

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD DR. FAUZIAH BIREUEN

Syarifah Reynisa¹, Aris Winandar^{2*}

Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh, Indonesia

* Corresponding Author: ariswinandar17@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan tugas dan tingginya turn over. Tingkat kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing. Rumah sakit diharuskan dan seharusnya memberikan perhatian yang besar pada kepuasan kerja para perawatnya.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen.

Metode: Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan instrumen berupa angket/kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 83 perawat dengan teknik accidental sampling. Data dianalisis menggunakan uji chi-square yang diolah dengan SPSS versi 26.0.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara karakteristik organisasi yang diinisiasikan oleh fasilitas dan insentif terhadap kepuasan kerja ($p = 0,000$) dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen.

Kesimpulan: Sarana prasarana dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Hendaknya manajemen rumah sakit merancang program kompensasi yang lebih baik, termasuk peningkatan gaji, pengembangan insentif yang sesuai, dan pengakuan atas kontribusi perawat. Peningkatan kepuasan kerja perawat akan berdampak positif pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit.

Kata Kunci: Kinerja; Kepuasan; Perawat; Rumah Sakit.

ABSTRACT

Background: Low job satisfaction leads to various negative impacts such as absenteeism, slow completion of tasks, and high turnover. Job satisfaction impacts performance, ultimately increasing productivity and competitiveness. Hospitals are required and should prioritize nurse job satisfaction.

Objective: This study aims to analyze the influence of individual and organizational characteristics on nurse job satisfaction at Dr. Fauziah Bireuen Regional General Hospital.

Method: This study was quantitative, using a questionnaire using a 1–5 Likert scale. Data were collected by distributing questionnaires to 83 nurses using an accidental sampling technique. Data were analyzed using the chi-square test and processed with SPSS version 26.0.

Results: The study showed an influence between organizational characteristics, such as facilities and incentives, on job satisfaction ($p = 0.000$), and no significant relationship between age, gender, education, and length of service and nurse job satisfaction at Dr. Fauziah Bireuen Regional General Hospital.

Conclusion: Facilities and infrastructure and welfare influence nurse job satisfaction. Hospital management should design better compensation programs, including salary increases, developing appropriate incentives, and recognizing nurses' contributions. Improving nurse job satisfaction will positively impact the quality of care provided to patients in the hospital.

Keywords: Performance; Satisfaction; Nurses; Hospital.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sarana yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan serta

Info Artikel

Diterima : 22 Mei 2024

Direvisi : 15 Juni 2024

Disetujui : 26 Juni 2024

Dipublikasi : 30 Juni 2024

dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian. Pelayanan kesehatan di rumah sakit berupa pelayanan rawat jalan, rawat inap dan pelayanan gawat darurat yang menggunakan sarana medik dan penunjang medik (Anggraeni dan Hasanah, 2008). Pelayanan keperawatan yang diselenggarakan oleh bidang keperawatan di RSUD dr. Fauziah Bireuen dalam memenuhi kebutuhan pasien tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan tenaga perawat yang mencukupi dalam setiap kali dinas jaga (shift). Ada beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi diantaranya adalah pengunduran diri (resign) atau permohonan untuk pindah (mutasi) (Delecta, 2011)

Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam No. 10 Tahun 2003 juga menjelaskan bahwa RSUD dr. Fauziah Bireuen mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam; memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan bermutu kepada masyarakat di Provinsi Aceh; memberikan pelayanan rujukan dari Puskesmas, rumah sakit daerah; mendidik tenaga kesehatan yang profesional; memberikan penyuluhan kesehatan masyarakat; memberikan pelayanan pemulihan kesehatan secara terpadu dan menyeluruh (Budiaji, 2013).

Fungsi, tugas, tanggung jawab serta akuntabilitas perawat dan bidan harus diperjelas karena mereka adalah kunci dalam kualitas pelayanan kesehatan. Demikian pula pengetahuan dan keterampilan mereka yang harus terus-menerus ditingkatkan, supaya asuhan kepada pasien bisa diberikan secara profesional dan holistik. Semakin baik penerapan konsep *work-life balance* maka semakin baik pula efektifitas suatu organisasi (Affandi, 2018).

Konflik yang berbenturan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) dapat meningkatkan level stres pegawai yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya moral pegawai, produktivitas yang rendah dan penurunan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Penerapan *work-life balance* mempengaruhi efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab pegawai, khususnya bagi perawat dan bidan yang merawat pasien selama 24 jam. Kegagalan untuk melakukan tugas, pergantian, dan absensi lebih umum sekarang di tempat kerja, dan semua ini datang dengan mengorbankan efektivitas, produktivitas dan pengembangan organisasi (Mullen dan Kelloway, 2011) akan menjadi kesempatan bagi organisasi untuk memainkan peran penting dalam mencapai dan mempertahankan karyawan yang sehat, terlatih, dan cakap dalam jangka panjang (Barkhowa dkk., 2018).

