

## Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Teti Lisdiyanti, Nur Syarianingsih Syam

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia  
Koresponden: Teti Lisdiyanti ([lisdiyantiteti7788@gmail.com](mailto:lisdiyantiteti7788@gmail.com))

### ABSTRACT

*Background: As many as 40% of healthcare workers in Indonesia are nurses. Nursing services are a determining factor in the success of health services that impact the quality of hospital services. Therefore, improving service quality is related to the level of nurse job satisfaction. Objective: The purpose of this study is to identify factors related to nurse job satisfaction in the Inpatient Installation of PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital. Method: This study applied a Cross-Sectional research design, conducted in July 2023 at PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital. The research sample was inpatient nurses with a total sampling technique of 175 nurses. Researchers collected data by distributing questionnaires. In analyzing the data, univariate analysis with frequency distribution and bivariate analysis with Chi-Square test were used. Results: The job itself is related to inpatient nurse job satisfaction, indicated by a p-value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Salary and inpatient nurse job satisfaction are related, indicated by a p-value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Job promotion is related to inpatient nurse job satisfaction, indicated by a p-value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Conclusion: The level of nurse job satisfaction is related to the job itself, salary, and job promotion at PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital. Researchers suggest that there is a need for measuring job satisfaction so that nurse complaints can be accepted as material for performance evaluation and job satisfaction.*

### Keywords

Hospital,  
Job Itself,  
Job Promotion,  
Job Satisfaction,  
Salary

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### Pendahuluan

Keberadaan perawat di rumah sakit sangat berarti dalam memberikan layanan kesehatan. Perawat diharapkan mempunyai rasa sayang, peduli serta mengayomi dan membantu, berempati dan memberi rasa nyaman kepada pasien(1). Di rumah sakit pelayanan keperawatan sebagai faktor determinan keberhasilan pelayanan kesehatan. Sebanyak 80% seorang perawat yang memberikan pelayanan di setiap negara. Di Indonesia, terdapat 40% yang memberi pelayanan kesehatannya itu seorang perawat. Pelayanan rumah sakit cukup besar diperankan oleh tenaga keperawatan(2).

Kepuasan kerja merupakan sifat yang dimiliki individu, dengan demikian setiap pegawai mempunyai perbedaan kepuasan berdasarkan dengan apresiasinya terhadap pekerjaan. Beberapa faktor kepuasan kerja pegawai diantaranya yaitu supervisor, gaji, rekan kerja, promosi dan sifat pekerjaan(3). Kepuasan kerja perawat berhubungan dengan promosi, dimana memberikan dampak positif untuk mengembangkan derajat layanan melalui edukasi dan pelatihan kepada perawat(4).

Perawat akan merasa puas jika mendapat apresiasi atas pekerjaan yang dilakukannya dan suasana kerja yang menyenangkan. Kepuasan kerja memerlukan hubungan baik dengan kerabat kerja dan pimpinan(5). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif, dimana individu yang merasakan tingkat kepuasan kerja tinggi terkadang mencapai prestasi kerja yang tinggi(6). Meningkatnya kepuasan kerja dapat dilihat dari pemberian upah secara adil dan memadai kepada karyawan. Gaji disesuaikan dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan, maka perawat akan mempunyai semangat dalam bekerja lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja(7).

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta terdapat faktor rendahnya hunian rawat inap. Dari data kepegawaian terdapat hasil pelayanan rumah sakit tiga tahun akhir dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pelayanan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

No	Tahun	BOR	LOS	BTO	TOI
1.	2020	50,95%	4,31 hari	41,84 kali	4,29 hari
2.	2021	41,10%	4,80 hari	30,46 kali	7,06 hari
3.	2022	49,01%	4,22 hari	41,37 kali	4,50 hari

Sumber: Data Sekunder, 2023

Target nilai BOR di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah 60-85%, standar ini sesuai dengan nilai persentase BOR menurut Depkes RI yaitu 60-85%(8). Berdasarkan standar tersebut nilai BOR di rumah sakit masih di bawahstandar. Tingkat penggunaan tempat tidur rumah sakit dalam layanan rawat inap masih berada pada tingkat yang rendah berdasarkan indikator mutu pelayanan. Penyebab rendahnya tingkat hunian tersebut terjadi karena perawat memberikan pelayanan terhadap pasien masih kurang baik.

