

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis

Rumah Sakit “ Ibnu Sina” merupakan Rumah Sakit Umum Swasta, dahulu bernama Rumah Sakit “45” yang didirikan pada tahun 1988 berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi selatan NO. 6783/DK-I/SK/TV.1/X/88, tanggal 05 Oktober 1988. Pada hari Senin 16 Juni 2003 telah dilakukan penyerahan kepemilikan berdasarkan Akta jual beli No.752/PNK/JB/VII/2003 dari Yayasan Andi Sose kepada Yayasan Wakaf UMI, yang ditanda tangani oleh Ketua Yayasan Andi Sose yaitu Bapak Dr. Hc. Andi Sose dan Ketua Yayasan Wakaf UMI Bapak Alm Prof. Dr. h. Abdurahman A. Basalamah, SE. Msi. Berdasarkan hak atas kepemilikan baru ini, maka nama Rumah Sakit “45” oleh Yayasan Wakaf UMI diubah menjadi Rumah Sakit “Ibnu Sina” YW-UMI. Beralamat di jalan Urip Sumoharjo Km 5 No. 264 Makassar dengan batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah barat berbatasan dengan Menara UMI
- b. Sebelah utara berbatasan dengan Kampus UMI
- c. Sebelah timur berbatasan dengan PT. BOSOWA

d. Sebelah selatan berbatasan dengan Kanal Sukaria

2. Sejarah Singkat Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar

Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI mulai beroperasi pada tahun 2003 berdasarkan surat Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan izin uji coba penyelenggaraan operasional Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI pada tanggal 23 September 2003 No. 6703A/DK-IV/PTS-TK/2/X/2003 selanjutnya pada hari senin tanggal 17 Mei 2004 dilakukan peresmian oleh Gubernur Sulawesi Selatan Bapak H. M. Amin Syam. Pada akhirnya Rumah Sakit Ibnu Sina memperoleh surat izin penyelenggaraan Rumah Sakit dari Departemen kesehatan Republik Indonesia, berdasarkan keputusan Menteri kesehatan Republik Indonesia No. YM.02.04.3.5.4187, tanggal 26 september 2005.

Pendirian Rumah Sakit ini selain dimaksudkan sebagai pemberi pelayanan kesehatan untuk masyarakat juga ditujukan untuk menjadi rumah sakit pendidikan bagi Fakultas Kedokteran UMI yang telah berdiri sejak tahun 1992. Hingga saat ini, keberadaan Rumah Sakit Ibnu Sina sebagai wahana pendidikan utama mahasiswa tahap profesi FK UMI menjadi suatu penilaian utama baik oleh BAN PT maupun pihak lainnya.

3. Visi, Misi, Motto dan Falsafah Pelayanan Rumah Sakit Ibnu

Sina YW-UMI Makassar

a. Visi

Menjadikan Rumah Sakit Pendidikan dengan Pelayanan yang Islami, Unggul dan Terkemukakan di Indonesia.

b. Misi

- 1) Melaksanakan dan mengembangkan pelayanan kesehatan unggul yang menjunjung tinggi moral dan etika (Misi Pelayanan).
- 2) Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan kedokteran dan profesional kesehatan lainnya (Misi Pendidikan).
- 3) Melaksanakan pelayanan dakwah dan bimbingan spiritual kepada pengelola Rumah Sakit (Misi Dakwah)
- 4) Nilai
 - a) Amanah (Kepedulian, Jujur, Berdedikasi dan Bertanggung jawab)
 - b) Professional (Kompetensi dan Etika)
Akhlaqul qarimah (Menjaga Silaturahmi, Saling Membantu, Menghargai dan Kebersamaan.

c. Motto

Melayani anda merupakan Ibadah dan Pengabdian Kami.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Ibnu Sina Yayasan Wakaf UMI Kota Makassar pada tanggal 22 Mei sampai dengan 25 Juni 2024. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Data yang terkumpul sebanyak 120 sampel, kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS dengan langkah *editing, coding, data entry, dan cleaning*.

1. Analisis Univariat

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Jenis Kelamin	(n)	%
Laki-laki	17	14,2
Perempuan	103	85,8
Total	120	100,0

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa persentase tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 103 Perawat (85,8%). Sedangkan persentase terendah adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar sebanyak 17 Perawat (14,2%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Umur Responden	(n)	%
<30 Tahun	15	12,5
>40 Tahun	11	9,2
30-40 Tahun	94	78,3
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa presentase kelompok umur paling banyak adalah kelompok umur 30-40 Tahun yaitu sebanyak 94 perawat (78,3%) dan kelompok umur paling sedikit adalah umur 40 tahun yaitu 11 perawat (9,2%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Terakhir Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Pendidikan Terakhir	(n)	%
D3	35	29.2
Ners	32	26,7
S1	49	40,8
S2	4	3,3
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa presentase berdasarkan tingkat pendidikan paling banyak adalah S1 yaitu sebanyak 94

perawat (40,8%) dan pendidikan paling sedikit adalah S2 yaitu 4 perawat (3,3%).

d. Variabel Penelitian

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kepuasan Kerja	(n)	%
Kurang Puas	35	29,2%
Puas	85	70,8%
Total	120	100,0

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja yaitu kategori kurang puas sebanyak 35 Perawat (29,2%) dan kategori puas yaitu sebanyak 85 Perawat (70,8%).