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan tugas dan tingginya *turn over*. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan pegawai agar pegawai lebih melakukan kinerja secara optimal dan efektif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Ting dan Yuan (1997) menyebutkan karakteristik individu, dan karakteristik organisasi mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja pegawai. Pratama dkk. (2022), mengemukakan bahwa karakteristik individu dan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Kemala (2016), menemukan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai. Sementara itu karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada individu yang melaksanakan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukannya dan organisasi tempat dia bekerja (Robbins, 2003). Penelitian ini berpijak dari suatu pemikiran dasar bahwa kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada individu yang melaksanakan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukannya dan organisasi tempat dia bekerja. Berdasarkan latar belakang yang mengemukakan adanya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja perawat, maka peneliti tertarik mengkaji tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen.

METODE

Jenis penelitian dengan metode kuantitatif, yakni hanya menguji pada pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi dengan kepuasan kerja perawat pada rumah sakit umum daerah. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menyebarkan kuesioner luring dan daring kepada perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Analisa data menggunakan analisa univariat dan analisa bivariat dengan uji *chi square* menggunakan aplikasi SPSS versi 26,0.

HASIL

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Fauziah dengan luas bangunan 5499 m² beralamat di Jl. Mayjen T. Hamzah Bendahara No. 13, Bireuen dengan fasilitas lengkap dan sumber daya manusia yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Tenaga kesehatan yang paling banyak adalah tenaga keperawatan berjumlah lebih dari 400 orang, Hasil penelitian terhadap 83 responden menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSUD Dr. Fauziah Bireuen perempuan (60,24%), berusia dibawah 40 tahun (97,59%), berpendidikan tinggi (98,8%), dengan masa kerja kurang dari 10 tahun (90,4%). Fasilitas yang disediakan RSUD Dr. Fauziah Bireun dinilai lengkap dan insentif yang diperoleh sudah baik (49,40%). Tingkat kepuasan kerja mayoritas responden merasa puas akan kinerja yang dilakukan secara rinci dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Individu dan Organisasi Perawat di RSUD Dr. Fauziah Bireuen

No	Variabel	Jumlah	Persentase
Umur			
1	<40	81	97.59%
2	≥ 41	2	2.41%
	Total	83	100%
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	33	39.76%
2	Perempuan	50	60.24%
	Total	83	100%
Jenjang Pendidikan			

No	Variabel	Jumlah	Persentase
1	Tingkat Tinggi (D3, S1, S2)	82	98,8%
2	Tingkat Menengah (SPK)	1	1,2%
	Total	83	100%
Masa Kerja			
1	≤10 tahun	75	90,4%
2	≥11 tahun	8	9,6%
	Total	83	100%
Fasilitas			
1	Lengkap	41	49,40%
2	Kurang Lengkap	42	50,60%
	Total	83	100%
Insentif			
1	Baik	41	49,40%
2	Kurang Baik	42	50,60%
	Total	83	100%
Kepuasan Kerja			
1	Puas	42	50,60%
2	Kurang Puas	41	49,40%
	Total	83	100%

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 2, Perawat yang berusia kurang dari 40 tahun merasa puas (48,19%), perawat perempuan sebanyak 33,7% merasa kurang puas, dan perawat dengan pendidikan tinggi sebagian merasa puas dan sebagian lagi merasa puas. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur (P 0,319) dan jenis kelamin tidak berhubungan dengan kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. (P 0,137). Tingkat pendidikan perawat di RSUD Dr. Fauziah Bireuen berhubungan dengan kepuasan kerja (P 0,491). Masa kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja (P 0,477) dimana 44,6% perawat merasa puas namun masa kerjanya dibawah 10 tahun dan hanya 6% yang masa kerjanya lebih lama merasa puas.

Pemberian insentif dan fasilitas RSUD Dr. Fauziah Bireuen berhubungan dengan kepuasan kerja (P 0,000) dimana 36,1 % perawat yang menilai fasilitas lengkap dan insentif buruk merasa tidak puas sementara 36,1% yang menilai fasilitas tidak lengkap dan insentif baik namun merasa puas. Keberhasilan rumah sakit dalam pemberian layanan kesehatan bermutu melibatkan berbagai tenaga kesehatan, salah satunya yakni perawat, selaku tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung dalam pemberian pelayanan kesehatan pada pasien. Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia dengan jumlah paling dominan yang ada di rumah sakit (Aryudi dkk., 2023).

