasien tahun 2020 sebanyak 11.406 pasien dan tahun 2022 sebanyak 12.307 pasien. Mengalami peningkatan yang tidak signifikan sebesar 701 orang per tahun. Indikator pelayanan keperawatan berdasarkan Angka Penggunaan Tempat Tidur (BOR) tahun 2020 yaitu 52,92% dan meningkatkan menjadi 61,34% tahun 2021 dengan jumlah tempat tidur 250 unit

(sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum yaitu 60-80%) (RSI Malahayati, 2022).

Menurut laporan Komite Keperawatan, jumlah pasien rawat inap tahun 2020 adalah sebanyak 13.406 orang dan tahun 2021 sebanyak 14.307 orang, terjadi peningkatan yang sebesar 901 orang. Dari data diatas menunjukkan bahwa kinerja rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sudah baik terlihat dari peningkatan jumlah pasien setiap tahun.

Hasil pengamatan peneliti dengan melihat dokumentasi laporan disiplin pegawai pada tahun 2022, diketahui bahwa tenaga kesehatan non PNS yang dikeluarkan sebanyak 3 orang terdiri dari 2 perawat dan 1 bidan. Sedangkan 4 orang mendapat surat teguran karena tidak disiplin masuk kerja (absensi). Hal ini menggambarkan bahwa rumah sakit telah menerapkan sanksi sesuai dengan ketentuan terutama dalam hal jadwal masuk kerja. Perawat yang mendapat sanksi diduga kurang puas terhadap manajemen rumah sakit.

Hasil survei awal tentang survei kepuasan kerja perawat yang penulis lakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 10 orang perawat ditemukan bahwa terdapat beberapa perawat yang tidak puas bekerja sebagai perawat pelaksana, diantaranya 3 perawat mengatakan tidak puas dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia seperti pemerataan pelatihan, seminar, 2 perawat kurang puas dengan besaran gaji atau insentif yang diterima, 2 perawat mengeluh kebijakan yang berubah seiring dengan pergantian pimpinan, sistem promosi jabatan dan menerapkan gaya otoriter, ditinjau dari aspek fasilitas ditemukan bahwa sebanyak 3 perawat puas terhadap ketersediaan fasilitas dan bahan-bahan habis pakai dalam mendukung pelayanan kesehatan.

Perawat juga mengatakan penetapan gaji bagi perawat belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Metode penilaian promosi belum melibatkan aspek dari kinerja perawat tetapi lebih menekankan kedekatan dengan pimpinan sehingga membuat perawat merasa kurang puas. Ada kecenderungan metode penilaian kinerja perawat yang diterapkan belum transparan, dimana pimpinan rumah sakit belum memperhatikan secara detail kualitas kerja masing-masing perawat di lapangan.

Perawat tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan jika ada kebijakan atau regulasi tentang pelayanan kesehatan yang baru tidak segera dilakukan sosialisasi sehingga perawat harus bertanya langsung kepada kepala ruangan. Dukungan peralatan kesehatan sudah memadai namun belum diikuti dengan pelatihan dalam menggunakan alat tersebut seperti pelatihan sterilisasi alat kesehatan. Ada persepsi dalam diri perawat bahwa jika ingin meningkatkan kemampuan dan keterampilan harus giat dan rajin mengerjakan pelayanan kesehatan tanpa harus dibantu teman profesi lainnya.

Pengembangan SDM (pengiriman tenaga untuk pelatihan/seminar) rumah sakit masih bersifat pasif, di mana disesuaikan dengan kebutuhan (belum merata). Sistem informasi belum didukung dengan teknologi dalam menyelesaikan dokumentasi pelayanan. Pelaksanaan standar kerja yang digunakan mengacu kepada standar operasional prosedur tetapi dievaluasi secara berkala. Rumah sakit lebih mengutamakan kegiatan pelatihan atau seminar bagi perawat yang menangani pasien gawat darurat seperti perawat di ruang ICU dan UGD. Namun data perawat yang mengikuti pelatihan belum dilaporkan secara umum.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian penelitian kuantitatif, dengan rancangan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di RSI Malahayati Medan yaitu sebanyak 130 orang. Sampel dalam

penelitian ini diambil menggunakan tehnik purposive sampling, yaitu sebanyak 98 orang. Analisa data yang digunakan yaitu univariat, bivariat dan multivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

Analisis Multivariat

Analisis ini untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan jenis analisa regresi logistik berganda untuk melihat

pengaruh antara variabel independent (faktor *man, money, materal, methode* dan *machine*) dengan variabel dependen (kepuasan kerja).

