

Determinan Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelayanan Rawat Inap Di RS Meilia Tahun 2024

Saunderajen^{1,2}, Yuli Prapancha Satar¹, Ahdun Trigono¹

¹ Program Studi Manajemen Administrasi Rumah Sakit Program Magister Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Respati Indonesia, Jakarta, Indonesia

² RS Meilia Cibubur, Depok, Indonesia

saunderajen@yahoo.com

Abstrak

Pendahuluan : Kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia. Variabel yang diteliti meliputi supervisi/pengawasan, gaji (finansial), peluang promosi, kondisi kerja, dan kelompok kerja. **Metode** : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, dan sampel penelitian terdiri dari 52 perawat yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan uji statistik bivariat serta regresi berganda. **Hasil Penelitian** : Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi, gaji, peluang promosi, dan kelompok kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Supervisi keperawatan ditemukan sebagai faktor paling dominan dalam menentukan kepuasan kerja. **Kesimpulan** : Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk meningkatkan kualitas sistem supervisi guna meningkatkan kepuasan kerja perawat di pelayanan rawat inap RS Meilia.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, perawat, supervisi, gaji, promosi, kondisi kerja, peluang promosi, kelompok kerja

Abstract

Introduction: Nurses' job satisfaction is a crucial factor in improving the quality of healthcare services in hospitals. This study aims to analyze the determinants affecting the job satisfaction of inpatient nurses at Meilia Hospital. **Method**: The variables examined include supervision, salary (financial compensation), promotion opportunities, working conditions, and workgroup dynamics. This study employs a quantitative method with a cross-sectional design, and the research sample consists of 52 nurses selected through purposive sampling. Data was collected using questionnaires and analyzed using bivariate statistical tests and multiple regression analysis. **Research Results** The results indicate that supervision, salary, promotion opportunities, and workgroups significantly influence nurses' job satisfaction. Nursing supervision was found to be the most dominant factor in determining job satisfaction. **Conclusion**: Therefore, hospital management is advised to improve the supervision system and provide fairer promotion opportunities to enhance nurses' job satisfaction of inpatient nurses at Meilia Hospital.

Keywords: Job satisfaction, nurses, supervision, salary, promotion, working conditions, workgroup dynamic

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja perawat meliputi supervisi/pengawasan, gaji, peluang promosi, kondisi kerja, dan kelompok kerja. Pemahaman mengenai determinan kepuasan kerja perawat sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Berdasarkan survei kepuasan karyawan RS Meilia tahun 2023 yang menunjukkan angka kepuasan karyawan sebesar 94%, masih di bawah target rumah sakit yaitu 98%. Selain itu, belum ada kajian spesifik yang mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di RS Meilia secara menyeluruh.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa supervisi yang baik, kompensasi yang adil, kesempatan promosi yang jelas, kondisi kerja yang kondusif, dan lingkungan kerja yang harmonis merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Studi ini berupaya untuk menguji relevansi faktor-faktor tersebut dalam konteks RS Meilia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan supervisi, gaji,

peluang promosi, kondisi kerja, dan kelompok kerja terhadap kepuasan kerja perawat serta menentukan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja perawat di RS Meilia. Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi bagi manajemen RS Meilia dalam meningkatkan sistem manajemen keperawatan dan kesejahteraan tenaga perawat guna mencapai target kepuasan kerja yang lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Dimana pengumpulan data dilakukan dalam waktu yang bersamaan, dan setiap subjek hanya diteliti satu kali. Populasi dari penelitian ini adalah semua perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia. Sampel penelitian terdiri dari 52 perawat yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi yaitu:

1. Perawat yang berpendidikan minimal Diploma III atau sederajat
2. Perawat pelaksana di ruang rawat inap
3. Masih aktif bekerja sebagai perawat
4. Bekerja sebagai perawat minimal 1 tahun

dan kriteria eksklusi yaitu:

1. Perawat yang menjabat sebagai Koordinator Ruangan\
2. Perawat yang menjabat sebagai Supervisor
3. Perawat pelaksana di Ruang Operasi dan IGD
4. Perawat yang sedang dalam masa cuti

Waktu penelitian yaitu Bulan Desember 2024 di RS Meilia Cibubur. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner yang menggunakan sistem penilaian yang ditentukan sebagai berikut.

1. SS: Sangat Setuju diberi skor 5
2. S: Setuju diberi skor 4
3. CS: Cukup setuju diberi skor 3
4. TS: Tidak setuju diberi skor 2
5. STS: Sangat tidak setuju diberi skor 1.

Kuesioner pada penelitian ini sudah melalui uji validitas dan reabilitas yang melibatkan 30 responden sebelumnya dan didapatkan hasil bahwa kuesioner valid dan reliable.

Terdapat enam aspek karakteristik individu responden yang dapat diuraikan dalam penelitian ini, yaitu: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, besarnya gaji, dan status kepegawaian.