Tabel 2. Hubungan karakteristik individu dan organisasi terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Fauziah Bireuen

No.	Variabel	Kepuasan Kerja				Total		P value	α
		Kurang Puas		Puas					
		f	%	f	%	f	%		
Umur								0,319	0,05

No.	Variabel	Kepuasan Kerja				Total		P value	α
		Kurang Puas		Puas					
		f	%	f	%	f	%		
1.	≤40	41	49.40	40	48.19	28	97.59		
2.	≥41	0	0	2	2.41	30	2.41		
Total		41		42		83	100		
Jenis Kelamin									
1.	Laki-laki	13	15.7	20	16.7	33	39.8	0,137	0,05
2.	Perempuan	28	33.7	22	26.5	50	60.2		
Total		41		42		83	100		
Pendidikan									
1.	Tinggi	41	49.40	41	49.40	82	49.4	0,491	0,05
2.	Menengah	0	24.1	1	1.2	1	1.2		
Total		41		42		83	100		
Masa Kerja									
1.	≤10	38	45.8	37	44.6	75	90.4	0,477	0,05
2.	≥11	3	3.6	5	6.0	8	9.6		
Total		41		42		83	100		
Fasilitas									
1.	Lengkap	30	36.1	12	14.5	42	50.6	0,000	0,05
2.	Kurang Lengkap	11	13.3	29	36.1	41	49.4		
Total		41		42		83	100		
Insentif									
1.	Buruk	30	36.1	12	14.5	42	50.6	0,000	0,05
2.	Baik	11	13.3	29	36.1	41	49.4		
Total		41		42		83	100		

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

PEMBAHASAN

1. Pengaruh umur terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil pengujian menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Mayoritas responden berusia dewasa kurang dari 40 tahun, dengan persentase yang memiliki kepuasan dan ketidakpuasan yang setara. Umur karyawan bukan hal yang menentukan dalam kepuasan kerja. Perawat sebagai garda terdepan dalam melakukan pelayanan kesehatan pada masyarakat memiliki tanggungjawab untuk melayani pasien yang berobat di rumah sakit. Tingkat kepuasan kerja perawat ditentukan oleh kemampuannya dalam memberikan layanan terbaik bagi pasien. Perawat yang berumur dibawah Pegawai atau staf yang berumur lansia cenderung telah banyak memiliki pengalaman kerja dan telah memiliki masa kerja yang cukup lama. Pegawai yang telah lama bekerja tentunya menuntut lebih kepada institusi tempat kerja, seperti halnya mereka menginginkan gaji yang lebih besar yang mampu mencukupi kebutuhan hidupnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Elysa dan Ariyanti (2022), yang membuktikan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kepuasan kerja staf Rumah

Sakit di Provinsi Lampung dengan nilai $P = 0,319 < 0,05$).

2. Pengaruh jenis kelamin terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil pengujian menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Kebijakan Pemerintah Aceh melalui pemberian layanan Rumah sakit secara Islami mengedepankan pasien laki-laki dilayani oleh perawat laki-laki. Demikian pula sebaliknya, pasien perempuan dilayani oleh perawat perempuan. Hal ini menjadi salah satu pendukung bahwa perbedaan jenis kelamin perawat tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Walaupun belum sepenuhnya terlaksana di semua Rumah Sakit maupun klinik Kesehatan yang ada di Aceh karena masih dominan perawat perempuan dibandingkan perawat laki-laki. Mayoritas responden perawat adalah perempuan akan tetapi apabila peningkatan kesadaran akan kesetaraan gender dan pentingnya merangkul keberagaman juga telah mengurangi pengaruh jenis kelamin terhadap kepuasan kerja perawat.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perawat perempuan lebih dominan dibanding perawat laki-laki. Demikian pula halnya di RSUD Dr. Fauziah Bireuen, namun kepuasan kerja perawat tidak berbeda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elysa dan Ariyanti (2022), tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung. Penelitian lainnya dilakukan Safarah, Widjanarko, dan Shaluhiah (2018), menunjukkan bahwa Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan usia ($p=0,433$), jenis kelamin ($p=0,297$), tingkat pendidikan ($p=1,000$), masa kerja ($0,638$), status kerja ($p=1,000$), tempat kerja ($p=0,154$), posisi struktural ($p=1,000$), dan pendapatan ($p=0,482$).

