

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD LAPANGAN SAWANG

Ima Pangulimang*, Karel Pandelaki **,Jhon Porotu 'o**

*Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

**Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Permasalahan yang sering timbul dalam manajemen sumber daya manusia ialah bagaimana mencari cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja dari pegawai. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang menjadi bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan antara tanggung jawab, gaji, kondisi kerja, dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan SITARO. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional study, dengan melibatkan 42 pegawai. Data yang didapat dianalisis secara univariat, bivariat dan multivariat. Uji statistik yang digunakan ialah uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja ($p=0,487$), terdapat hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja ($p=0,002$) dan terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja ($p=0,001$). Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja dan terdapat hubungan yang signifikan antara gaji, kondisi kerja dengan kepuasan kerja. Dengan yang paling dominan berhubungan ialah Kondisi Kerja

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Perawat, Ruang Rawat Inap

ABSTRACT

Problem oftentimes appear in human resource is how to get the best way to achieve employee satisfaction. Being professional nursing service is an integral part based on science and secret intend to individual, family, community, or society both of their fit and unfit condition. This research objective is to analyze the relationship between responsibility, salary, work condition and nurse job satisfaction in inpatient room in RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan SITARO. This research is descriptive analytic approach to cross sectional study, by implicate 42 employees. The data can be analysed in univariate, bivariate, and multivariate. Statistical test used is chi-square test. The result of analyses show no correlation between responsibility and satisfaction ($p=0,487$), there is a correlation between salary and work satisfaction ($p=0,002$) there is a correlation between work condition and work satisfaction ($p=0,001$). This research can be concluded that there is no significant relationship between responsibility with work satisfaction, there is significant correlation between salary and work condition and work satisfaction. Dominant variable in this research is work condition.

Keywords: work satisfaction, nurse, inpatient room

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan tercantum dalam Undang- undang tentang rumah sakit no 44 tahun 2009 pasal 7 ayat (1) yang menyebutkan bahwa rumah sakit mempunyai

karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. (UU.No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang penting didalam keberlangsungan berdirinya sebuah rumah sakit, karena pelayanan

keperawatan di rumah sakit ialah penghasil aktivitas terbesar sehingga mencerminkan mutu rumah sakitnya (Aprilia, 2017). Pelayanan Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (UU. No 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan).

Permasalahan yang sering timbul dalam manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana mencari cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja dari pegawai. Kepuasan kerja tentunya akan dapat diperoleh pegawai apabila adanya korelasi antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh ditempat ia bekerja (Sulistyarini, 2013).

Berdasarkan observasi awal terdapat keluhan menurut para perawat yang berada di ruang rawat inap yaitu, terkait dengan beban pekerjaannya mereka sangat tinggi, karena berdasarkan hitungan perbandingan rasio jika jumlah TT 65 diruang rawat inap maka jumlah perawat seharusnya 46 tenaga perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap sedangkan yang ada di rumah sakit ini hanya 42 perawat yang bertugas di ruang rawat inap

Hal ini menunjukkan RS mengalami kekurangan SDM karena tidak sesuai

dengan rasio yang telah ditetapkan. Kekurangan SDM perawat berakibat pada tingginya beban kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Tahsinia, 2013).

Pada dasarnya banyak penelitian yang ingin menekankan tentang pentingnya kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perlu disadari organisasi yang sukses dalam mencapai tujuannya, salah satunya karena organisasi tersebut mampu memenuhi kepuasan kerja karyawannya (Noermijati, 2013).

Sejak berdirinya Rumah Sakit Umum Daerah Lapangan Sawang belum pernah dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja perawat, sehingga berdasarkan hal-hal di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian yaitu : Apakah terdapat hubungan antara tanggung jawab, gaji, kondisi kerja, dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan SITARO?