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Prestasi Kerja Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Prestasi Kerja	(n)	%
Kurang Berprestasi	47	39,2%
Berprestasi	73	60,8%
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.5 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan prestasi kerja yaitu kategori kurang berprestasi

sebanyak 47 Perawat (39,2%) dan kategori berprestasi yaitu sebanyak 73 Perawat (60,8%).

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Pengakuan Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Pengakuan	(n)	%
Kurang Pengakuan	55	45,8%
Ada Pengakuan	65	54.2%
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.6 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pengakuan yaitu kategori kurang pengakuan sebanyak 55 Perawat (45,8%) dan kategori ada pengakuan yaitu sebanyak 65 Perawat (54,2%).

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri
Pada Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Pekerjaan Itu Sendiri	(n)	%
Kurang Termotivasi	40	33,3%
Termotivasi	80	66,7%
Total	120	100,0

S
sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.7 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pekerjaan itu sendiri yaitu kategori kurang termotivasi sebanyak 40 Perawat (33,3%) dan kategori termotivasi yaitu sebanyak 80 Perawat (66,7%).

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kepuasan Kerja	(n)	%
Kurang Bertanggung Jawab	45	37,5%
Bertanggung Jawab	75	62,5%
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.8 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan tanggung jawab yaitu kategori kurang bertanggung jawab sebanyak 45 Perawat (37,5%) dan kategori bertanggung jawab yaitu sebanyak 75 Perawat (62,5%).

Tabel 5.9
Distribusi Responden Berdasarkan Kemajuan Pada Perawat
Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kepuasan Kerja	(n)	%
Kurang Kemajuan	54	45,0%
Ada Kemajuan	66	55,0%
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.9 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan kemajuan yaitu kategori Kurang kemajuan sebanyak 54 Perawat (45,0%) dan kategori ada kemajuan yaitu sebanyak 66 Perawat (55,0%).

Tabel 5.10
Distribusi Responden Berdasarkan Gaji Pada Perawat Di
Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kepuasan Kerja	(n)	%
Kurang	51	42,5%
Tinggi	69	57,5%
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.10 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan gaji yaitu kategori kurang sebanyak 51 Perawat (42,5%) dan kategori tinggi yaitu sebanyak 69 Perawat (57,5%).

Tabel 5.11
Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kepuasan Kerja	(n)	%
Kurang Baik	61	50,8%
Baik	59	49,2%
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.11 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan Kondisi kerja yaitu kategori kurang baik sebanyak 61 Perawat (50,8%) dan kategori baik yaitu sebanyak 59 Perawat (49,2%).

Tabel 5.12
Distribusi Responden Berdasarkan Kebijakan Pada Perawat
Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kepuasan Kerja	(n)	%
Kurang Kebijakan	54	45,0%
Ada Kebijakan	66	55,0%
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.12 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan Kebijakan yaitu kurang kebijakan sebanyak 54 Perawat (45,0%) dan kategori ada kebijakan yaitu sebanyak 66 Perawat (55,0%).

Tabel 5.13
Distribusi Responden Berdasarkan Pengawasan Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kepuasan Kerja	(n)	%
Kurang Pengawasan	49	40,8%
Ada Pengawasan	71	59,2%
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.13 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pengawasan yaitu kategori kurang pengawasan sebanyak 49 Perawat (40,8%) dan kategori ada pengawasan yaitu sebanyak 71 Perawat (59,2%).

Tabel 5.14
Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Interpersonal
Pada Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kepuasan Kerja	(n)	%
Kurang Baik	44	36,7%
Baik	76	63,3%
Total	120	100,0

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.14 dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan hubungan interpersonal yaitu kategori kurang baik sebanyak 44 Perawat (36,7%) dan kategori ada baik yaitu sebanyak 76 Perawat (63,3%).

2. Analisis Bivariat

Adapun hasil analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen adalah sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hubungan Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja				Total		<i>P Value</i>
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Berprestasi	35	74,5	12	25,5	47	100	0,000
Berprestasi	0	0	73	100	73	100	
Total	35	29,2	85	70,8	120	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.15 menunjukkan bahwa dari 120 responden hubungan prestasi kerja yang kurang berprestasi dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 35 perawat (74,5%) dan

hubungan prestasi kerja yang kurang berprestasi dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 12 perawat (25,5%). Sedangkan hubungan prestasi kerja yang berprestasi dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 73 perawat (100%).

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistic *chi-square*, diperoleh nilai p value = 0.000 di mna p value < 0,05 maka H_a di terima dan H_o ditolak sehingga ada hubungan antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 5.16
Hubungan Pengakuan Dengan Kepuasan Kerja Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Pengakuan	Kepuasan Kerja				Total		P Value
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Pengakuan	34	61,8	21	38,2	55	100	0,000
Ada Pengakuan	1	1,5	64	98,5	65	100	
Total	35	29,2	85	70,8	120	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa dari 120 responden hubungan pengakuan yang kurang pengakuan dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 34 perawat (61,8%) dan hubungan pengakuan yang kurang pengakuan dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 21 perawat (38,2%). Sedangkan hubungan pengakuan yang ada pengakuan dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 1 perawat (1,5%) dan hubungan

pengakuan yang ada pengakuan dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 64 perawat (98,5%).

