Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Volume 23(2), Juli 2023, 2163-2172
DOI: 10.33087/jiubj.v23i2.4105

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Padang Indonesia

Conny Oktizulvia*, Sari Indah Kesuma
STIKes Alifah Padang
*Correspondence: oktizulviaconny@gmail.com

Abstrak. Kepuasan kerja perawat masih merupakan masalah yang sangat penting karena tidak hanya berhubungan erat dengan tingkat *turnover* yang tinggi, stres kerja dan *burnout*, tetapi juga sangat berkaitan erat dengan pelayanan serta kepuasan pasien di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perspektif perawat terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat serta mengetahui faktor paling dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta kota Padang. Jenis penelitian korelasional dengan desain *cross sectional survey*. Teknik pengambilan sampel proporsional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 189 perawat yang bekerja di rumah sakit swasta kota Padang. Pengumpulan data menggunakan satu set angket yang terdiri dari data sosiodemografi dan *Job Satisfaction Survey* (JSS). Analisis data menggunakan statistik deskriptif, korelasi, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan sebanyak 73,5% perawat menyatakan puas dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian juga menunjukan terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta kota Padang. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat empat faktor utama yang paling mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu faktor sifat pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, dan tunjangan tambahan. Hasil penelitian memberikan informasi kepada manajemen rumah sakit sebagai pedoman untuk evaluasi, deteksi awal, dan perencanaan masa depan yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian juga menekankan untuk meningkatkan faktor-faktor positif sifat pekerjaan, hubungan rekan kerja, tunjangan tambahan, dan kompensasi agar tercapai kualitas pelayanan yang *excellent* oleh perawat.

Kata Kunci : faktor-faktor kepuasan kerja; perawat; rumah sakit swasta

Abstract. *Nurses' job satisfaction is still becoming an important issue because it is not only closely related to high turnover rates, work stress and burnout, but also closely related to service and patient satisfaction in the hospital. This study aimed to analyze nurses' job satisfaction factors and dominant factors influencing it among nurses in private hospitals in Padang Indonesia. A cross sectional, correlational design was used. Data were collected by questionnaire and proportional random sampling of 189 nurses in three hospitals was conducted. Data collected used questionnaire consisting of sociodemographic and the Job Satisfaction Survey (JSS). Descriptive statistics, correlation, and multiple linear regression analyses were used to examine the data. The average of job satisfaction was found at 73.5% of nurses satisfied with their job. Nature of work, co-worker, pay, and fringe benefits were the most significant factors influence toward nurses' job satisfaction. The results can be used as a basis for evaluation, early detection, and future planning for nursing managers and management. Results also highlight the need to emphasize positive factors to upgrade nature of work, positive co-worker relationships, pay, and fringe benefits to achieve an excellent service quality by nurses.*

Keywords *: job satisfaction factors; nurses; private hospitals*

PENDAHULUAN

Penelitian terdahulu menunjukan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan di rumah sakit (Liu et al., 2016). Pengaruh lainnya disebabkan oleh perubahan tren pelayanan kesehatan yang telah berubah dimana organisasi wajib berupaya untuk memastikan perawat agar tetap bahagia dan puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover* dan dalam jangka panjang menyebabkan peningkatan beban kerja, menurunkan kualitas pelayanan dan pada akhirnya meningkatkan biaya pelayanan kesehatan (Maqbali, 2015). Penyebab inilah yang mengharuskan organisasi agar terus menjaga perawat tetap termotivasi dan puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu indikator kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kepuasan kerja yang rendah tidak hanya berhubungan dengan *employee withdrawal* dan *turnover* tetapi juga bisa

menyebabkan gangguan mental dan *burnout pada* perawat. Perawat yang sangat puas dengan pekerjaannya akan menjadi lebih produktif, kreatif, dan memilih bertahan untuk bekerja di organisasi untuk jangka waktu yang lama. Selain itu, kepuasan kerja perawat menjadi salah satu faktor yang paling signifikan berhubungan dengan kepuasan pasien (Liu et al., 2016; Abd-El-Aziz & Wahab, 2020).