1. Uji Kelayakan Model Regresi

Uji kelayakan model regresi dilakukan untuk menentukan apakah model yang dibentuk sudah tepat atau tidak. Dikatakan tepat apabila tidak ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya. Hasil uji kelayakan model regresi dapat dilihat dari tabel *Hosmer and Lemeshow Test* pada hasil output SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Kelayakan Model Regresi

Step	Chi-Square	df	Sig.
1	2.904	5	.715
2	1.362	4	.851
3	.667	3	.881

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,881 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa model dapat diterima dan pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab tidak ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya.

2. Uji Simultan

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat dari tabel *Omnibus Tests of Model Coefficients* pada hasil output SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

		Chi-Square	df	Sig.
Step 1	Step	25.310	5	.619
	Block	25.310	5	.000
	Model	25.310	5	.000
Step 2	Step	-.318	1	.573
	Block	24.993	4	.000
	Model	24.993	4	.000
Step 3	Step	-1.339	1	.247
	Block	23.653	3	.000
	Model	23.653	3	.000

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Chi-square $x^2_{hitung} (23,653) > x^2_{tabel} (7,815)$ pada df 3 (jumlah variable

independen 3), dari tabel diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesa nol (H_0) ditolak sehingga dapat

ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh variabel independen (faktor *man*, *money* and *machine*) secara simultan terhadap variabel dependen (kepuasan perawat).

3. Uji Parsial

Uji parsial ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-

masing variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial dapat dilihat dari tabel *Variables in the Equations* pada hasil output SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

		B	S.E	Wald	df	Sig.
Step 1	Man	1.622	.563	8.296	1	.004
	Money	1.130	.602	3.521	1	.061
	Material	-.412	.742	.309	1	.578
	Method	.986	.760	1.684	1	.194
	Machine	1.429	.830	2.965	1	.085
	Constant	-7.436	2.085	12.724	1	.000
Step 2	Man	1.570	.554	8.030	1	.005
	Money	1.019	.564	3.259	1	.071
	Method	.760	.648	1.374	1	.241
	Machine	1.457	.829	3.091	1	.079
	Constant	-7.522	2.083	13.040	1	.000
Step 3	Man	1.646	.546	9.074	1	.003
	Money	1.076	.557	3.737	1	.043
	Machine	1.669	.809	4.253	1	.039
	Constant	-6.782	1.930	12.346	1	.000

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig) masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- Faktor *man*, nilai Sig. $0,003 < 0,05$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak yang berarti bahwa faktor *man* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSI Malahayati Medan.
- Faktor *money*, nilai Sig. $0,043 < 0,05$ maka hipotesa nol (H_0) diterima yang berarti bahwa faktor *money* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSI Malahayati Medan.

- Faktor *machine*, nilai Sig. $0,039 < 0,05$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak yang berarti bahwa faktor *machine* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSI Malahayati Medan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentasi perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini dapat dilihat dari tabel *Model Summary* pada hasil output SPSS.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	91.950	.228	.326
2	92.268	.225	.323
3	93.607	.214	.307

Sumber: Data Primer, 2023

Nilai *Nagelkerke R Square* menunjukkan nilai koefisien determinasi. Dari tabel di atas diketahui nilai *Nagelkerke R Square* 0,307 yang artinya faktor *man*, *money* dan *machine* berpengaruh terhadap kepuasan perawat di RSI Malahayati Medan sebesar 30,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 69,3% kepuasan perawat dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Tabel Klasifikasi

Tabel Klasifikasi ini digunakan sebagai persentase untuk ketepatan prediksi variable dependen. Nilai persentase ini dapat dilihat dari tabel *Classification Table* pada hasil output SPSS.

Tabel 5. Tabel Klasifikasi

Observed	Prediksi				
	Kepuasan Kerja		Ketepatan Persentase		Ketepatan Persentase
	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik	Baik	
Step 1	Kepuasan Kerja	Tidak Baik	11	17	39.3
		Baik	6	64	91.4
	Persentase Keseluruhan				76.5
Step 2	Kepuasan Kerja	Tidak Baik	12	16	42.9
		Baik	6	64	91.4
	Persentase Keseluruhan				77.6
Step 3	Kepuasan Kerja	Tidak Baik	10	18	35.7
		Baik	4	66	94.3
	Persentase Keseluruhan				77.6

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa persentase untuk ketepatan prediksi kepuasan kerja secara keseluruhan sebesar 77,6% dan yang tidak tepat sebesar 22,4%. Dimana persentase ketepatan kepuasan kerja tidak baik yang dapat diprediksi sebesar 35,7% dan tidak dapat diprediksi sebesar 64,3%. Sedangkan persentase ketepatan kepuasan kerja yang baik dapat diprediksi sebesar 94,3% dan tidak dapat diprediksi sebesar 5,7%.