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistic *chi-square*, diperoleh nilai *p value* = 0.000 dimana *p value* < 0,05 maka H_a di terima dan H_o ditolak sehingga ada hubungan antara pengakuan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 5.17
Hubungan Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Kepuasan Kerja
Pada Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Pekerjaan Itu Sendiri	Kepuasan Kerja				Total		<i>P Value</i>
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Termotivasi	31	77,5	9	22,5	40	100	0,000
Termotivasi	4	5,0	75	95,5	80	100	
Total	35	29,2	85	70,8	120	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.17 menunjukkan bahwa dari 120 responden hubungan pekerjaan itu sendiri yang kurang termotivasi dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 31 perawat (77,5%) dan hubungan pekerjaan itu sendiri yang kurang termotivasi dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 9 perawat (22,5%). Sedangkan hubungan pekerjaan itu sendiri yang termotivasi dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 4 perawat (5,0%) dan hubungan pekerjaan itu sendiri yang termotivasi dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 75 perawat (95,5%).

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistic *chi-square*, diperoleh nilai *p value* = 0.000 dimana *p value* < 0,05 maka H_a di terima dan H_o ditolak sehingga ada hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 5.18
Hubungan Tanggung Jawab Dengan Kepuasan Kerja Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Tanggung Jawab	Kepuasan Kerja				Total		P Value
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Bertanggung Jawab	29	64,4	16	35,6	45	100	0,000
Bertanggung Jawab	6	8,0	69	92,0	75	100	
Total	35	29,2	85	70,8	120	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.18 menunjukkan bahwa dari 120 responden hubungan tanggung jawab yang kurang bertanggung jawab dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 29 perawat (64,4%) dan hubungan tanggung jawab yang kurang bertanggung jawab dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 16 perawat (35,6%). Sedangkan hubungan tanggung jawab yang bertanggung jawab dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 6 perawat (8,0%) dan hubungan bertanggung jawab yang bertanggung jawab dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 69 perawat (92,0%).

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistic *chi-square*, diperoleh nilai *p value* = 0.000 dimana *p value* < 0,05 maka H_a di terima dan H_o ditolak sehingga ada hubungan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 5.19
Hubungan Kemajuan Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat
Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kemajuan	Kepuasan Kerja				Total		P Value
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Kemajuan	31	57,4	23	42,6	54	100	0,000
Ada Kemajuan	4	6,1	62	93,9	66	100	
Total	35	29.2	85	70.8	120	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.19 menunjukkan bahwa dari 120 responden hubungan kemajuan yang kurang kemajuan dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 31 perawat (57,4%) dan hubungan kemajuan yang kurang kemajuan dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 23 perawat (42,6%). Sedangkan hubungan kemajuan yang ada kemajuan dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 4 perawat (6,1%) dan hubungan kemajuan yang ada kemajuan dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 62 perawat (93,9%).

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistic *chi-square*, diperoleh nilai *p value* = 0.000 dimana *p value* < 0,05 maka H_a di terima dan H_o ditolak sehingga ada hubungan antara kemajuan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 5.20
Hubungan Gaji Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di
Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Gaji	Kepuasan Kerja				Total		P Value
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang	34	66,7	17	33,3	51	100	0,000
Tinggi	1	1,4	68	98,6	69	100	
Total	35	29,2	85	70,8	120	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.20 menunjukkan bahwa dari 120 responden hubungan gaji yang kurang dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 34 perawat (66,7%) dan hubungan gaji yang kurang dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 17 perawat (33,3%). Sedangkan hubungan gaji yang tinggi dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 1 perawat (1,4%) dan hubungan gaji yang tinggi dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 68 perawat (98,6%).

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistic *chi-square*, diperoleh nilai *p value* = 0.000 dimana *p value* < 0,05 maka H_a di terima dan H_o ditolak sehingga ada hubungan

antara gaji dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 5.21
Hubungan Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kondisi Kerja	Kepuasan Kerja				Total		<i>P Value</i>
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	34	55,7	27	44,3	61	100	0,000
Baik	1	1,7	58	98,3	59	100	
Total	35	29,2	85	70,8	120	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.21 menunjukkan bahwa dari 120 responden hubungan kondisi kerja yang kurang baik dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 34 perawat (55,7%) dan hubungan kondisi kerja yang kurang baik dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 27 perawat (44,3%). Sedangkan hubungan kondisi kerja yang baik dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 1 perawat (1,7%) dan hubungan kondisi kerja yang baik dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 58 perawat (98,3%).

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistic *chi-square*, diperoleh nilai *p value* = 0.000 dimana *p value* < 0,05 maka H_a di terima dan H_o ditolak sehingga ada hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 5.22
Hubungan Kebijakan Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat
Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Kebijakan	Kepuasan Kerja				Total		<i>P Value</i>
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Kebijakan	32	59,3	22	40,7	54	100	0,000
Ada Kebijakan	3	4,5	63	95,5	66	100	
Total	35	29,2	85	70,8	120	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.22 menunjukkan bahwa dari 120 responden hubungan kebijakan yang kurang kebijakan dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 32 perawat (59,3%) dan hubungan kebijakan yang kurang kebijakan dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 22 perawat (40,7%). Sedangkan hubungan kebijakan yang ada kebijakan dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 3 perawat (4,5%) dan hubungan kebijakan yang ada kebijakan dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 63 perawat (95,5%).