Pendekatan tugas dan fungsi, jumlah sumber daya manusia kesehatan (SDMK) di fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia pada tahun 2021 sebanyak 1.850.926 orang yang terdiri dari 1.251.621 orang tenaga kesehatan (68,2%) dan 587.830 orang tenaga penunjang kesehatan (31,8%). Jumlah SDMK tahun 2021 ini mengalami kenaikan lebih dari 25% dibandingkan tahun 2020 (SISDMK, 2021). Proporsi tersebut, diketahui sebanyak 40,5% adalah tenaga keperawatan dan proporsi tenaga kesehatan yang paling sedikit yaitu tenaga kesehatan tradisional sebesar 0,01% (Kemenkes, 2022). Khusus untuk tenaga kesehatan di rumah sakit, perawat merupakan proporsi tenaga kesehatan terbanyak yang mencapai 50,8% dari total keseluruhan tenaga kesehatan.

Hassl penelitian sebelumnya menunjukan bahwa kepuasan kerja pada tenaga kesehatan masih rendah terutama perawat (Faragher et al., 2005; Liu et al., 2016). Diketahui bahwa profesi perawat merupakan profesi yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah (Sansoni et al., 2016; Zhang et al., 2014; Curtis, 2007; Hu & Liu, 2004). Sansoni et al. (2016) menyatakan bahwa perawat yang puas dengan pekerjaannya secara umum atau hanya pada bagian tertentu seperti *payment* atau kebijakan organisasi hanya sebagian kecil dan dalam jumlah terbatas. AMN Healthcare Surveys (2017) yang dilakukan *NurseChoice's* terhadap 3300 perawat teregistrasi menunjukan bahwa perawat yang puas dengan pekerjaannya hanya 60%. Hasil penelitian WHO di Bangladesh yang dikutip dari Khatun et al. (2018) menemukan bahwa sebanyak 90% perawat tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Smith et al. (2022) dalam penelitiannya menemukan hanya 27,9% perawat Australia yang bekerja di daerah pedesaan yang puas dengan pekerjaannya. Penelitian Kitajima et al. (2020) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat dan perawat spesialis kanker di Jepang hanya sebesar 38,45% dan 49%. Survei yang dilakukan terhadap para perawat di Jepang menemukan sebanyak 33,9% perawat tidak puas dengan gaji yang diterima dan 44,2% perawat mengeluh akan beban kerja yang berat, lebih dari 50% perawat tidak puas dengan gaji yang diterima dan mengeluh tidak adanya terjadi peningkatan dari gaji yang diterima selama ini (Satoh et al., 2017). Penelitian Oktizulvia et al. (2017) menemukan bahwa rata-rata kepuasan kerja perawat di rumah sakit tipe C di Sumatera Barat hanya mencapai 48,6%. Khatun et al. (2018) juga menemukan bahwa sebanyak 69% perawat yang bekerja di rumah sakit swasta mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Tujuan perawat dalam bekerja untuk mendapatkan kebahagiaan dan kepuasan sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya (Topdemir dkk, 2020). Peningkatan kepuasan kerja perawat di rumah sakit akan berpotensi menarik dan mempertahankan perawat (Halcomb & Bird, 2020) serta secara langsung berkaitan dengan kepuasan pasien (Simone et al., 2018). Sebaliknya bila perawat tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka akan muncul keinginan keluar dari pekerjaannya (*turnover*) sehingga hal ini akan mempengaruhi produktivitas, kreativitas, dan lama kerja seorang perawat (Liu et al., 2016); dan mempengaruhi kualitas pelayanan oleh perawat kepada pasien (White et al., 2019). Menurut Buchan et al. (2018) dengan meningkatkan kepuasan kerja perawat, motivasi, dan retensi selain memiliki pengaruh yang baik terhadap peningkatan kualitas pelayanan juga akan meningkatkan lingkungan kerja lebih baik, dan mengurangi biaya untuk rekrutmen perawat yang baru untuk mengganti perawat yang lama.