6. Nilai Odds Ratio & Model Regresi Logistik

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan nilai *Exp.B* atau disebut juga *Odds Ratio* (OR). Nilai OR dan model regresi logistik ini dapat dilihat dari tabel *Variables in the Equations* pada hasil output SPSS.

Tabel 6. Nilai OR & Model Regresi Logistik

	B	Sig	Exp (B)	95% C.I.for EXP (B)		
				Lower	Upper	
				Step 1	Man	1.622
	Money	1.130	.061	3.095	.951	10.075
	Material	-.412	.578	.662	.155	2.833
	Method	.986	.194	2.679	.605	11.874
	Machine	1.429	.085	4.176	.821	21.246

	Constant	-7.436	.000	.001		
Step 2	Man	1.570	.005	4.804	1.622	14.226
	Money	1.019	.071	2.769	.916	8.368
	Methode	.760	.241	2.138	.600	7.612
	Machine	1.457	.079	4.292	.846	21.776
	Constant	-7.522	.000	.001		
Step 3	Man	1.646	.003	5.187	1.777	15.137
	Money	1.076	.043	2.933	.985	8.733
	Machine	1.669	.039	4.308	1.086	25.937
	Constant	-6.782	.000	.001		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan perawat di RSI Malahayati Medan adalah faktor *man*, *money* dan *machine* ($p < 0,05$). Jika dilihat dari tabel di atas maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan perawat di RSI Malahayati Medan adalah faktor *man* ($OR=5,187$). Yang artinya faktor *man* berpeluang sebanyak 5 kali dalam mempengaruhi kepuasan perawat di RSI Malahayati Medan. Dari hasil regresi di atas maka dapat ditarik sebuah persamaan: Kinerja = $-6,782 + 1,646$ faktor *man* + $1,076$ faktor *money* + $1,669$ faktor *machine*.

1. Pengaruh Faktor Man terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa hasil χ^2 hitung ($12,372$) > χ^2 tabel ($3,841$) atau nilai p -value ($0,001$) < ($0,05$) yang artinya ada hubungan faktor man dengan kepuasan kerja perawat di RSI Malahayati Medan. Dari hasil uji partial diketahui bahwa faktor man dengan nilai Sig. $0,003 < 0,05$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak yang berarti bahwa faktor man berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan perawat di RSI Malahayati Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainaro (2017), diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh pendidikan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja perawat diperoleh sebesar $0,640$ dengan nilai probabilitas

$0,000 <$ nilai signifikansi $0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa pendidikan dan masa kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Semakin baik pendidikan dan masa kerja perawat maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat yang diperoleh.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rahma, koefisien jalur diklat (X_2) bernilai positif ($0,274$) artinya apabila diberikan diklat yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center. Koefisien jalur Pengembangan karir (X_3) bernilai positif ($0,290$) artinya apabila Pengembangan karir semakin baik maka akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan RSU Bireuen Medical Center (Rahma, 2019).

Menurut asumsi peneliti, faktor man atau sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi Rumah Sakit baik tenaga kerja yang medis ataupun non medis, memiliki tugas dan berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan berdasarkan tugas pokok masing-masing. Semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja dan produktivitas yang dapat dicapai dalam organisasi tersebut.

2. Pengaruh Faktor *Money* terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa hasil x^2_{hitung} (8,820) > x^2_{tabel} (3,841) atau nilai p-value (0,006) < (0,05) yang artinya ada hubungan faktor money dengan kepuasan kerja perawat. Dari hasil uji partial diketahui bahwa faktor money dengan nilai Sig. 0,043 < 0,05 maka hipotesa nol (H_0) ditolak yang berarti bahwa faktor money berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, dkk tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di RS M di Kabupaten Pekalongan. Faktor penghargaan merupakan variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan RS M dengan nilai Sig. = 0,000 dan nilai OR = 29,124. Peningkatan kompetensi merupakan salah satu wujud pengembangan karyawan. Penelitian ini menyimpulkan pengaruh dari promosi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Keterbukaan peluang untuk mendapatkan promosi sangat diharapkan oleh karyawan, sehingga promosi tidak hanya berdasarkan senioritas. Promosi tidak hanya berupa promosi jabatan namun bisa juga dalam bentuk peningkatan kompetensi. Promosi juga diharapkan dapat berjalan secara regular dan kesempatan yang ada bisa disampaikan, sehingga karyawan dapat mengetahui dan melakukan proyeksi diri untuk mencapainya. (Susanto et al., 2020).