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistic *chi-square*, diperoleh nilai *p value* = 0.000 dimana *p value* < 0,05 maka H_a di terima dan H_o ditolak sehingga ada hubungan antara kebijakan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 5.23
Hubungan Pengawasan Dengan Kepuasan Kerja Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Pengawasan	Kepuasan Kerja				Total		<i>P Value</i>
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Pengawasan	30	61,2	19	38,8	49	100	0,000
Ada Pengawasan	5	7,0	66	93,0	71	100	
Total	35	29,2	85	70,8	120	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.23 menunjukkan bahwa dari 120 responden hubungan pengawasan yang kurang pengawasan dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 30 perawat (61,2%) dan hubungan pengawasan yang kurang pengawasan dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 19 perawat (38,8%). Sedangkan hubungan pengawasan yang ada kebijakan dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 5 perawat (7,0%) dan hubungan pengawasan yang ada kebijakan dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 66 perawat (93.0%).

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistic *chi-square*, diperoleh nilai *p value* = 0.000 dimana *p value* < 0,05 maka H_a di terima dan H_o ditolak sehingga ada hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2024.

Tabel 5.24
Hubungan Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada
Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2024

Hubungan Interpersonal	Kepuasan Kerja				Total		<i>P Value</i>
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	28	63,6	16	36,4	44	100	0,000
Baik	7	9,2	69	90,8	76	100	
Total	35	29,2	85	70,8	120	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5.24 menunjukkan bahwa dari 120 responden hubungan interpersonal yang kurang baik dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 28 perawat (63,6%) dan hubungan interpersonal yang kurang baik dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 16 perawat (36,4%). Sedangkan hubungan interpersonal yang baik dengan kepuasan kerja yang kurang puas sebanyak 7 (9,2%) perawat dan hubungan interpersonal yang baik dengan kepuasan kerja yang puas sebanyak 69 (90,8%) perawat.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistic *chi-square*, diperoleh nilai *p value* = 0.000 dimana *p value* < 0,05 maka H_a di terima dan H_0 ditolak sehingga ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2024.

C. Pembahasan

1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Perawat

Distribusi jenis kelamin perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar tahun 2024 menunjukkan bahwa mayoritas perawat, yaitu 85,8% adalah perempuan, sementara hanya 14,2% yang laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa profesi keperawatan didominasi oleh perempuan, mungkin karena peran tradisional dan minat yang lebih besar dari perempuan dalam bidang ini. Sedangkan laki-laki dalam keperawatan masih relatif sedikit, kemungkinan karena kurangnya minat atau stigma gender.

2. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada Perawat

Distribusi umur perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI menunjukkan bahwa sebagian besar perawat, yaitu 78,3%, berusia 30-40 tahun, menunjukkan bahwa mereka berada pada tahap karier yang aktif dan berpengalaman. Hanya 9,2% perawat yang berusia di atas 40 tahun, yang bisa jadi karena mereka mungkin mendekati pensiun atau menghadapi tantangan kesehatan. Ini berarti rumah sakit perlu fokus pada pelatihan dan pengembangan perawat yang lebih muda serta merencanakan transisi bagi perawat yang lebih tua.

3. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Perawat

Distribusi pendidikan perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar pada tahun 2024 menunjukkan bahwa

sebagian besar perawat, yaitu 40,8%, memiliki gelar sarjana (S1), sementara hanya 3,3% yang memiliki gelar pascasarjana (S2). Hal ini menunjukkan bahwa gelar S1 merupakan kualifikasi utama untuk bekerja di keperawatan karena lebih mudah diakses dan lebih cepat selesai dibandingkan gelar S2. Rendahnya jumlah perawat dengan gelar S2 mungkin karena biaya dan waktu yang diperlukan untuk pendidikan pascasarjana.

4. Hubungan Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki ketahanan yang kuat dan positif terhadap kepuasan kerjanya dan prestasi kerja mereka di rumah sakit selama memberikan perawatan kesehatan begitu juga sebaliknya seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kinerja yang baik menyiratkan peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang diberikan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Syafrizal et al., 2021)

Frekuensi data menunjukkan bahwa dari 120 responden yang diteliti, 35 perawat (74,5%) yang merasa bahwa prestasi kerja mereka kurang sesuai dengan keinginan mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya, 73 perawat (100%) yang merasa bahwa prestasi mereka sesuai dengan keinginan mereka

melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan prestasi kerja perawat saling mempengaruhi secara positif. Ketika perawat merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung bekerja dengan semangat yang lebih tinggi, berkomitmen lebih baik, dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih optimal. Kepuasan ini mungkin berasal dari berbagai faktor, termasuk dukungan dari manajemen, lingkungan kerja yang kondusif, atau pengakuan atas prestasi yang telah dicapai.

Sebaliknya, perawat yang merasa bahwa prestasi kerja mereka tidak sesuai dengan harapan mereka cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja. Hal ini dapat menciptakan siklus negatif di mana rendahnya kepuasan kerja mengarah pada penurunan semangat dan motivasi, yang pada gilirannya berdampak buruk pada prestasi kerja. Prestasi yang buruk sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pelatihan, dukungan yang tidak memadai, atau beban kerja yang berlebihan, yang semuanya dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kualitas kerja.

Dampak dari kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ini konsisten dengan berbagai teori motivasi dan kepuasan kerja. Teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat

meningkatkan motivasi internal dan eksternal, yang berujung pada kinerja yang lebih baik. Selain itu, teori kepuasan kerja juga menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang adil sebagai faktor yang mempengaruhi baik kepuasan maupun prestasi kerja.