Kepuasan kerja perawat juga dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain karakteristik individu, kebijakan organisasi (rumah sakit), jumlah jam kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja seperti otonomi (Sansoni, 2016). Hasil penelitian saat ini memperlihatkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Ayalew et al., 2019). Beberapa faktor yang ditemukan antara lain pemberdayaan perawat di tempat kerja, *working conditions*, *living conditions*, pengembangan karir, pembayaran gaji, dan insentif lainnya baik secara finansial maupun nonfinansial (Ayalew et

al., 2019). Penelitian sebelumnya juga menunjukan bahwa karakteristik sosiodemografi seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja, serta lingkungan kerja ikut mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Ayalew et al., 2019).

Secara umum, penelitian terkait kepuasan kerja biasanya lebih berfokus kepada gambaran secara deskriptif kepuasan kerja perawat di rumah sakit serta bergantung kepada kondisi di rumah sakit. Salah satu faktor yang paling sering diteliti adalah faktor *payment* (*income*) yang diterima oleh setiap perawat (Ayalew et al., 2019). *Income* yang diterima oleh perawat menjadi salah satu penanda kepuasan kerja seorang perawat di samping faktor-faktor lainnya. Berdasarkan data Kemenkes (2022) diketahui bahwa jumlah SDMK di Sumatera Barat berjumlah 35.072 jiwa dari total jumlah penduduk sebanyak 5.498.750 jiwa. Dari total jumlah tersebut, sebanyak 9579 jiwa merupakan tenaga perawat, 6876 jiwa tenaga bidan, 1694 jiwa tenaga dokter umum, dan 932 jiwa merupakan dokter spesialis. Jumlah tenaga perawat di Sumatera Barat menempati urutan terbanyak dibanding jumlah SDM kesehatan lainnya. Hasil studi pendahuluan menunjukan bahwa angka kepuasan kerja perawat di Indonesia masih termasuk rendah di antara negara berkembang. Peneliti menemukan bahwa masih terbatasnya penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat khususnya di rumah sakit swasta di Indonesia terutama di kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta kota Padang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional.* Sampel penelitian terdiri dari para perawat pelaksana yang bekerja di tiga rumah sakit swasta yang diambil dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Berdasarkan hasil perhitungan rumus diperoleh target sampel sebanyak 189 perawat dan setelah itu dilakukan proporsi sampel per rumah sakit. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di rumah sakit swasta kota Padang, bekerja di pelayanan keperawatan, dan bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja sebagai Kepala Bidang Keperawatan, Kepala Seksi Keperawatan, dan Kepala Ruangan serta perawat yang sedang cuti melahirkan dan tugas belajar.

Tabel 1
Proporsi populasi sampel di Rumah Sakit Swasta Kota Padang

No.	Rumah Sakit	Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1.	RS A	120	120/369x189	61
2.	RS B	90	90/369x189	46
3.	RS C	161	161/369x189	82
Jumlah				**189**

Sumber: data olahan

Penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur yang dikembangkan Spector (1997) yaitu *Job Satisfaction Survey* dengan menggunakan sembilan (9) facet terkait kepuasan kerja (Oktizulvia, 2017). Variabel independen yang digunakan adalah faktor-faktor kepuasan kerja perawat meliputi kompensasi, promosi, dukungan supervisor, tunjangan tambahan, pengakuan dan penghargaan, kondisi operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Variabel dependen adalah kepuasan kerja perawat. Pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup. Kuesioner menggunakan skala rating mulai dari sangat tidak puas (rating 1) sampai sangat puas (rating 6). Instrumen juga telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alfa* di atas 0,8 untuk semua facet.

Penelitian dilakukan dari tanggal 1 Juli sampai 13 Agustus 2022 yang bertempat di tiga rumah sakit swasta di kota Padang. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu secara langsung dan tidak langsung melalui angket dan *google form*. Tim peneliti terlebih dahulu memberikan *informed consent* sebelum responden mengisinya baik secara langsung dan tidak langsung. Analisa data menggunakan analisa univariat, korelasi bivariat dan multivariat dengan uji regresi linier berganda. Analisa data menggunakan aplikasi

SPSS 21. Untuk korelasi antar variabel peneliti mengutip dari Sugiyono (2013) yang menetapkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu 0,00-0,199 sangat rendah; 0,20-0,399 rendah; 0,40-0,599 sedang; 0,60-0,799 kuat; dan 0,80-1,000 sangat kuat.