Pada tahun 2022 - 2023 tingkat kehadiran perawat rawat inap menunjukkan keadaan naik turun. Pada kondisi ini menunjukkan perawat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab di rawat inap masih kurang. Masih terdapat perawat yang komplain terkait sistem penggajian disebabkan karena sistem perhitungan gaji dengan hasil yang didapatkan belum sesuai harapan. Selain itu, kenaikan jabatan perawat rawat inap belum memiliki kriteria tertentu sehingga sistem promosi menurut perawat tidak ada kejelasan.

## Metode

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif menggunakan rancangan *cross sectional*. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah total sampling. Kelompok subjek penelitian mencakup semua perawat rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dengan jumlah responden yaitu 175 orang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli tahun 2023 di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan membagikan kuesioner yang diadopsi dari penelitian dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta (9). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis univariat melalui distribusi frekuensi, dan juga analisis bivariat dengan uji *chi square*, dengan tingkat kemaknaan sebesar 95% dan derajat kesalahan  $\alpha = 5%$  atau (0,05).

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil

#### 1. Deskripsi Karakteristik Informan

Distribusi frekuensi karakteristik informan yang dianalisis yaitu jenis kelamin,

umur, tingkat pendidikan, masa kerja, penghasilan dan nama bangsal/unit. Pada penelitian ini mengambil sampel sebanyak 175 responden diperoleh hasil sebagai berikut:

**a. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Laki-Laki	24	13,7
2.	Perempuan	151	86,3
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil analisis yaitu jumlah responden perempuan berbanding dengan responden laki-laki. Keadaan ini menunjukkan perawat di Instalasi rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar yaitu perempuan. Terlihat jumlah perawat laki-laki berjumlah 24 orang (13,7%) dan perawat perempuan sebanyak 151 orang (86,3%).

**b. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur**

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	24-34 tahun	63	36
2.	35-45 tahun	53	30,3
3.	46-56 tahun	58	33,1
4.	>56 tahun	1	0,6
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Hasil uraian diatas terlihat bahwa umur responden antara 24 hingga 56 tahun. Umur responden paling banyak antara umur 24-34 tahun yaitu sejumlah 63 (36%) orang.

**c. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Pernikahan**

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Status Pernikahan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Menikah	156	89,1
2.	Belum Menikah	19	10,9
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden dengan status pernikahan mempunyai frekuensi paling banyak yaitu sudah menikah. Terlihat jumlah perawat yang sudah menikah berjumlah 156 orang (89,1%) dan perawat yang belum menikah berjumlah 19 orang (10,9%).

#### d. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bangsal

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bangsal di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Bangsal</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Raudhah	24	13,7
2.	Marwah	19	10,9
3.	Ibnu Sina	15	8,6
4.	Shafa	20	11,4
5.	Sakinah	22	12,6
6.	Multazam	17	9,7
7.	KBY	24	13,7
8.	ICCU	15	8,6
9.	ICU	19	10,9
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Sesuai dengan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada bangsal Raudhah dan KBY memiliki frekuensi paling banyak. Rata-rata dalam satu bangsal terdapat 12-16 perawat yang bekerja secara bergantian (shift).

#### e. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	D3	112	64
2.	D4	1	0,6
3.	S1	15	8,6
4.	S2	2	1,1
5.	Profesi Ners	45	25,7
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Sesuai dengan hasil uraian tabel, diketahui tingkat pendidikan diploma merupakan responden terbanyak dan yang memiliki frekuensi terendah pada tingkat pendidikan D4. Memiliki perawat dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan dapat mendukung kinerja perawat, karena pendidikan merupakan suatu aset sumberdaya manusia dimana jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit.