Untuk mengatasi masalah ini, manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja sebagai langkah strategis untuk meningkatkan prestasi kerja. Ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti menerapkan sistem penghargaan yang efektif, menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan mendukung perawat secara menyeluruh dan memastikan mereka merasa dihargai dan puas, rumah sakit dapat memotivasi mereka untuk mencapai prestasi yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Syafriзал et al., 2021) didapatkan hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja perawat dengan p-value 0.000. Sehingga diharapkan rumah sakit dapat memperhatikan aspek kepuasan kerja perawat.

5. Hubungan Pengakuan Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat

Penghargaan akan menjadikan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga hal ini dapat memacu prestasi kerja lebih baik. Pengakuan juga berarti kebutuhan karyawan akan penghormatan dan penghargaan orang lain terhadap dirinya atas kemampuan atau kekuatannya dalam bekerja. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan karyawan untuk mengembangkan diri. (Muti, 2020)

Dari 120 responden yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja rendah, 34 di antaranya (61,8%) merasa bahwa kurang pengakuan yang memadai dari pimpinan dan rekan kerja atas keberadaan dan kinerja mereka. Kurangnya pengakuan ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja karena perawat merasa usaha dan kontribusi mereka tidak dihargai. Ketidakpuasan ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan keterlibatan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Sebaliknya, dari 64 responden (98,5%) merasa bahwa tingkat kepuasan kerja tinggi, mereka merasa bahwa mereka menerima pengakuan yang memadai dari pimpinan dan rekan kerja. Pengakuan ini mencakup pujian, penghargaan, dan pengakuan atas keberadaan serta kinerja mereka yang diakui oleh atasan dan rekan kerja. Pengakuan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berfungsi sebagai motivator yang kuat, mendorong perawat untuk terus berprestasi dan berkomitmen pada

tugas mereka. Pengakuan yang konsisten dan positif berkontribusi pada suasana kerja yang lebih baik, meningkatkan semangat, dan memperkuat rasa keterhubungan perawat dengan organisasi.

Menurut teori motivasi Herzberg, faktor-faktor seperti penghargaan dan pengakuan (faktor motivator) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi. Ketika perawat merasa diakui dan dihargai atas usaha mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, kurangnya pengakuan dapat menyebabkan rasa tidak dihargai dan penurunan motivasi, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja tidak hanya memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai tetapi juga memperkuat rasa harga diri dan rasa memiliki terhadap organisasi. Ini juga dapat memperbaiki hubungan interpersonal di tempat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung. Dengan demikian, pengakuan merupakan elemen penting dalam strategi manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dan, pada akhirnya, kinerja mereka.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI disarankan untuk lebih fokus pada pengembangan sistem pengakuan yang efektif. Ini dapat meliputi pengimplementasian program penghargaan, memberikan umpan

balik positif secara teratur, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung di mana kontribusi setiap perawat dihargai. Dengan memberikan pengakuan yang sesuai dan konsisten, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien dan efisiensi operasional rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Muti, 2020) Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,032 < 0,05$, yang menunjukkan adanya hubungan pengakuan dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Inap RSUD Tenriawaru Kab. Bone .

6. Hubungan Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat

Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat itu sendiri dalam melakukan tugasnya, ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana mempunyai peran penting terhadap kualitas pelayanan di suatu rumah sakit. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan melakukan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan kepada pegawai. (Budhiana et al., 2022)

Hasil frekuensi menunjukkan bahwa 31 perawat (77,5%) yang kurang puas dengan pekerjaan mereka terkait dengan kepuasan terhadap pelayanan kepada pasien. Sebaliknya, 75

perawat (95,5%) yang merasa puas dengan pekerjaan mereka juga melaporkan tingkat kepuasan yang tinggi. Ini menegaskan bahwa kepuasan kerja perawat dipengaruhi secara signifikan oleh bagaimana mereka merasakan pekerjaan mereka, terutama dalam hal interaksi dengan pasien. Kepuasan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, termasuk perasaan bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif, penghargaan yang diterima dari pasien, dan pemenuhan kebutuhan profesional mereka.

Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan nilai pribadi dan harapan perawat, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Ketika perawat merasa bahwa pekerjaan mereka selaras dengan minat dan tujuan pribadi mereka, serta memberikan rasa pencapaian dan kontribusi yang berarti, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Sebaliknya, jika aspek pekerjaan tidak memenuhi harapan atau menyebabkan ketidakpuasan, maka kepuasan kerja akan menurun. Ini konsisten dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari keselarasan antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dan apa yang sebenarnya diterima dari pekerjaan tersebut.

Aspek pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab pekerjaan, jenis tugas yang dilakukan, dan hubungan dengan pasien, memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Perawat yang merasa pekerjaan mereka

menantang, memuaskan, dan sesuai dengan nilai-nilai mereka cenderung merasa lebih puas. Mereka merasa bahwa kontribusi mereka penting dan pekerjaan mereka memberikan makna dan tujuan. Sebaliknya, jika pekerjaan dianggap monoton, tidak memadai, atau tidak sesuai dengan harapan pribadi, hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja dan memengaruhi motivasi mereka.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, penting bagi manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI untuk melakukan penilaian reguler terhadap aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ini termasuk melakukan survei untuk memahami harapan perawat, menawarkan peluang untuk pengembangan karier, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan memastikan bahwa pekerjaan itu sendiri sesuai dengan minat dan nilai perawat, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kualitas pelayanan perawat kepada pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Budhiana et al., 2022) yang menunjukkan adanya hubungan bermakna antara kinerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi menunjukkan sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja cukup puas dan kinerja baik. Analisis uji hipotesis dengan nilai P-value 0,008 dan nilai somers'd 0,380 yang

menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

7. Hubungan Tanggung Jawab Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat

Tanggung jawab adalah sikap yang berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas, kewajiban sesuai dengan aturan, nilai, norma, dan adat-istiadat yang dianut warga masyarakat. Selain itu tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul risiko dari sesuatu perbuatan yang dilakukan. (Mokodompit et al., 2021)