HASIL

Hasil penelitian ini sebanyak 189 responden berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui sebagian besar (85,7%) berjenis kelamin perempuan, lebih dari separuh (54%) berada pada kategori umur 21-30 tahun, lebih dari separuh (77,8%) berada pada masa kerja 0-10 tahun, lebih dari separuh (67,7%) berstatus menikah, lebih dari separuh (67,7%) berpendidikan diploma keperawatan, dan sebagian besar (86,2%) berstatus sebagai karyawan tetap.

Tabel 2
Gambaran Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Padang (n=189)

Variabel		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	27	14,3%
	Perempuan	162	85,7%
Umur	21-30 tahun	102	54,0%
	31-40 tahun	61	32,2%
	41-50 tahun	26	13,8%
Lama bekerja	0-10 tahun	147	77,8%
	11-20 tahun	33	17,5%
	21-30 tahun	9	4,7%
Status perkawinan	Belum menikah	61	32,3%
	Menikah	128	67,7%
Tempat bekerja	RS A	61	32,3%
	RS B	46	24,3%
	RS C	82	43,4%
Tingkat pendidikan	D3 Keperawatan	128	67,7%
	Sarjana Keperawatan	8	4,3%
	Ners	53	28%
Status pegawai	Karyawan Tetap	163	86,2%
	Karyawan Kontrak	26	13,8%
Total		189	100,0%

Sumber: data olahan

Tabel 3
Gambaran Faktor-faktor Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Padang (n=189)

Variabel		Frekuensi	Persentase (%)
Kompensasi	Puas	122	64,5
	Ambivalen	40	21,2
	Tidak Puas	27	14,3
Promosi	Puas	75	39,7
	Ambivalen	80	42,3
	Tidak Puas	34	18,0
Dukungan supervisor	Puas	148	78,3
	Ambivalen	34	18,0
	Tidak Puas	7	3,7
Tunjangan tambahan	Puas	107	56,6
	Ambivalen	62	32,8
	Tidak Puas	20	10,6
Pengakuan dan penghargaan	Puas	105	55,5
	Ambivalen	54	28,6

	Tidak Puas	30	15,9
Kondisi operasi	Puas	50	26,5
	Ambivalen	94	49,7
	Tidak Puas	45	23,8
Rekan kerja	Puas	128	67,7
	Ambivalen	59	31,2
	Tidak Puas	2	1,1
Sifat pekerjaan	Puas	158	83,6
	Ambivalen	25	13,2
	Tidak Puas	6	3,2
Komunikasi	Puas	117	61,9
	Ambivalen	62	32,8
	Tidak Puas	10	5,3
Kepuasan kerja	Puas	139	73,5
	Ambivalen	50	26,5
	Tidak Puas	0	0,0
Total		189	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 3 menjelaskan bahwa gambaran faktor-faktor kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit swasta kota Padang menunjukkan sebanyak 64,5% memiliki persepsi puas dengan kompensasi, 39,7% puas terhadap faktor promosi, 78,3% puas terhadap faktor dukungan supervisor, 56,6% puas dengan faktor tunjangan tambahan, 55,5% puas terhadap faktor pengakuan dan penghargaan, 26,5% puas terhadap faktor kondisi operasi, 67,7% puas terhadap faktor rekan kerja, 83,6% puas terhadap faktor sifat pekerjaan, dan 61,9% puas dengan faktor komunikasi. Untuk kepuasan kerja perawat pelaksana secara keseluruhan menunjukkan lebih dari separuh responden (73,5%) menyatakan puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa perawat memiliki skor persepsi puas tertinggi terhadap faktor sifat pekerjaan, dukungan supervisor, rekan kerja, dan komunikasi.