Hal ini dikarenakan perawat diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir pada Rumah Sakit Krakatau Medika. Promosi bagi perawat untuk mengembangkan karirnya dilakukan yaitu dengan cara pemenuhan rencana kerja dan target adalah seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan untuk perawat yang berstatus kontrak dapat meningkatkan jawabannya dengan terpenuhinya sarana kerja pegawai yang telah ditentukan (Nikat et al., 2020).

Menurut asumsi peneliti, segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk balas jasa ataupun imbalan untuk apa yang sudah mereka kerjakan pasti berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Hal ini pun terlihat dari hasil yang diperoleh oleh peneliti terhadap perawat. Mayoritas responden menyatakan faktor money dalam hal ini seperti insentif, kompensasi, penghargaan/pujian yang mereka terima selama bekerja.

3. Pengaruh Faktor *Material* terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa hasil x^2_{hitung} (4,641) > x^2_{tabel} (3,841) atau nilai p-value (0,058) > (0,05) yang artinya tidak ada hubungan faktor material dengan kepuasan kerja perawat di RSI Malahayati Medan. Dari hasil uji partial diketahui bahwa pendidikan dengan nilai Sig. 0,578 > 0,05 maka hipotesa nol (H_0) diterima yang berarti bahwa faktor material tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan perawat.

Menurut asumsi peneliti, faktor material tidak berpengaruh terhadap kepuasan perawat, berkaitan dengan hasil yang diperoleh dari responden menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang ada termasuk dalam kategori baik. Ketersediaan fasilitas kerja yang ada merupakan kewajiban yang harus dipersiapkan oleh pihak RSI Malahayati dan fasilitas tersebut juga harus dikuasai oleh perawat sebagai tanggungjawab terhadap pekerjaan untuk mendukung mereka dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Tidak akan bisa kegiatan operasional dilakukan apabila tidak didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana.

4. Pengaruh Faktor *Method* terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa hasil x^2_{hitung} (7,867) > x^2_{tabel} (3,841) atau nilai p-value (0,012) > (0,05) yang artinya ada hubungan faktor metode dengan kepuasan kerja perawat di RSI Malahayati Medan. Dari hasil uji partial

diketahui bahwa faktor metode dengan nilai Sig. 0,241 > 0,05 maka hipotesa nol (H_0) diterima yang berarti bahwa faktor metode tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan perawat.

Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi keperawatan di rumah sakit masih kurang terpenuhi. Hal ini dipengaruhi oleh teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisi, dan model supervisi. Dengan hal tersebut dapat mempengaruhi perawat merasa tidak puas dengan pelaksanaan supervisi di rumah sakit.

Hal ini dikarenakan sebagian besar responden memiliki penilaian terhadap model supervisi yaitu kepala bidang keperawatan melakukan supervisi hanya untuk mengetahui kesalahan perawat pelaksana dari jumlah responden 58 orang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang 70,7%, setuju sebanyak 15 orang 25,9% dan kurang setuju sebanyak 2 orang 3,4%.

Menurut asumsi peneliti, faktor metode tidak berpengaruh terhadap kepuasan perawat berkaitan dengan hasil yang diperoleh dari responden menyatakan bahwa faktor yang berkaitan dengan metode penugasan perawat sudah termasuk dalam kategori baik. Masing-masing perawat sudah mengetahui tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerja di perawat RSI Malahayati.

5. Pengaruh Faktor *Machine* terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa hasil χ^2 hitung (11,838) > χ^2 tabel (3,841) atau nilai p-value (0,002) < (0,05) yang artinya ada hubungan faktor *machine* dengan kepuasan kerja perawat di RSI Malahayati Medan. Dari hasil uji partial diketahui bahwa kepuasan kerja dengan nilai Sig. 0,003 < 0,05 maka hipotesa nol (H_0) ditolak yang berarti bahwa faktor *machine* berpengaruh secara signifikan

terhadap kepuasan kerja perawat di RSI Malahayati Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Situmorang, (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan sistem informasi pendokumentasian asuhan keperawatan berbasis digital dengan kepuasan perawat di RSI. Sistem informasi keperawatan dapat meningkatkan praktik keperawatan dan efisiensi serta kualitas urusan administrasi di dalam departemen keperawatan dan dengan demikian telah ada dipertimbangkan secara luas untuk diterapkan.