Frekuensi data menunjukkan bahwa dari 120 responden yang diteliti, 29 perawat (64,4%) merasa kurang puas dengan sistem pemberian tanggung jawab, sedangkan 69 perawat (92,0%) merasa puas. Perawat yang merasa tanggung jawab mereka tidak dikelola dengan baik atau tidak sesuai dengan harapan mereka cenderung merasa tidak puas. Mereka mungkin merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan tidak seimbang atau tidak didukung dengan sumber daya dan pelatihan yang memadai. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karena mereka merasa kewajiban yang mereka emban terlalu berat atau tidak dikelola dengan baik oleh pihak rumah sakit.

Sebaliknya, perawat yang merasa puas dengan sistem pemberian tanggung jawab melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan ini kemungkinan berasal dari perasaan bahwa tanggung jawab mereka dikelola dengan adil, bahwa mereka memiliki kontrol yang memadai atas pekerjaan mereka, dan bahwa mereka menerima dukungan yang diperlukan dari manajemen. Kepuasan kerja meningkat ketika perawat merasa tanggung jawab yang diberikan sejalan dengan kemampuan dan harapan mereka serta ketika mereka merasa dihargai dan didukung dalam pelaksanaan tanggung jawab tersebut.

Menurut teori motivasi Herzberg, faktor-faktor seperti tanggung jawab dan pengakuan (faktor motivator) mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika perawat merasa bahwa tanggung jawab mereka diatur dengan baik, dengan adanya komitmen dari pihak rumah sakit untuk mendukung mereka, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga mengurangi stres dan beban kerja yang tidak perlu.

Penting bagi manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI untuk memperhatikan bagaimana tanggung jawab dikelola dan diberikan kepada perawat. Sistem pemberian tanggung jawab yang jelas dan adil, bersama dengan dukungan dan pelatihan yang memadai, sangat penting untuk memastikan kepuasan kerja

perawat. Manajemen harus memastikan bahwa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan keterampilan perawat, serta menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut secara efektif. Komunikasi yang terbuka mengenai harapan dan tanggung jawab juga dapat membantu mengurangi ketidakpuasan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, rumah sakit dapat melakukan penilaian berkala terhadap sistem pemberian tanggung jawab dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Melibatkan perawat dalam proses perencanaan tanggung jawab dan mendapatkan umpan balik dari mereka tentang sistem tanggung jawab dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mokodompit et al., 2021) yang menunjukkan menunjukkan ($p=0,371$ dan $p=0,415$) tanggung jawab dan motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dan bidan di Rumah Sakit.

8. Hubungan Kemajuan Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat

Jenjang karir merupakan dimana sistem atau jalur untuk meningkatnya peran perawat professional dalam institusi ataupun rumah sakit. Jenjang karir perawat merupakan penerapan dari beberapa rencana karir yang telah ditetapkan untuk memberikan

perawat posisi/level yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan, keahliannya dan kompetensi perawat. (Hasibuan et al., 2021)

Frekuensi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 120 responden, 31 perawat (57,4%) yang merasa kurang puas, sementara 62 perawat (93,9%) yang merasa puas. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya akses ke pelatihan dan kesempatan untuk pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Perawat yang merasa tidak memiliki cukup kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka atau tidak diikutsertakan dalam pelatihan mungkin merasa terhambat dalam karir mereka, yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, perawat yang merasa mendapatkan peluang pengembangan karir yang baik dan relevan cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kemajuan dalam konteks pekerjaan sering kali berhubungan dengan adanya sistem jenjang karir yang jelas dan kesempatan untuk pelatihan profesional. Ketika perawat merasa bahwa mereka memiliki jalur karir yang jelas dan dapat memperoleh keterampilan baru yang dapat meningkatkan prospek profesional mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengembangan karir ini tidak hanya memberikan rasa pencapaian pribadi tetapi juga meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap

pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menekankan pentingnya pertumbuhan pribadi dan profesional sebagai faktor utama dalam kepuasan kerja.

Dengan adanya sistem jenjang karir yang diterapkan di setiap fasilitas kesehatan, perawat dapat berusaha untuk mencapai tingkat keterampilan dan pengetahuan yang lebih tinggi. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja mereka tetapi juga dapat berdampak positif pada mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang merasa dihargai dan didorong untuk berkembang cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih berkomitmen.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI disarankan untuk fokus pada pengembangan program pelatihan dan kesempatan karir yang menyeluruh. Ini dapat mencakup penyediaan pelatihan berkelanjutan, program pengembangan keterampilan, dan jalur karir yang jelas. Dengan menginvestasikan dalam pengembangan profesional perawat, rumah sakit tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hasibuan et al., 2021) yang menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa

ada hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai p value 0,017 ($p < 0,05$).