Tabel 4
Korelasi Faktor-faktor Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Padang (n=189)

Variabel/subvariabel	R Spearman	P value
Kompensasi**Kepuasan kerja*	0,572**	0,0005
Promosi**Kepuasan kerja*	0,511**	0,0005
Dukungan supervisor**Kepuasan kerja*	0,505**	0,0005
Tunjangan tambahan**Kepuasan kerja*	0,642**	0,0005
Pengakuan dan penghargaan**Kepuasan kerja*	0,491**	0,0005
Kondisi operasi**Kepuasan kerja*	0,446**	0,0005
Rekan kerja**Kepuasan kerja*	0,276**	0,0005
Sifat pekerjaan**Kepuasan kerja*	0,335**	0,0005
Komunikasi**Kepuasan kerja*	0,351**	0,0005

**. Correlation is significant at the 0,01 *. Correlation is significant at the 0,05
Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai sig=0,0005<0,05 menunjukkan terdapat korelasi positif yang nyata antara kompensasi, promosi, dukungan supervisor, tunjangan tambahan, pengakuan dan penghargaan, kondisi operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi dengan kepuasan kerja. Koefisen korelasi R=0,572 (dst) menunjukkan tingkat hubungan kedua variabel pada tingkat sedang untuk skala 0 – 1 yang berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat, demikian juga sebaliknya. Tanda **) pada nilai R menunjukkan bahwa korelasi tersebut nyata pada taraf nyata (*level of significance*) 0,01.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Padang

Model	R	R Square	Persamaan Estimasi	P value
1	0,783	0,612	Y=4,279-0,146*X1-0,083*X2-0,014*X3-0,124*X4-0,68*X5-0,104*X6-0,268*X7-0,274*X8-0,111*X9+e	0,0005

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan bahwa bahwa terdapat hubungan yang kuat dan linier (R=0,783) antara variabel independen faktor-faktor kepuasan kerja dengan variabel dependen kepuasan kerja. Nilai *R Square*=0,612 dari tabel di atas menunjukan bahwa kontribusi variabel independen meliputi kompensasi, promosi, dukungan supervisor, tunjangan tambahan, pengakuan dan penghargaan, kondisi operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti saat ini. Hasil uji statistik menunjukan nilai signifikansi p=0,0005 (p<0,05) yang artinya faktor-faktor kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Tabel 6
Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Kota Padang (n=189)

Model	Unstandardized		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
Constant	4,279	,193		22,205	,000
Kompensasi	-,146	,030	-,243	-4,816	,000
Promosi	-,085	,031	-,141	-2,745	,007
Tunjangan tambahan	-,124	,033	-,191	-3,740	,000
Pengakuan & Penghargaan	-,070	,029	-,119	-2,433	,016
Kondisi operasi	-,104	,032	-,168	-3,288	,001
Rekan kerja	-,270	,051	-,302	-5,301	,000
Sifat pekerjaan	-,275	,050	-,293	-5,477	,000
Komunikasi	-,110	,040	-,148	-2,757	,006

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,0005>0,05 sehingga Ho ditolak menunjukkan bahwa variabel kompensasi, promosi, tunjangan tambahan, pengakuan dan penghargaan, kondisi operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Pada model ini variabel sifat pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, dan tunjangan tambahan adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel lain diterima dan dipersepsikan sama penting oleh perawat.

Hasil penelitian menunjukan bahwa perawat yang menyatakan puas dengan pekerjaannya di rumah sakit swasta kota Padang mencapai 73,5%. Hasil penelitian ini menunjukan peningkatan persentase jumlah perawat yang puas dengan pekerjaannya dibandingkan hasil penelitian Martinaningtyas et al. (2020) di salah satu rumah sakit swasta di wilayah Barat Indonesia yang hanya mencapai 48%. Hasil penelitian Yew et al. (2018) sedikit lebih tinggi dari hasil penelitian Martinaningtyas et al. (2020) dimana tingkat kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit swasta Malaysia mencapai 54,57%. Hasil ini juga tidak berbeda jauh dengan hasil penelitian Chien & Yick (2016) yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Hong Kong mencapai 54,42%. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di kota Padang berada pada kategori moderat (sedang).

Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit swasta kota Padang berada pada

level moderat, dimana peneliti menemukan empat faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta kota Padang yaitu faktor sifat pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, dan tunjangan tambahan. Dari keempat faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit swasta kota Padang dalam penelitian ini adalah faktor sifat pekerjaan (*nature of work*) dimana sebanyak 83,6% perawat menyatakan puas dengan sifat pekerjaan sebagai perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Yew et al. (2018) dan Chien & Yick (2016) yang menggunakan istilah berbeda tetapi makna sama yaitu status profesional. Hasil penelitian Yew et al. (2018) dan Chien & Yick (2016) menunjukan bahwa faktor status profesional atau sifat pekerjaan menjadi komponen utama yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Hal ini diperkuat Chien & Yick (2016) yang menyatakan bahwa fakta pekerjaan sebagai perawat merupakan profesi yang memiliki nilai tinggi, membutuhkan tingkat keahlian pengambilan keputusan klinis yang tinggi, serta menurut Traynor, Boland, & Buus (2010) memiliki regulasi dan independensi dalam sebuah tim pelayanan kesehatan. Berdasarkan hasil kuesioner sebanyak 78,8% responden menyatakan setuju bahwa "Saya bangga menjadi seorang perawat" dan 77,8% responden menyatakan setuju bahwa "Saya menyukai pekerjaan saya sebagai perawat". Hal ini sejalan dengan Yew et al. (2018) dimana sebanyak 84,8% responden menyatakan setuju "Tidak diragukan bahwa pekerjaan saya sangat penting" dan 74,7% responden menyatakan setuju bahwa "Saya sangat bangga saat berbicara tentang pekerjaan saya sebagai perawat".

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta kota Padang adalah faktor rekan kerja. Dalam penelitian ini, sebanyak 67,7% perawat puas dengan faktor rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Yew et al. (2018) yang menemukan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit swasta Malaysia menyatakan puas dengan interaksi antar rekan kerja perawat. Pada penelitian Yew et al. (2018) menemukan bahwa kepuasan terhadap interaksi rekan kerja menjadi faktor penentu kepuasan tertinggi kedua setelah faktor status profesional. Hasil ini berbeda dengan penelitian Chien & Yick (2016) yang menemukan sebaliknya, dimana interaksi dengan rekan kerja merupakan faktor kepuasan nomor dua terendah dibanding enam faktor lainnya.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian, salah satu faktor yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja perawat yaitu faktor rekan kerja yang berkaitan dengan hubungan rekan kerja sesama tenaga kesehatan baik profesi yang sama atau profesi kesehatan lainnya. Yasin et al., (2020) dalam 21 artikel penelitian yang dilakukan telaah menemukan bahwa *interpersonal relationships* atau hubungan rekan kerja yang baik sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal senada juga dinyatakan Masum et al. (2016) bahwa hubungan rekan kerja yang baik serta kolaborasi dengan tim profesional tenaga kesehatan lainnya sangat berkaitan terhadap kepuasan kerja perawat. Hal yang sama ditemukan Pakpour & Salimi (2019) bahwa hubungan rekan kerja dokter dan perawat sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja.

Menurut teori dan hampir semua hasil penelitian menunjukan bahwa faktor kompensasi merupakan faktor paling utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan termasuk salah satunya profesi perawat. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa sebanyak 64,5% perawat puas akan kompensasi yang diterima dan 56,6% perawat puas dengan tunjangan tambahan yang diterima. Hampir semua penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja perawat dengan kompensasi dan tunjangan tambahan (Chien & Yick, 2016). Pada penelitian ini, faktor kompensasi dan tunjangan tambahan menjadi faktor ketiga dan keempat yang menjadi penyebab kepuasan kerja perawat di rumah sakit kota Padang setelah faktor sifat pekerjaan dan rekan kerja. Hal ini tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian Chien & Yick (2016) yang menemukan bahwa faktor kompensasi menjadi faktor kedua dari komponen kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta di Hong Kong. Hal ini menunjukan bahwa profesi perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki tingkat *income* cukup baik.