#### f. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Status Kepegawaian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	PegawaiKontrak	19	10,9
2.	PegawaiTetap	156	89,1
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 12 diketahui status kepegawaian di rumah sakit merupakan penentuan pegawai selama bekerja. Selain itu juga, uraian tabel diketahui perawat di Instalasi rawat inap sebagai pegawai tetap paling banyak berjumlah 156 orang (89,1%).

**g. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaji Pokok**

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaji Pokok Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Penghasilan (Rp)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Rp 2.000.000-3.000.000	95	54,3
2.	> Rp 3.000.000	80	45,7
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 8 terlihat bahwa pendapatan perawat yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya meningkat. Remunerasi dalam bentuk gaji merupakan biaya utama keahlian profesional dan kesetiaan terhadap tugas. Gaji merupakan alasan utama sebagian besar orang mencari pekerjaan.

**h. Distribusi Frekuensi Masa Kerja**

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	<1tahun	9	5,1
2.	1-10 tahun	54	30,9
3.	11-20 tahun	32	18,3
4.	21-30 tahun	76	43,4
5.	>30 tahun	4	23
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 9 diketahui variabel masa kerja perawat hampir mencapai masa pensiun. Selain itu juga, pada uraian tabel diketahui perawat di Instalasi rawat inap sudah lama bekerja paling banyak masa kerjanya yaitu 21-30 tahun.

**2. Analisa Univariat**

Data penelitian diambil dari kuesioner yang dibagikan kepada 175 perawat rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Peneliti membagikan kuesioner kepada responden, kemudian setelah di isiakan dikembalikan ke peneliti. Pengambilan sampel membutuhkan waktu kurang lebih 3 minggu. Analisis ini menggunakan nilai mean, kemudian pengolahan data analisis dikelompokkan supaya mendapatkan frekuensi data yang sesuai. Analisis ini dijelaskan berdasarkan tabel berikut:

**a. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri**

Tabel 10. Analisis Univariat Pekerjaan Itu Sendiri Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Baik	98	56
2.	Tidak Baik	77	44
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer,2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pada variabel pekerjaan itu sendiri sebanyak 44% perawat menjawab tidak baik atas pekerjaan yang

diberikan keperawatan. Hasil analisis olah data dari 44% perawat yang menyatakan pekerjaan tidak baik, sebanyak 9 perawat (12%) mempunyai lama kerja 3 tahun dimana semuanya adalah pegawai tetap.

### b. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaji

Tabel 11. Analisis Univariat Gaji Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Gaji</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Sesuai	84	48
2.	Tidak Sesuai	91	52
<b>Total</b>		<b>175</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pada variabel gaji sebanyak 52% perawat menjawab tidak sesuai dengan pendapatan/gaji yang diterimanya. Hasil analisis data sebanyak 12 perawat (13%) dengan frekuensi terbanyak menyatakan gaji tidak sesuai mempunyai lama kerja 27 tahun dan dominan mendapatkan gaji pokok diatas Rp. 3.000.000.

### c. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Promosi iKerja

Tabel 12. Analisis Univariat Promosi Kerja Rawat Inap Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Promosi Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Baik	102	58,3
2.	Tidak Baik	73	41,7
<b>Total</b>		<b>175</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pada variabel promosi kerja sebanyak 41.7% perawat menjawab tidak baik dengan promosi kerja yang diterapkan. Hasil analisis data menunjukkan frekuensi terbanyak perawat menjawab tidak baik yaitu lama kerjanya 27 tahun dengan jumlah 9 orang (12%).

### d. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepuasan Kerja

Tabel 13. Analisis Univariat Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Puas	95	54,3
2.	Tidak Puas	80	45,7
<b>Total</b>		<b>175</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Dari hasil diatas didapatkan hasil pada variabel kepuasan kerja sebanyak 54.3% perawat merasa puas terhadap pekerjaannya. Hasil analisis olah data, perawat merasa tidak puas sebanyak 80 perawat (45.7%) dimana 9 perawat (11.3%) mempunyai lama kerja dengan frekuensi terbanyak yaitu 27 tahun. Adapun perawat yang merasa tidak puas mendapatkan gaji tinggi yaitu lebih dari Rp. 3.000.000.