9. Hubungan Gaji Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat

Gaji merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk puas maupun tidak puas terhadap pekerjaannya. Jika uang gaji diterima 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. (Pangulimang et al., 2019)

Variabel yang paling berpengaruh berhubungan dengan kepuasan kerja adalah Gaji. Frekuensi data penelitian ini menunjukkan bahwa dari 120 responden, 34 perawat (66,7%) merasa kurang puas dengan sistem pemberian gaji dan tunjangan yang diterima dari rumah sakit. Sementara itu, 68 perawat (98,6%) yang merasa puas dengan sistem pemberian gaji dan tunjangan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima tidak adil atau tidak memadai cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Mereka mungkin merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, atau kontribusi mereka. Ketidakpuasan ini dapat berdampak pada motivasi dan kinerja

mereka, serta menyebabkan ketidakstabilan dalam hubungan mereka dengan organisasi.

Sebaliknya, perawat yang merasa bahwa sistem pemberian gaji dan tunjangan mereka adil memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Gaji dan tunjangan yang memadai memberikan rasa penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan keras perawat, yang meningkatkan rasa nilai dan motivasi mereka untuk terus bekerja dengan baik. Ini menciptakan hubungan positif antara gaji dan kepuasan kerja, di mana kompensasi yang adil dapat mendorong perawat untuk lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI perlu memastikan bahwa sistem pemberian gaji dan tunjangan mereka adil dan sesuai dengan standar industri. Ini termasuk melakukan evaluasi berkala terhadap struktur gaji, menyesuaikan tunjangan dengan biaya hidup, dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan beban kerja perawat. Selain itu, transparansi dalam proses penetapan gaji dan komunikasi yang jelas mengenai kebijakan kompensasi dapat membantu meningkatkan kepuasan dan kepercayaan perawat terhadap manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Pangulimang et al., 2019) yang menunjukkan ($p=0,002$) terdapat adanya hubungan

antara Gaji Dengan Kepuasan Kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang.

10. Hubungan Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat

Kondisi lingkungan kerja mempunyai makna yang 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. (Pangulimang et al., 2019)

Frekuensi data pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari 120 responden yang diteliti, 34 perawat (55,7%) merasa kurang puas dengan kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh rumah sakit, sedangkan 58 perawat (98,3%) merasa puas dengan kondisi tersebut. Ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang jelas dalam kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kondisi kerja. Perawat yang merasa kurang puas mungkin mengalami masalah terkait dengan lingkungan fisik seperti kebersihan, fasilitas, dan keamanan, atau kondisi non-fisik seperti hubungan interpersonal dan manajemen stres. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dapat menyebabkan berkurangnya motivasi, meningkatnya tingkat stres, dan potensi penurunan kinerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan perawat untuk bekerja secara efektif dan nyaman, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek fisik dan non-fisik dari kondisi kerja memainkan peran penting dalam membentuk persepsi perawat tentang pekerjaan mereka. Perawat yang bekerja dalam kondisi lingkungan yang baik cenderung merasa lebih dihargai dan didukung, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas mereka.

Manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap kondisi kerja, baik fisik maupun non-fisik. Ini bisa mencakup perbaikan fasilitas, peningkatan kebersihan, penciptaan suasana kerja yang positif, serta penyediaan dukungan untuk manajemen stres dan pengembangan hubungan interpersonal yang baik. Dengan memperhatikan dan mengelola kondisi kerja secara efektif, rumah sakit tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja perawat tetapi juga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Pangulimang et al., 2019) yang menunjukkan ($p=0,001$) adanya hubungan antara kondisi kerja Dengan Kepuasan Kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Lapangan Sawang.

11. Hubungan Kebijakan Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat

Kebijakan kerja perawat dinilai paling berdampak pada kedisiplinan kerja sehingga mampu menjamin kinerja perawat. Dimana kebijakan berkaitan dengan pedoman yang harus dilakukan perawat dan pedoman akan menjadi kebiasaan berperilaku perawat dalam memberikan perawatan kepada pasien sehari – hari. (Arsita et al., 2020)

Frekuensi data menunjukkan bahwa dari 120 responden yang diteliti, 32 perawat (59,3%) merasa kurang puas dengan penerapan kebijakan di rumah sakit, sedangkan 63 perawat (95,5%) merasa puas dengan kebijakan yang ada. Data ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan signifikan dalam kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh bagaimana kebijakan diterapkan. Perawat yang merasa kurang puas mungkin menghadapi masalah seperti kebijakan yang dianggap tidak adil, tidak konsisten, atau tidak mendukung kebutuhan mereka secara efektif. Hal ini dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan dan dampak negatif terhadap motivasi dan kinerja mereka.

Sebaliknya, perawat yang merasa puas dengan kebijakan yang diterapkan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Kepuasan ini mungkin terkait dengan kebijakan yang dianggap adil, jelas, dan mendukung kinerja perawat. Kebijakan yang baik dapat menciptakan rasa kepastian dan keadilan, serta mendukung perawat dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik.

Kebijakan yang mendukung dapat mencakup hal-hal seperti sistem penghargaan yang adil, aturan kerja yang jelas, serta prosedur dan protokol yang efisien. Kebijakan ini tidak hanya mempermudah pelaksanaan pekerjaan tetapi juga meningkatkan rasa hormat dan keterlibatan perawat terhadap organisasi.