Hasil yang berbeda ditunjukan Yew et al. (2018) terhadap ketidakpuasan akan kompensasi yang diterima oleh perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Malaysia. Perawat yang bekerja di rumah sakit swasta Malaysia menyatakan tidak puas dengan kompensasi yang diterima dimana perawat menyatakan bahwa mereka terlalu banyak melakukan pekerjaan tetapi digaji di bawah

standar yang berlaku. Secara nyata, rumah sakit biasanya menyediakan beberapa bentuk skema pemberian gaji karyawan tidak hanya berupa biaya standar hidup sehari-hari, tetapi juga dalam beberapa bentuk *benefit* lainnya seperti biaya lembur, biaya makan, biaya pensiun serta berupa insentif non finansial seperti sertifikat penghargaan atas kinerja terbaik. Hal-hal tersebut diyakini sebagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat (Yew et al. 2018). Hal senada juga dinyatakan Buchan et al. (2018); Ayalew, et al., (2019) bahwa pemberian remunerasi yang hanya berupa gaji pokok saja tidak cukup untuk mempertahankan, memuaskan serta memotivasi karyawan. Hal ini harus dikombinasikan dengan *non financial rewards* seperti pengakuan dan penghargaan atas prestasi, pengembangan karir profesional, serta manajemen beban kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta kota Padang yaitu faktor sifat pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, dan tunjangan tambahan. Tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta dalam hasil penelitian ini berada pada level kategori kepuasan moderat. Untuk mencapai level yang lebih baik lagi maka manajemen rumah sakit perlu melakukan perubahan strategi yang tidak hanya berfokus memaksimalkan ke empat faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini, tetapi juga meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dalam bidang pengembangan karir perawat (promosi), memberdayakan peran manajer keperawatan dalam mengelola sumber daya manusia perawat di unit masing-masing, memberikan *reward* berupa pengakuan dan penghargaan atas kinerja perawat, meningkatkan kondisi operasional kerja agar lebih efektif dan efisien, serta mengaktifkan komunikasi terbuka tidak hanya antara manajer dan perawat tetapi juga antar profesi yang ada di rumah sakit pada saat bekerja terutama dalam pelayanan kepada pasien. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja jangka panjang maka manajemen rumah sakit perlu meluangkan waktu lebih banyak untuk mengumpulkan *feedback* dan evaluasi terhadap kepuasan kerja perawat secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

Abd-El-Aziz, NA. & Wahab, EA. 2020. The relationship between staff nurses' satisfaction with their schedule and patients' satisfaction with quality of care. *Egypt Nurs J*,16,14-54

Al Maqbali, M. A. 2015. Job satisfaction of nurses in a regional hospital in Oman: A cross-sectional survey. *The Journal of Nursing Research*, 23(3), 206-216.

AMN Healthcare Surveys. 2017. *Survey of registered nurses 2017*.

Ayalew, F. Kibwana, S. Shawula, S. Misganaw, E. Abosse, Z. Roosmalen, J.V. Stekelenburg, J. Kim, Young Mi. Teshome, M. Mariam, DW. 2019. Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiophia: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 18, 46.

Buchan, J. Shaffer, FA. & Catton H. 2018. *Policy Brief. Nurse Retention*. International Center on Nurse Migration.

Caritas, S.C. Buyukburam, Z. Topdemir, E.A. 2020. Effect of job satisfaction level of nurses on their ethical sensitivity. *Annals of Medical Research,* 27(2), 568-575.

Chien, Wai-Tong & Yick, Sin Yin. 2016. An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and Its Correlates. *The Open Nursing Journal*, 10, 99-112..

Curtis, EA. 2007. Job satisfaction: a survey of nurses in the Republic of Ireland. *Int Nurs Rev*, 54(1), 92-99.

De Simone, S. Planta, A. & Cicotto, G. 2018. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130-140.

Faragher, E. B. Cass, M. & Cooper, C. L. 2005. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 2, 105-112.

Halcomb, E. & Bird, S. 2020. Job Satisfaction and Career Intention of Australian General Practice Nurses: A Cross-Sectional Survey. *Journal of nursing scholarship : an official publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, *52*(3), 270-280.

Hu J. & Liu H. 2004. Job Satisfaction Among Nurses in China. *Home Health Care Management & Practice*, 17(1), 9-13..