### 3. Analisa Bivariat

Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan analisis *chi square* bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Berikut ini adalah ringkasan hasil analisis yang ditampilkan dalam tabel berikut.

#### a. Hubungan Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja

Tabel 14. Hubungan Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Pekerjaan Itu Sendiri	Kepuasan Kerja						Sig
	Puas		Tidak Puas		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	78	79,6	20	20,4	98	100	0,000
Tidak Baik	17	22,1	60	77,9	77	100	
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>54,3</b>	<b>80</b>	<b>45,7</b>	<b>175</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Olah SPSS, 2023

Menurut tabel 14, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja perawat rawat inap mempunyai korelasi yang relevan. Analisis uji *Chi Square* menghasilkan nilai signifikan yaitu 0,000, yang kurang dari tingkat signifikan yang telah ditentukan sebesar 0,05. Responden dalam kategori pekerjaan itu sendiri menyatakan baik serta mempunyai perasaan tidak puas (20.4%) lebih kecil dibandingkan dengan kategori pekerjaan itu sendiri baik serta mempunyai perasaan puas sebanyak (79.6%). Sementara itu, responden dalam kategori pekerjaan itu sendiri tidak baik serta memiliki perasaan tidak puas (77.9%) lebih banyak dibanding dengan kategori pekerjaan itu sendiri tidak baik serta tidak mempunyai perasaan puas (22.1%).

#### b. Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja

Tabel 15. Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Gaji	Kepuasan Kerja						Sig
	Puas		Tidak Puas		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Sesuai	66	78,6	18	21,4	84	100	0,00
Tidak Sesuai	29	31,9	62	68,1	91	100	
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>54,3</b>	<b>80</b>	<b>45,7</b>	<b>175</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 15, perawat di rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta diketahui memiliki hubungan signifikan antara gaji dan kepuasan kerjadidasarkan pada analisis uji *Chi Square* menghasilkan angka  $0,000 < p = 0,05$ . Perawat dengan kategori gaji sesuai dan perasaan puas sebanyak (78.6%) lebih banyak dibandingkan dengan gaji sesuai dan perasaan tidak puas sebanyak (21.4%). Sementara itu responden dengan kategori gaji tidak tepat serta puas terhadap pekerjaannya sebesar (31.9%) lebih kecil dibandingkan dengan kategori gaji tidak tetap, tetapi tidak puas sebesar (68.1%).

**c. Hubungan Promosi Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Tabel 16. Hubungan Promosi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Promosi Kerja	Kepuasan Kerja						Sig
	Puas		Tidak Puas		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Baik	69	67,6	33	32,4	102	100	0,000
Tidak Baik	26	35,6	47	64,4	73	100	
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>54,3</b>	<b>80</b>	<b>45,7</b>	<b>175</b>	<b>100</b>	

Sumber: DataOlah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 16 diketahui bahwa promosi kerja dan kepuasan kerja pada perawat di rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap analisis menggunakan uji *Chi Square* didapatkan hasil sig 0,000 < p = 0,05. Responden dalam kategori promosi kerja baik serta merasakan kepuasan berjumlah (67.6%) semakin kecil dalam perbandingan dengan promosi kerja baik serta merasa ketidakpuasan sebesar (32.4%). Sementara itu perawat merasakan kategori promosi kerja tidak baik serta puas berjumlah (35.6%) lebih kecil dibandingkan dengan kategori promosi kerja tidak baik serta merasa ketidakpuasan sebesar (64.4%).

**B. Pembahasan**

**1. Hubungan Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan dari analisis *chi square* terhadap pekerjaan itu sendiri dan tingkat kepuasan kerja menunjukkan angka signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menetapkan nilai tersebut mempunyai hubungan signifikan antara pekerjaan itu sendiri dan tingkat kepuasan kerja perawat di Instalasi rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Temuan ini sejalan terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan pada perawat, dimana variabel pekerjaan itu sendiri memiliki korelasi dengan kepuasan kerja perawat. Hubungan kedua variabel ditunjukkan melalui angka signifikansi sebesar 0,046 < 0,05(9).