Kebijakan yang baik dapat mempengaruhi berbagai aspek dari pekerjaan, termasuk pengelolaan konflik, sistem pengakuan, dan proses pengambilan keputusan, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja perawat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI perlu fokus pada pengembangan dan penerapan kebijakan yang adil dan mendukung. Ini termasuk melibatkan perawat dalam proses pembuatan kebijakan, memastikan bahwa kebijakan yang ada diterapkan secara konsisten, dan memberikan pelatihan serta komunikasi yang jelas tentang kebijakan tersebut. Dengan melibatkan perawat dalam pengembangan kebijakan dan memastikan kebijakan yang diterapkan memenuhi kebutuhan mereka, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi ketidakpuasan yang mungkin timbul.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Arsita et al., 2020) didapatkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat dengan p-value 0.000. Sehingga

diharapkan rumah sakit dapat memperhatikan aspek kepuasan kerja perawat dalam membuat kebijakan.

12. Hubungan Pengawasan Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat

Supervise atau pengawasan, merupakan kegiatan manajer yang sangat penting dilakukan agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan apa yang telah ditetapkan atau sesuai dengan hasil yang dikehendaki, karena dengan adanya pengawasan yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. (Yuanita, 2018)

Frekuensi hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 120 responden, 30 perawat (61,2%) merasa kurang puas dengan pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh rumah sakit, sementara 66 perawat (93,0%) merasa puas dengan proses tersebut. Data ini mencerminkan adanya perbedaan signifikan dalam kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh cara pengawasan diterapkan. Perawat yang kurang puas mungkin merasakan bahwa pengawasan yang dilakukan tidak adil, tidak konsisten, atau tidak memberikan umpan balik yang konstruktif. Ketidakpuasan ini bisa mengakibatkan rendahnya motivasi, penurunan kinerja, dan ketidakpuasan umum terhadap pekerjaan mereka.

Pengawasan yang dianggap baik sering kali mencakup aspek-aspek seperti umpan balik yang konstruktif, dukungan dari atasan, dan adanya komunikasi dua arah. Pengawasan yang positif

memungkinkan perawat untuk mendapatkan arahan yang jelas, merasa dihargai, dan memperoleh pengakuan atas kinerja mereka. Hal ini mengarah pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Evaluasi yang efektif juga memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri, mendapatkan saran untuk perbaikan, dan merasa terlibat dalam proses peningkatan profesional.

Pengawasan yang efektif biasanya melibatkan berbagai elemen, termasuk penetapan tujuan yang jelas, pemantauan kinerja, umpan balik yang berguna, dan dukungan dalam pengembangan keterampilan. Pengawasan yang tidak memadai atau tidak konsisten dapat menyebabkan kebingungan, frustrasi, dan rasa tidak dihargai, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja. Di sisi lain, pengawasan yang baik memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen terhadap pekerjaan, meningkatkan rasa penghargaan, dan memungkinkan perawat untuk berfungsi secara optimal dalam lingkungan kerja mereka.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI disarankan untuk fokus pada peningkatan kualitas pengawasan dan evaluasi yang diberikan. Ini dapat mencakup pelatihan bagi pengawas untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, memastikan bahwa proses evaluasi dilakukan secara adil dan transparan, serta menciptakan

mekanisme komunikasi yang efektif antara pengawas dan perawat. Dengan menyediakan pengawasan yang mendukung dan membangun, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yuanita, 2018) yang menunjukkan $P < 0,05$ yaitu $P = 0,000$ adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan perawat pelaksana terhadap pengawasan dengan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sigli.

13. Hubungan Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada

Perawat

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. (Sari et al., 2022)

Frekuensi hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dari 120 responden, 28 perawat (63,6%) merasa kurang puas dengan kerja sama antara perawat dan tim kesehatan, sementara 69 perawat (90,8%) merasa puas. Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis dan efektif di tempat kerja berperan besar dalam menentukan kepuasan kerja. Perawat yang merasa puas dengan kerja sama mereka dengan rekan kerja dan

tim kesehatan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini bisa dikaitkan dengan suasana kerja yang positif, di mana komunikasi yang baik, dukungan tim, dan hubungan yang saling menghargai berkontribusi pada kepuasan kerja.

Sebaliknya, ketidakpuasan yang dimiliki oleh sebagian perawat mungkin terkait dengan masalah dalam interaksi mereka dengan rekan kerja atau atasan. Ketidakharmonisan dalam hubungan interpersonal, seperti konflik, kurangnya komunikasi, atau dukungan, dapat mengurangi kepuasan kerja. Hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidaknyamanan, dan menurunnya motivasi, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hubungan interpersonal yang baik, termasuk kerjasama yang efektif, komunikasi yang jelas, dan dukungan tim, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan menyenangkan. Ini memungkinkan perawat untuk bekerja lebih efektif dan merasa lebih dihargai, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka. Menurut teori-teori motivasi dan kepuasan kerja, hubungan interpersonal yang positif dapat memperkuat rasa keterlibatan dan komitmen terhadap pekerjaan, serta meningkatkan kesejahteraan emosional dan profesional.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI disarankan untuk fokus pada

pengembangan dan pemeliharaan hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja. Ini dapat mencakup pelatihan komunikasi, kegiatan tim, dan strategi untuk mengelola dan menyelesaikan konflik secara efektif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Sari et al., 2022) di dapatkan nilai $P < 0,05$ yaitu $P = 0,000$ yang menunjukkan adanya hubungan yang tinggi antara Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian diantaranya adalah :

1. Sulitnya mengatur jadwal dalam melakukan wawancara dari informan karna keterbatasan waktu petugas perawat
2. Sulitnya menghubungi dan mengatur jadwal kepada setiap kepala ruangan yang akan menjadi responden pada penelitian tersebut.