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study* yaitu studi korelasi yang mencari hubungan antara tanggung jawab, gaji, kondisi kerja, dengan kepuasan kerja perawat yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan pada suatu objek atau sampel. Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan SITARO yaitu di ruang anggrek, ruang Flamboyan, ruang mawar, ruang seruni, ruang melati dan ruang dahlia pada bulan Februari 2019. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan SITARO, yang berjumlah 42 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *total sampling* yakni suatu penetapan sampel sesuai dengan jumlah populasi yang ada. Jumlah sampel yang diambil adalah 42

perawat yang telah memenuhi kriteria inklusi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Tanggung Jawab, Gaji dan Kondisi Kerja. sedangkan variabel terikat adalah : Kepuasan Kerja Perawat. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan program computer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Data dalam penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis univariat bivariat. dan multivariat. Analisa univariat digunakan untuk melihat karakteristik responden penelitian , analisis bivariat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan analisis multivariat digunakan untuk mengetahui hubungan variabel-variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat, dengan tujuan mengetahui variabel bebas mana yang memiliki hubungan yang paling erat dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Responden

No.	Distribusi Responden	n	%	
1.	Umur	<25 tahun	3	7,1
		26-35 tahun	31	73,8
		36-45 tahun	7	16,7
		>46 tahun	1	2,4
2.	Jenis kelamin	Laki-laki	4	9,5
		Perempuan	38	90,5
3.	Pendidikan Terakhir	DIII	39	92,9
		S1 Ners	3	7,1
4.	Masa kerja	<2 Tahun	3	7,1
		3-5 Tahun	38	90,5
		>6 Tahun	1	2,4
5.	Status Perkawinan	Belum Menikah	3	7,1
		Menikah	39	92,9
6.	Status Kepegawaian	Kontrak	30	71,4
		PNS	12	28,6
7.	Tanggung Jawab	Tidak Bertanggung Jawab	14	33,3
		Bertanggung Jawab	28	66,7
8.	Gaji	Tidak Sesuai	11	26,2
		Sesuai	31	73,8
9.	Kondisi Kerja	Tidak menunjang	7	16,7
		Menunjang	35	83,3
10.	Kepuasan Kerja	Tidak Puas	8	19
		Puas	34	81

Distribusi frekuensi responden umur diketahui bahwa dari 42 responden, diperoleh jumlah terbesar umur responden pada kelompok umur 26 - 35 tahun yaitu 31 responden (73,8%) yang termasuk dalam kelompok umur dewasa awal. Karakteristik seorang perawat berdasarkan umur sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam praktik keperawatan, dimana semakin tua umur perawat maka dalam menerima sebuah

pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman. Usia yang semakin meningkat akan meningkatkan pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya (Kumajas, 2014).

Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dari total

responden sebanyak 42 responden, di peroleh data bahwa 38 responden (90%) berjenis kelamin perempuan dan sisanya yaitu 4 responden (9,5%) berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan laporan keanggotaan yang tercatat dalam sistem informasi organisasi profesi perawat yaitu PPNI, jumlah perawat yaitu 359.339 orang perawat, yang terdiri dari 29% (103.013 orang) perawat laki-laki dan 71% (256.326 orang) perawat perempuan (Info Datin, 2017). Karakteristik seseorang seperti jenis kelamin ikut berperan dalam memberikan kepuasan kerja (Rupisa, 2018).

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhir dari total responden sebanyak 42 responden, di peroleh data bahwa 39 responden (92,9%) berpendidikan D3 dan sisanya yaitu 3 responden (7,1%) berpendidikan Profesi Ners. Berdasarkan klasifikasi perawat dari jenjang pendidikan dari keseluruhan jumlah total perawat 296.876 dari 15.263 unit layanan kesehatan di Indonesia, sebanyak 77.56% (230.262) merupakan perawat lulusan Diploma-III sedangkan perawat ners merupakan perawat lulusan S1 Keperawatan dengan 1 tahun pendidikan profesi keperawatan sebanyak 10,84% (32.189) (Info Datin, 2017). Perawat yang berpendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik untuk bekerja karena

memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan rendah (Kumajas, 2014).

Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja dari total responden sebanyak 42 responden, di peroleh data bahwa 38 responden (90,5%) memiliki masa kerja 3-5 tahun, kemudian 3 responden (7,1%) memiliki masa kerja <2 tahun, dan sisanya 1 responden (2,4%) memiliki masa kerja >6 tahun. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Kumajas, 2014).