Menurut asumsi peneliti, faktor *machine* dalam hal ini meliputi sistem pelaporan dan dokumentasi merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan dengan proses keperawatan yang dijalankan oleh perawat. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa sistem ini sudah berjalan dengan baik dan memudahkan mereka dalam melaksanakan proses asuhan keperawatan kepada pasien. Dengan pelaksanaan proses keperawatan yang baik membuat mereka merasa puas dengan apa yang sudah mereka laksanakan khususnya yang berkaitan dengan proses keperawatan terhadap pasien dan keselamatan pasien sebagai bukti dari pertanggungjawaban terhadap pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

6. Faktor Yang Paling Dominan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat adalah faktor man, money dan machine ($p < 0,05$). Jika dilihat dari hasil penelitian, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah faktor man (OR=5,187). Yang artinya faktor man berpeluang sebanyak 5 kali dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSI Malahayati Medan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Jariah dan Aynun (2022). Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Baubau dengan nilai signifikan ($0,037 < 0,05$). Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang menyatakan bahwa pemberian insentif dirumah sakit masih kurang. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan. Dengan hal tersebut dapat mempengaruhi perawat merasa tidak puas dengan pemberian insentif dirumah sakit. Menurut asumsi peneliti, faktor man atau sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar dalam penilaian kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dalam suatu perusahaan baik sebagai pelaku, perencana maupun penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi yang dalam hal ini adalah perawat di RSI Malahayati. Sebaik apapun dukungan alat maupun sarana dan prasarana yang dimiliki RSI Malahayati tetap saja tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya bantuan perawat sebagai salah satu tenaga medis pendukung berjalannya operasional RSI Malahayati. Banyak hal yang harus diperhatikan dalam mengatur sumber daya manusia ini agar dapat bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satunya adalah dengan memperhatikan sikap maupun perasaan mereka terhadap pekerjaan yang didukung oleh banyak faktor lain. Sikap-sikap yang timbul inilah yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSI Malahayati baik yang bersifat positif maupun negatif. Oleh karena itu pihak RSI Malahayati harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena faktor kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pekerjaan yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan tercapainya tujuan RSI Malahayati.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor man berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan perawat, hasil uji partial diketahui nilai Sig. $0,003 < 0,05$.
2. Faktor money berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan perawat, hasil uji partial diketahui nilai Sig. $0,043 < 0,05$.
3. Faktor material tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan perawat, hasil uji partial diketahui nilai Sig. $0,578 > 0,05$.
4. Faktor metode tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan perawat, hasil uji partial diketahui nilai Sig. $0,241 > 0,05$.
5. Faktor machine berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan perawat, hasil uji partial diketahui nilai Sig. $0,039 < 0,05$.
6. Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kepuasan perawat adalah faktor man yang memiliki nilai Odds ratio tertinggi ($OR=5,187$) dibandingkan dengan faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini. Yang artinya faktor man berpeluang sebanyak 5 kali dalam mempengaruhi kepuasan perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu, khususnya Direktur RSI Malahayati Medan dan seluruh staf yang telah mengizinkan peneliti dalam melakukan penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriliani, Elmira, and Nur Hidayah. 2020. "Hubungan Remunerasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Gamping." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20(1): 137–40.

- Doris, Astri; Sriwahyuni, Fatma ; Priscilla, Vetty. 2019. “Analisis Hubungan Manajemen Konflik Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. III Reksodiwiryo Padang.” *NERS Jurnal Keperawatan* 15(2): 155–62.
- Nikat, Frederikus Feribertus; Widjanarko, Bagoes; Suryoputro, Antono. 2020. “Identifikasi Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit : Literatur Review.” *JKMK Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa* 7(3): 135–1449.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2021. *PP Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan*. Jakarta.
- Rahma, Melur. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Diklat, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsu Bireuen Medical Center.” *Jurnal Kebangsaan* 8(16): 10–22.
- RSI Malahayati. 2022. *Profil RSI Malahayati Medan Tahun 2022*. Medan.
- Safitri, Laily Nurida, and Mardi Astutik. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja.” *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 2(1): 13–26.
- Susanto, Mokhammad Aji Edo, Chriswardani Suryawati, and Septo Pawelas Arso. 2020. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M Di Kabupaten Pekalongan.” *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 8(April): 37–42.
- Syahrir. 2021. *Metode Asuhan Keperawatan Profesional Berbasis Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Keperawatan Di Rumah Sakit*. Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Zainaro, Muhamad Arifki ; Isnainy, Usastiaawaty Cik Ayu Saadiah ; Furqoni, Prima Dian; Wati, Kiramah. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat.” 11(44): 209–15.