Kondisi di lingkup aspek keperawatan adalah perempuan yang identik dengan naluri keibuan dan penuh kasih sayang sehingga perawat laki-laki sangat terbatas. Pada institusi pendidikan keperawatan dijumpai lebih banyak mahasiswa wanita dibandingkan laki-laki (Hartina, 2020). Menurut Kusnanto (2019), karakteristik individu, jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Perawat perempuan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada laki-laki. Perawat perempuan lebih rapi, lebih rajin, lebih bersih, lebih sabar, lebih teliti, lebih perhatian dan lebih telaten dalam menghadapi pasien (Dewi, 2019).

3. Pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. sebagian besar perawat di RSUD Dr. Fauziah Bireuen memiliki tingkat pendidikan tinggi 82 orang (98,8%). pendidikan tinggi hingga 1746 orang (97%). Data yang kurang bervariasi inilah yang menyebabkan tidak terlihat adanya hubungan yang signifikan antara jenjang pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Fauziah Bireuen. Selain itu hal lain yang membuat tidak adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja adalah didasarkan pada hasil analisis statistik yang mana responden dengan pendidikan tinggi memiliki rasa ketidakpuasan yang cukup tinggi. Seseorang dengan tingkat pendidikan

tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang dengan pendidikan rendah. Namun, sebagian orang yang memiliki pendidikan tinggi di dunia kerja ingin diseimbangkan dengan imbalan (gaji) dan jabatan agar dapat menerapkan keahlian yang dimilikinya dengan tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elysa dan Ariyanti (2022), Dari hasil analisis dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,890, artinya pada α 5% tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang pendidikan dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung. Pendidikan perawat merupakan kompetensi wajib yang harus ditempuh oleh perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan. Pendidikan terakhir berhubungan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Semakin tinggi tingkat pendidikan perawat semakin tinggi kinerja perawat. Perawat dengan pendidikan tinggi dan memiliki pengalaman kerja akan semakin mudah menerima informasi dan menambah wawasan. Kemampuan profesional perawat juga ditentukan oleh masa kerja dan kualitas kerja. Pendidikan yang lebih tinggi memiliki mampu berkontribusi pada kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pendidikan yang baik dalam bidang keperawatan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas perawat secara efektif dan profesional (Meilinda, 2022).

4. Pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil pengujian menunjukkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki mayoritas perawat dengan masa kerja kurang dari 10 tahun dengan persentase 75 orang (90,4%), sehingga kurangnya variasi data yang diperoleh. Selain itu, hal yang juga memungkinkan menyebabkan perbedaan hasil penelitian adalah berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa perawat Rumah Sakit yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Pegawai atau staf yang berumur lebih tua cenderung telah banyak memiliki pengalaman kerja dan telah memiliki masa kerja yang cukup lama. Pegawai yang telah lama bekerja tentunya menuntut lebih kepada institusi tempat kerja, seperti halnya mereka menginginkan gaji yang lebih besar yang mampu mencukupi kebutuhan hidupnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Safarah, Widjanarko, dan Shaluhiah (2018), Hasil uji Chi-square menunjukkan bahwa Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan usia ($p=0,433$), jenis kelamin ($p=0,297$), tingkat pendidikan ($p=1,000$), masa kerja ($0,638$), status kerja ($p=1,000$), tempat kerja ($p=0,154$), posisi struktural ($p=1,000$), dan pendapatan ($p=0,482$). Berdasarkan prinsip manajemen, setiap perawat yang lebih senior memiliki relatif lebih tinggi kemampuan profesionalnya dibandingkan perawat junior (Meilinda, 2022). Perawat dengan profesi ners kemungkinan besar lebih mampu melaksanakan tugas secara efisien dan memiliki manajerial yang baik (Wibowo, 2023).

5. Pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil pengujian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. fasilitas yang disediakan oleh RSUD Dr. Fauziah Bireuen sudah cukup baik kepada para perawat. Pertama, fasilitas yang baik dan memadai menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi perawat. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan teratur dapat memberikan rasa nyaman dan meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik perawat. Fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman, dapur, dan area rekreasi membantu perawat untuk mengistirahatkan diri mereka dengan baik antara jadwal kerja yang padat, sehingga dapat meningkatkan energi dan performa mereka. Selain itu, fasilitas medis yang lengkap dan mutakhir juga berperan penting dalam kepuasan kerja perawat. RSUD Dr. Fauziah Bireuen yang dilengkapi dengan peralatan medis yang modern dan memadai memungkinkan perawat untuk memberikan perawatan yang optimal kepada pasien. Hal ini dapat memberikan rasa kebanggaan dan kepuasan profesional bagi perawat, karena mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso, Firdaus, dan Moeliono (2016), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. Penelitian lain dilakukan oleh Prawira (2020), berdasarkan hasil penelitiannya, diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Hal ini berarti berarti bahwa fasilitas yang lengkap akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Fasilitas yang sesuai standar memberikan rasa aman dan nyaman ketika perawat bekerja, yang mana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, permasalahan terkait kondisi ruang kerja juga perlu menjadi perhatian rumah sakit. Kondisi ruang kerja yang bersih, aman, nyaman, kerapian penataan ruang kerja, fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat. Karena hal tersebut dapat menciptakan perasaan nyaman dan tenang saat bekerja, kenyamanan pribadi yang tercipta ini dapat memudahkan perawat untuk mengerjakan tugas sebagai perawat dengan baik dan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, rumah sakit dapat memperhatikan kondisi ruang kerja yang nyaman, aman, dan bersih untuk perawat (Yuanita, 2019).

6. Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja perawat

Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Adanya insentif seperti tunjangan kinerja atau bonus dapat memberikan pengakuan dan apresiasi kepada perawat atas kontribusi mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Insentif tersebut dapat memotivasi perawat untuk bekerja lebih keras dan lebih berdedikasi, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka. Selanjutnya, insentif juga dapat memberikan kepastian keuangan kepada perawat. Misalnya, adanya tunjangan kesehatan atau asuransi kesehatan yang disediakan oleh RSUD dapat memberikan perlindungan dan keamanan finansial bagi perawat. Hal ini mengurangi beban kekhawatiran terkait masalah kesehatan mereka sendiri atau anggota keluarga mereka,

sehingga mereka dapat fokus pada tugas mereka dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palendeng dan Bernarto (2021), menjelaskan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Sementara itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perawat yang senang, nyaman dan puas dengan apa yang telah dicapai selama bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti penghargaan yang diberikan oleh atasan, asuransi atau yunjangan kesehatan, motivasi tinggi yang diberikan oleh atasan, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja, serta kesembuhan pasien dan kepuasan pasien dan keluarga pasien juga dapat menimbulkan rasa puas bagi perawat (Meilinda, 2022).

Kinerja perawat berfungsi sebagai tolak ukur pelayanan kesehatan sehingga perlu dikaji untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun yang sakit (Rosyida, 2018). Pemberian penghargaan dari pihak rumah sakit untuk perawat yang mempunyai kemampuan lebih, menciptakan keadaan kondusif, menjalin hubungan yang baik dengan teman sejawat, memberikan jaminan kerja, menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan dan mengikutsertakan dalam seminar dan pelatihan merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Fauziah Bireuen sudah baik. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur (*P value* 0,319), jenis kelamin (*P value* 0,137), pendidikan (*P value* 0,491) masa kerja (*P value* 0,477) terhadap kepuasan kerja perawat. Sedangkan fasilitas (*P value* 0,000) dan insentif (*P value* 0,000) berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja.

Manajemen Rumah Sakit diharapkan memperbaiki sistem penghargaan kepada perawat yang memiliki penilaian kinerja baik, dengan mengadakan acara awarding khusus perawat secara periodik, memperbaiki sistem promosi khususnya promosi terhadap perawat yang memiliki kinerja yang sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, C., dan Hasanah, O. (2008). Hubungan Dukungan Keluarga Terhadap motivasi Kerja Kader Posyandu.
- Aryudi, D.R., C. Suryawati, dan N. Nandiru. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia. 11(3):269-280.
- Barkhowa, M. K., Widodo, T., & Fahlefi, M. F. (2021). Work Life Balance Dan Work Engagement: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Menghadapi Era New Normal. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT), 12(2), 115-117.
- Budiaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert. Jurnal ilmu pertanian

dan perikanan, 2(2), 127-133.

Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, 186-189

Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work- Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 53–67.

Elysa, M., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan Faktor Demografi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2017). *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(1), 29-40.

Hartina. (2020). Hubungan Karakteristik Perawat dengan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Perawat Rumah Sakit Haji Makassar. *Bussiness Law Binus*, 79(2):33-48.

Kusnanto (2019). Karakteristik Individu dan Reward System Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Ners*, 4(1):89-93.

Meilinda. (2022). Hubungan Tingkat Kepuasan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumag Sakit. Thesis. Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.

Wibowo. (2023). Hubungan faktor-faktor dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap di Rumah sakit Permata Bunda Purwodadi. *Indonesia Jurnal Perawat*. 8(1):24-32.

Yuanita T. (2019). Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan Dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli. *Jurnal Sains Riset*. Mar 15;8(1):18-24.