Japanese Nursing Association. 2014. *Survey on the wage of hospital nurses 2012*.

Japanese Nursing Association. 2015. *Survey on the demand and supply of hospital nurses 2014*.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2022. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2021*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia..

Khatun, R. Akter, N. Muhammad, F. Chowdhury, ABMA. 2018. Job satisfaction among nurse„s in public and private sector in Dhaka City of Bangladesh: a comparative study. *Int J Community Med Public Health*, 5, 2177-2181.

Kitajima, M. Miyata, C. Tamura, K. Kinoshita, A. Arai, H. 2020. Factors associated with the job satisfaction of certified nurses and nurse specialists in cancer care in Japan: Analysis based on the Basic Plan to Promote Cancer Control Programs. *Plos One*, 15(5)

Liu, Y. Aungsuroch, Y. & Yunibhand, J. 2016. Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International nursing review*, *63*(1), 84-91

Lu, Y. Hu, X. M. Huang, X. L. Huang et al. 2016. Job satisfaction and associated factors among healthcare staff : a cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open*, 6, 7,.

Martinaningtyas, G. Girsang, L. Astuti, W. Pakpahan, M. Purimahua, D.I. 2020. The Relationship between Workload and Nursing Job Satisfaction in One Private Hospital in The West Region of Indonesia. *NERS: Jurnal Keperawatan*,16, 2, 95-102.

Masum, A. K. Azad, M. A. Hoque, K. E. Beh, L. S. Wanke, P. & Arslan, Ö. 2016. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, *4*,e1896.

Oktizulvia, C. Dachriyanus, D. & Vionalisa, V. 2017. Job Satisfaction Factors and Nurses' Intention to Quit in Type C Hospitals. *J Nurs Care*, 6, 3.

Pakpour, V. Ghafourifard, M. & Salimi, S. 2019. Iranian Nurses' Attitudes Toward Nurse-Physician Collaboration and its Relationship with Job Satisfaction. *Journal of caring sciences*, *8*(2), 111-116.

Sansoni, J. De Caro, W. Marucci, AR. Sorrentino, M. Mayner, L. Lancia, L. 2016. Nurses' job satisfaction : an Italian Study. *Annali di Igiene, Medicina Preventiva e di Comunità*, 28, 58-69.

Satoh, M. Watanabe, I. & Asakura, K. 2017. Occupational commitment and job satisfaction mediate effort–reward imbalance and the intention to continue nursing. *Japan Journal of Nursing Science* 14, 49–60.

Semachew A. Belachew T. Tesfaye T. Adinew YM. 2017. Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: institution-based cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 15(1), 31.

SISDMK. 2021. *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan diolah oleh Sekretariat Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan*

Smith, S. Sim, J. & Halcomb, E. 2019. Nurses' experiences of working in rural hospitals: An integrative review. Journal of Nursing Management, 27(3), 482-490.

Spector PE. 1997. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage: Thousand Oaks CA.

Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit. Alpabeta.

Traynor M. Boland M. & Buus N. 2010. Autonomy, evidence and intuition: nurses and decision-making. *J Adv Nurs*, 66(7):1584-1591.

White, E. Aiken, L. & McHugh, M. 2019. Registered nurse burnout, job dissatisfaction, and missed care in nursing homes. Journal of the American Geriatrics Society, 67(10), 2065-2071.

Yasin, M. Yasin. Kerr, Michael S. Wong, Carol A. & Belanger, Charles H. 2020. Factors affecting job satisfaction among acute care nurses working in rural and urban settings. *J Adv Nurs*, 76, 2359-2368.

Yew, Siew-Yong. Yong, Chen-Chen. Tey, Nai-Peng. Cheong, Kee-Cheok. Ng, Sor-Tho. 2018. Work satisfaction among nurses in a private hospital. *International Journal of Healthcare Management*, 13:sup1, 156-163.

Zhang, L. F. You, L. M. Liu, K. Zheng, J. Fang, J. B. Lu, M. M. Lv, A. L. Ma, W. G.

Wang, J. Wang, S. H. Wu, X. Zhu, X. W. & Bu, X. Q. 2014. The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nursing outlook, 62*(2), 128-137.