Penelitian serupa memberikan kesimpulannya itu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri. Perawat akan mendapatkan kepuasankerja yang tinggi ketika mereka mendapatkan *feedback* tinggi dari pekerjaannya. Penempatan kerja perawat yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman dapat meningkatkan pengembangan potensinya (10).

Tingginya presentasi baik menunjukkan perawat menyukai pekerjaan serta memberikan kinerja yang baik. Jika perawat tidak puas terhadap pekerjaannya, akan berdampak terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Pasien akan memiliki persepsi penilaian terhadap pelayanan yang di dapat dari rumah sakit. Sehingga, jika pelayanan tidak diberikan secara maksimal oleh perawat akan menurunkan kualitas pelayanan rumah sakit. Berdasarkan teori terdahulu, perawat yang kurang menikmati dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya kurang menyediakan asuhan yang berkualitas(11).

Individu akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila mereka senang melakukannya. Mereka akan cenderung tidak puas jika pekerjaan yang dilakukan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Hasil penelitian ini mengenai pekerjaan itu sendiri membuktikan terdapat hubungan yang signifikan. Sesuai dengan teori terdahulu, mengemukakan kepuasan seseorang diukur dari pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan untuk menuangkan kemampuan dalam bekerja. (12).



Pihak rumah sakit khususnya bagian kepegawaian lebih memperhatikan penempatan kerja perawat sesuai dengan bidangnya. Perawat akan merasa puas apabila mendapatkan kesempatan kerja dengan baik. Kondisi ini dapat dilakukan dengan meningkatkan potensi perawat melalui pelatihan dan pendidikan untuk menambah keterampilan bekerja. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja secara langsung dan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

## 2. Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja Perawat

Hasil skala uji dalam menganalisis hubungan gaji dan tingkat kepuasan kerja perawat menunjukkan hasil signifikan dengan nilai  $0,000 < 0,05$ . Kondisi tersebut mengindikasikan terdapat variabel berhubungan gaji dan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit tersebut. Temuan ini mempunyai kesamaan dalam penelitian sebelumnya, dimana uji analisis menyatakan gaji dan tingkat kepuasan kerja mempunyai hubungan, dengan nilai signifikan yaitu 0,002(7).

Penelitian serupa menyebutkan bahwa tunjangan gaji mempunyai dampak signifikan dengan kepuasan kerja perawat (13). Berdasarkan penelitian terdahulu, gaji merupakan sejumlah nominal yang diberikan kepada seseorang berdasarkan dariapa yang telah mereka kerjakan. Meningkatnya jumlah pembayaran gaji menjadi salah satu dampak prioritas untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian tersebut mempunyai hubungan bermakna terhadap gaji dengan perawat di rumah sakit(14).

Berdasarkan dari total perawat sebanyak 175 orang, sebanyak 60% perawat mayoritas gaji pokoknya di bawah Rp. 3.000.000 menyatakan tidak puas, dimana pendapatan tersebut sudah di atas nilai UMR kota Yogyakarta. Gaji sebagai bentuk kompensasi pekerjaan dimana perawat menerimanya untuk mencukupi kebutuhan hidup. Penerimaan gaji berpengaruh terhadap kepuasan, pada kenyataan di lapangan pemberian kompensasi masih belum mencukupi kebutuhan pegawai. Sesuai teori Hierarki Kebutuhan Maslow, menyebutkan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi. Disimpulkan dalam masa kecukupan ekonomi, dimana semakin kebutuhan terpenuhi maka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan kepuasan kerja meningkat(15).

Perawatakan merasa hak mereka sebagai pegawai terpenuhi apabila mendapatkan gaji sesuai dengan perjanjian. Mereka akan merasa kepuasan kerja lebih meningkat. Pendapatan/gaji adalah sesuatu yang berarti bagi pegawai khususnya perawat supaya bekerja secara maksimal (16). Gaji sebagai bentuk kompensasi pekerjaan dimana perawat menerimanya untuk mencukupi kebutuhan hidup. Penerimaan gaji berpengaruh terhadap kepuasan, pada kenyataan di lapangan pemberian kompensasi masih belum mencukupi kebutuhan pegawai.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh pembagian upah secara adil dan layak. Ketidakadilan pemberian gaji, salah satu penyebabnya yaitu satus kepegawaian. Dari 91 perawat yang mengatakan gaji yang diterimanya tidak sesuai, sebanyak 12% merupakan pegawai kontrak. Hasil ini relevan dengan penelitian sebelumnya, status kepegawaian berpengaruh dengan pendapatan perawat. Mereka akan menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi seiring dengan peningkatan status kepegawaian mereka. Mereka yang telah mencapai jabatan yang lebih tinggi cenderung merasa puas dengan besaran gaji yang diberikan rumah sakit(17).