Distribusi frekuensi responden berdasarkan status perkawinan dari total responden sebanyak 42 responden, di peroleh data bahwa 39 responden (92,9%) sudah menikah dan sisanya yaitu 3 responden (7,1%) berstatus belum menikah.. Status pernikahan dapat meningkatkan kinerja seseorang karena pada karyawan yang telah menikah mempunyai tingkat pengunduran diri yang rendah, tingkat keabsenan yang rendah dan lebih puas dengan pekerjaannya dibanding rekan sejawat yang belum menikah (Akbar, 2018).

Distribusi frekuensi responden berdasarkan status kepegawaian dari total responden sebanyak 42 responden, di peroleh data bahwa mayoritas responden berstatus pegawai kontrak yaitu 30 responden (71,4%) sedangkan responden berstatus PNS yaitu 12 responden (28,6%). Status sebagai pegawai baik itu pegawai PNS dan bukan PNS yang bekerja di instansi pemerintah akan beresiko mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Iskandar, 2018).

Total dari keseluruhan jumlah responden yaitu 42 orang (100%), responden yang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan terdapat sebanyak 28 responden (66,7%) dan responden yang tidak bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan terdapat sebanyak 14 responden (33,3%). Seorang perawat yang profesional memiliki kemampuan dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pasien (Mariana, 2015). Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik perawat harus punya rasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Bachtiar, 2016).

Total dari keseluruhan jumlah responden yaitu 42 orang (100%), jumlah responden yang menyatakan gaji sesuai terdapat sebanyak 31 responden (73,8%)

dan yang menyatakan gaji tidak sesuai terdapat sebanyak 11 responden (26,2%). Ketika bayaran gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tingkat keterampilan kemungkinan akan tercipta kepuasan kerja (Hardiansyah, 2018). Total dari keseluruhan responden yaitu 42 orang (100%) , sebagian besar responden merasa kondisi kerja menunjang terdapat sebanyak 35 responden (83,3%) dan kategori kondisi kerja yang Tidak Menunjang terdapat sebanyak 7 responden (16,7%). Kondisi kerja merupakan keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan tersebut memiliki pengaruh bagi pekerja pada saat melakukan pekerjaannya (Rahman, 2017).

Total dari keseluruhan jumlah responden yaitu 42 orang (100%), responden yang merasa puas dengan pekerjaan terdapat sebanyak 34 responden (81%) dan responden yang merasa Tidak Puas terdapat sebanyak 8 responden (19%). Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil keluarannya (Hamali, 2018).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel		Kepuasan Kerja						p value
		Tidak Puas		Puas		Total		
		n	%	n	%	n	%	
Tanggung Jawab	Tidak Bertanggung Jawab	4	28,6	10	71,4	14	100	0,487
	Bertanggung Jawab	4	14,3	24	85,7	28	100	
Gaji	Tidak Sesuai	6	54,5	5	45,5	11	100	0,002
	Sesuai	2	6,5	29	93,5	31	100	
Kondisi Kerja	Tidak menunjang	5	71,4	2	28,6	7	100	0,001
	menunjang	3	8,6	32	91,4	35	100	

Hubungan antara Tanggung Jawab dengan Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik tabulasi silang yang dilakukan antara Tanggung Jawab dengan Kepuasan Kerja, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa responden yang tidak bertanggung jawab dan tidak puas dengan kerja yaitu 4 orang (28,6%), responden yang tidak bertanggung jawab dan puas dengan kerja yaitu 10 orang (71,4%).

Responden yang bertanggung jawab dan tidak memiliki kepuasan kerja yaitu 4 orang (14,3%), responden yang bertanggung jawab dan memiliki kepuasan kerja yaitu 24 orang (85,7%).

Analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p=0,487 > \alpha = 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara Tanggung Jawab dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Lapangan Sawang.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfrida (2018), bahwa variabel tanggung jawab perawat tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang. Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian Mulatinah (2014) mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Budi Rahayu Pekalongan terhadap 70 perawat pelaksana didapatkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana (Nurfrida, 2018).

Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat ketidakhadiran atau absen, karyawan yang kurang puas cenderung ketidahadirannya begitu sebaliknya (Hamali, 2018). Berdasarkan pernyataan teori tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa penyebab ketidak adanya hubungan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja dalam

penelitian ini dikarenakan masih ada responden yang sering mengantikan teman sejawat yang berhalangan hadir sesuai *shif* berarti masih ada perawat yang tidak hadir untuk bekerja namun dihubungkan dengan hasil analisis jawaban responden terhadap pernyataan kepuasan kerja seluruh responden puas dengan pembagian *shif*. Menurut Hardiansyah (2018), hal yang paling masuk akal jika karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan cenderung melalaikan pekerjaannya. Untuk itu pihak manajemen rumah sakit harus lebih memperhatikan absensi para perawat dan memberikan penegasan dan terhadap perawat yang melalaikan pekerjaannya.

Hubungan Antara Gaji Dengan Kepuasan Kerja

Pada hasil analisis uji statistik tabulasi silang yang dilakukan antara gaji dengan Kepuasan Kerja, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa responden yang gaji tidak sesuai dan tidak puas dengan kerja yaitu 6 orang (54,5%), responden yang gaji tidak sesuai dan puas dengan kerja yaitu 5 orang (45,5%).

Responden yang gaji sesuai dan tidak puas dengan kerja yaitu 2 orang (6,5%), responden yang gaji sesuai dan puas dengan kerja yaitu 29 orang (93,5%).

Uji statistik *Chi Square* antara variabel Gaji Dengan Kepuasan Kerja

diperoleh $p=0,002 \leq \alpha = 0,05$ yang artinya terdapat hubungan antara Gaji Dengan Kepuasan Kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2018) diperoleh hasil analisis data statistik menggunakan uji *Chi Square* menunjukkan adanya hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja dengan nilai *p value* sebesar 0,000. Hasil serupa juga dalam penelitian Rusman (2016) yang dilakukan pada karyawan kontraktor jasa konstruksi yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja. Gaji merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk puas maupun tidak puas terhadap pekerjaannya (Triwijayanti, 2017).

Jika uang gaji di terima sesuai dengan beban kerja maka uang gaji tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai alat memberikan kebutuhan kepuasan kerja pada tingkat yang lebih tinggi (Rismayanti, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian dan dukungan teori di atas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa perawat yang mendapatkan gaji dari rumah sakit sebanding dengan beban kerja yang dilakukan maka perawat tersebut termotivasi untuk bekerja dengan kinerja yang lebih baik dan akan menciptakan

prestasi kerja sehingga kepuasan kerja akan semakin meningkat. Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja (Wolo, 2015).

Hubungan antara kondisi kerja dan kepuasan kerja perawat

Pada hasil analisis tabulasi silang yang dilakukan antara Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa responden yang Kondisi Kerja tidak menunjang dan tidak puas dengan kerja yaitu 5 orang (71,4%), kondisi kerja yang tidak menunjang dan puas dengan kerja yaitu 2 orang (28,6%). Responden yang Kondisi Kerja menunjang dan tidak puas dengan kerja yaitu 3 orang (8,6%), kondisi kerja yang menunjang dan puas dengan kerja yaitu 32 orang (91,4%).

Hasil analisis uji statistik *Chi Square* menunjukkan nilai $(p= 0,001) \leq \alpha = 0,05$ yang memiliki arti terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan maksud ada hubungan hubungan antara Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang.

Hasil serupa juga di peroleh dari penelitian yang dilakukan Nafi'ah, (2016) di RS Sultan Agung menyatakan ada hubungan antara variabel kondisi kerja dengan kepuasan kerja. Kondisi kerja yang menunjang akan memuaskan karyawan dalam bekerja (Hamali, 2018).

Kondisi lingkungan kerja mempunyai makna penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya karena jika pegawai menyenangi keadaan di lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimal sehingga kepuasan kerja juga dapat meningkat (Rahman, 2017). Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa kondisi di lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai sehingga disarankan pihak rumah sakit harus lebih memperhatikan perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja karena lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik tidak dapat diabaikan karena berpengaruh terhadap jalannya kegiatan pekerjaan.