Pegawai Kontrak mempunyai jabatan yang tinggi jika sebagai kepala ruang. Rumah sakit perlu memperhatikan kesempatan pegawai dalam pengembangan diri seperti pelatihan dan pendidikan, sehingga perawat mendapatkan kepuasan kerja, Pada penelitian ini menyebutkan gaji sebagai perasaan perawat terhadap pendapatan yang diterima dari pelaksanaan kerja, sejauh mana gaji dianggap adil bagi dirinya.

Menurut penelitian serupa, bahwa kepuasan kerja perawat meningkat apabila beban kerja yang dilakukan sebanding dengan gaji yang didapatkan, sehingga mendapat motivasi dalam bekerja(7).

### 3. Hubungan Promosi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan uji tersebut menyatakan keterkaitan terhadap promosi kerja dan tingkat kepuasan kerja menghasilkan nilai bermakna yaitu 0,000 kurang dari 0,05. Hasil tersebut dapat diambil kesimpulan adanya keterkaitan antara promosi kerja dan kepuasan kerja perawat di Instalasi rawatinap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pernyataan tersebut selaras dalam studi terdahulu, bahwa promosi mempunyai hubungan signifikan bermakna terhadap kepuasan kerja. Responden memiliki persepsi bahwa meningkatkan kepuasan kerja, maka perawat akan mendapat promosi baik. Begitupun sebaliknya, jika kepuasan kerja meningkat perawat merasa kesempatan promosi kurang baik(18).

Penelitian lain berpendapat adanya hubungan bermakna antara promosi kerja dan kepuasan kerja perawat. Sistem promosi di rumah sakit dapat meningkatkan dampak positif, hal ini akan meningkatkan kualitas layanan. Perawat dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh rumah sakit. Dengan ini, pandangan masyarakat terhadap pelayanan akan meningkat(4). Faktor kepuasan kerja salah satunya yaitu promosi kerja, dimana perawat akan mendapatkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktorpromosi. Munculnya kesempatan promosi dalam pengembangan diri seorang perawat mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja.

Faktor kepuasan kerja salah satunya yaitu promosi kerja, dimana perawat akan mendapatkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor promosi. Munculnya kesempatan promosi dalam pengembangan diri seorang perawat mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Promosi kerja merupakan hal berarti dalam pengembangan sumberdaya manusia. Adanya promosi kerja menjadi peluang pegawai dalam pengembangan karir, upaya sebagai dukungan efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam tujuan menciptakan kepuasan kerja.

## Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

Sesuai dengan penjelasan yang telah disampaikan oleh peneliti, maka diambil kesimpulan diantaranya:

- a. Adanya hubungan pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan nilai *p-value* yaitu  $0,000 < 0,05$ .
- b. Adanya hubungan gaji dan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan nilai *p-value* yaitu  $0,000 < 0,05$ .
- c. Adanya hubungan promosi kerja dan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan nilai *p-value* yaitu  $0,000 < 0,05$ .

### 2. Saran

Sesuai pembahasan dan penjelasan yang disampaikan, penulis memberikan saran yang dapat disampaikan dibawah ini.

- a. Bagi Rumah Sakit, dapat mempertimbangkan agar semakin memprioritaskan kepuasan kerja perawat, dengan menumbuhkan kepuasan kerja dapat meningkatkan pencapaian tujuan rumah sakit yang diharapkan. Dapat disimpulkan melalui rekomendasi yang telah disampaikan oleh penulis, yaitu:

- 1) Variabel pekerjaan itu sendiri, rumah sakit memiliki pekerjaan kepada perawat dalam memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan pemikiran dan pendapat perawat.
  - 2) Variabel gaji, rumah sakit harus melakukan upaya untuk mengevaluasi gaji dan insentif perawat. Oleh karena itu, gaji yang diberikan berdasarkan kinerja perawat dan memperhitungkan derajat kebutuhan perawat agar upah yang diterima memenuhi kebutuhannya.
  - 3) Variabel promosi kerja, sistem promosi dilakukan berdasarkan penilaian kinerja perawat yang dilakukan dalam evaluasi kerja. Adanya penilaian tertulis terhadap perawat yang sudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga mendapatkan *reward* untuk lebih ditingkatkan kepuasan kerja perawat.
  - 4) Variabel kepuasan kerja, perlu adanya komunikasi lanjut antara supervisor perawat dengan unit kepegawaian perihal penilaian kepuasan kerja. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan pertemuan maupun menggunakan angket. Supaya keluhan-keluhan perawat dapat diterima sebagai menjadi bahan evaluasi penilaian kinerja dan kepuasan kerja.
- b. Bagi studi berkelanjutan dapat melaksanakan penelitian serupa dengan menambahkan lebih banyak variabel yang berkaitan dengan faktor yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Suprpto S, Mulat TC, Hartaty H. Strategi Pengembangan Kapasitas Perawat dalam Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*. 2021;10(1). <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i1.536>
2. Dian Ariani DA. Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Langsa. *J-Kesmas:Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2020;6(1).<https://doi.org/10.35329/jkesmas.v6i1.650>
3. Ningkiswari IA, Wulandari RD. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *JurnalAdministrasi Kesehatan Indonesia*. 2018;5(2):162. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.162-167>
4. Yulia R. Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Human Care Journal*. 2020;5(4):1050–9. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i4.1002>
5. Basri. Hubungan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan. *Jurnal Maternitas Kebidanan*. 2018;3(2).
6. Fitriani N. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat InapRSUD Labuang Baji Provinsi Sulawesi Selatan. 2017. *Tesis*. Universitas Hasannudin.
7. Pangulimang I, Pandelaki K, Porotu'o J. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan KepuasanKerjaPerawat di Ruang Rawat Inap RSUD LapanganSawang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2019;8(6).
8. Heltiani N, Purnomo J, Arifin I. *Indikator Pelayanan Rawat Inap Kasus Covid-19 Di Rumah Sakit*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka; 2022. Sumatera Barat.
9. Wolo PD, Trisnawati R, Wiyadi. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 2017;17(2):25–34.
10. Syafitri IE. Hubungan Pekerjaan, Kondisi Kerja dan Mutu Hubungan Antar pribadi terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 2019;5(4). <https://doi.org/10.33221/jikm.v5i4.308>

11. Ardiana A, Purwandari R, Wahyuni MRN. Hubungan Antara Kualitas Pekerjaan Perawat Dengan Kualitas Pelayanan Perawatan Pada Pasien Di Rumah Sakit Daerah Jember. *Jurnal Keperawatan*. 2020;11(2):97–103.
12. Robbins SP, Judge TA. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat; 2015.
13. Halawani L, Halawani M, Beyari G. Job satisfaction among Saudi healthcare workers and its impact on the quality of health services. *J Family Med Prim Care*. 2021;10(5):1873. <https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc.2236.20>
14. Feribertus Nikat F, Widjanarko B, Suryoputro A. Identifikasi Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa* [Internet]. 2020; Available from: <http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/JKMK?page=index>
15. Kadji Y. Tentang Teori Motivasi. *Jurnal INOVASI*. 2012;9(1).
16. Sanjaya W, Meliana Sari F, Studi P, Keperawatan S, Tinggi S, Sukabumi IK. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*. 2023;12(1).
17. Sari R, Kurniati T, Sulaeman S. Hubungan Pendapatan, Lingkungan, dan Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan*. 2022;14(September).
18. Putri NP, Sriatmi A, Fatmasari EY. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Vol. 6, *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*. 2018.