Analisis Multivariat

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Logistik

Variabel	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
				Lower	Upper
Tanggung Jawab	0.008	0.930	0.898	0.083	9.721
Gaji	4.264	0.039	9.390	1.121	78.674
Kondisi Kerja	4.998	0.025	13.897	1.383	139.611

Hasil analisis regresi logistik menunjukkan hasil bahwa variabel Tanggung Jawab dengan nilai p value $0,93 > 0,05$, yang artinya bahwa Tanggung Jawab tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan Kepuasan Kerja. Sedangkan variabel Gaji dengan signifikan $0,03 \leq 0,05$ dan variabel Kondisi Kerja dengan nilai signifikan $0,02 \leq 0,05$ yang menunjukkan hasil bahwa Gaji dan Kondisi Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Kepuasan Kerja dan Kondisi Kerja menjadi variabel yang paling dominan yaitu dengan nilai Exp(B) 13.897 yang Kondisi Kerja memiliki kemungkinan 13 kali lebih besar hubungannya dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Lapangan Sawang.

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfrida (2018) di RSUD Tugurejo Semarang memiliki hasil serupa dengan penelitian ini, bahwa variabel kondisi kerja dan gaji memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang.

Menurut Aprilia (2017) kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan faktor finansial seperti gaji. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oldermar (2015) bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuanita (2018) bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Menurut Danang (2014) kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena kondisi lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka. Peneliti mengambil kesimpulan bahwa semakin baik kondisi kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja dari pegawai rumah sakit, sehingga disarankan pihak rumah sakit harus lebih

memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada di rumah sakit supaya pegawai lebih semangat bekerja

KESIMPULAN

1. Tidak terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan SITARO
2. Terdapat hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan Sitaro
3. Terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan SITARO.
4. Kondisi kerja paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan SITARO.

SARAN

1. Bagi RSUD Lapangan Sawang Kabupaten Kepulauan SITARO
Manajemen rumah sakit perlu menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar menanggulangi permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat yang

ada di rumah sakit seperti meningkatkan semangat kerja perawat melalui pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang menunjang pekerjaan dari perawat di ruang rawat inap rumah sakit sehingga kepuasan kerja perawat akan semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dengan menggunakan lebih banyak variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat .

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. 2018. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Skripsi, 120 hal.
- Bachtiar. 2016. Analisis Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Paru Pamekasan. *Journal Nursing*. 2 (1): 1-6.
- Danang. 2014. Analisis Determinan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 15 (2) : 60-71.
- Hamali. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. PT Buku Seru. Jakarta. 274 hal.
- Hardiansyah. 2018. Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap

- Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis. 12 (2) : 167-187.
- Iskandar. 2018. Pengaruh Motivasi & Ketidaknyamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Edisi Pertama. Media Sahabat Cendekia. Surabaya. 123 hal.
- Rahman. 2017. Ilmu Administrasi. Edisi Pertama. CV.Sah Media. Makasar. 148 hal.
- Sitinjak. 2018. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis. 60 (2) : 162-168.
- Tahsinia. 2013. Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit Sehat Terpadu Parung Bogor. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Skripsi, 124 hal.
- Triwijayanti. 2017. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Di Ruang Rawat Inap. Jurnal Keperawatan. 4 (1) : 44-49.
- Nafi'ah, A. C. 2016. Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Dokter Spesialis Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Pasca Implementasi Jaminan Kesehatan. Jurnal Kesehatan Masyarakat. 4 (1) : 1-11.
- Nurfrida. 2018. Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Jurnal Kesehatan Masyarakat. 6 (4) : 62-71.
- Noermijati. 2013. Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional. Edisi Kedua. UB Press. Malang. 162 hal.
- Rupisa. 2018. Hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluyu. *Nursing News* 3 (1) : 287-300.
- Sulistyarini. 2013. Faktor – factor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Haji Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Skripsi 290 hal.
- Kurnia. 2018. Hubungan Supervisi, Rekan Kerja, Gaji, Keamanan Kerja, Kondisi Kerja, Promosi Jabatan Dan Jenis Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 6 (4): 321-329.
- Kumajas. 2014. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Keperawatan*. 2 (2) : 1-8.
- Undang - undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014. Tentang Keperawatan. Jakarta. Republik Indonesia.
- Undang - undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009. Tentang Rumah Sakit. Jakarta. Republik Indonesia.
- Wolo. 2015. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 17 (2) : 25-34.
- Yuanita. 2015. Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan, dan Kelompok terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Sigli. *Jurnal Serambi*. 6 (1) : 44-52