Untuk variabel independen pada penelitian ini yaitu supervisi, gaji, peluang

promosi, kondisi kerja, dan kelompok kerja serta variabel dependennya adalah kepuasan kerja perawat pelayanan rawat inap.

Selanjutnya akan dianalisis dengan *software Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) v.25.0*. Analisis bivariat untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen menggunakan uji *Chi Square* atau *Fisher Test* dengan nilai $p < 0.05$ and 95% interval kepercayaan. Selanjutnya determinan yang memiliki nilai $p < 0,25$ akan dimasukkan ke dalam model multivariat dengan menggunakan analisis regresi logistik berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden pada penelitian ini didapatkan wanita ($n=48$; 93,3%), usia 20 – 30 tahun ($n=29$; 55,8%), lama kerja antara 1 – 4 tahun ($n=25$; 48,1%), posisi pekerjaan karyawan tetap ($n=32$; 61,5%), pendidikan D-III Keperawatan ($n=36$; 69,2%), bekerja pada ruang rawat ICU ($n=13$; 25%), dan gaji $\geq \text{Rp}5.000.000$ ($n=26$; 50%).

Selanjutnya dilakukan analisis univariat untuk menganalisis distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yang diteliti. Sebelumnya dilakukan uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, suatu variabel pengganggu

atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dengan uji *Kolmogorov- Smirnov*, data dikatakan normal jika nilai p value ($>0,05$). Hasil uji normalitas menunjukkan semua variable tidak terdistribusi normal sehingga digunakan perhitungan median sebagai *cut off point*.

Uji univariat menunjukkan bahwa jumlah responden yang merasa puas ($n=31$; 59,6%), yang merasa bahwa supervisi baik ($n=41$; 78,8%), yang merasa mendapatkan penghasilan/gaji baik ($n=35$; 67,3%), yang merasa bahwa peluang promosi baik ($n=42$; 80,8%), yang merasa memiliki

kondisi kerja baik ($n=41$; 78,8%), dan yang merasa memiliki kelompok kerja yang baik ($n=27$; 51,9%).

Selanjutnya dilakukan analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap kepuasan kerja perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia. Analisis bivariat menggunakan analisis *Chi-Square* dan bila tidak memenuhi kaidah *Chi-square* maka menggunakan uji *Fisher* dengan batas kemaknaan yang dipakai adalah nilai $p < 0,05$ dan interval kepercayaan 95%. Hasil analisis bivariat sebagai berikut:

Tabel 1. Hubungan Determinan Supervisi/Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelayanan Rawat Inap di RS Meilia

Variabel	Kepuasan Kerja (N=52)		<i>Fisher's</i>	OR	95% CI
	Kurang Puas	Puas	<i>Exact p</i>		
	n (%)	n (%)	<i>value</i>		
Supervisi/Pengawasan					
Kurang Baik	9 (81,8)	2 (18,2)	0,004	10,875	2,040-
Baik	12 (29,3)	29 (70,7)			57,964

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa dari 11 responden yang memiliki persepsi terkait supervisi yang kurang baik, 9 orang (81,8%) kurang puas dengan

pekerjaannya. Sedangkan mayoritas responden yaitu 29 orang (70,7%) yang merasa supervisi pengawas baik memiliki kepuasan kerja yang baik pula. Dari hasil

analisis didapatkan nilai p adalah 0,004 atau $<0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi/pengawasan dengan kepuasan kerja dari perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia.

Supervisi adalah bentuk bantuan, bimbingan, dan dukungan untuk mencapai tujuan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan dan prosedur, memperoleh keterampilan baru, dan memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang pekerjaannya untuk meningkatkan kinerjanya oleh anggota senior kepada anggota yang lebih junior pada profesi yang sama. agar dapat bekerja secara lebih efektif dan profesional (Milne, 2007). Supervisi merupakan salah satu fungsi utama yang wajib dijalankan oleh manajer di semua tingkat, mulai dari level terbawah hingga tertinggi. Dalam lingkungan rumah sakit, tugas supervisi keperawatan dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk kepala ruang, pengawas keperawatan, kepala seksi, kepala bidang,

serta wakil direktur keperawatan yang mengatur pelayanan keperawatan (Melo et al, 2015) . Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Harikadua et al (2014) yang menyatakan adanya hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado serta studi oleh Firman et al (2024) yang menunjukkan bahwa supervisi yang baik berkaitan dengan peningkatan kepuasan perawat pelayanan rawat inap di RSUD Nyi Ageng Serang. Menurut Shirey et al (2006), supervisi menjadi salah satu determinan yang memengaruhi kepuasan kerja perawat pelayanan rawat inap karena dengan adanya supervisi yang baik maka akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dimana perawat merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya. Dengan adanya bimbingan, arahan, dan *feedback* dari atasan, perawat lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan kepuasan dengan pekerjaannya

Tabel 2. Hubungan Determinan Gaji (Finansial) terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelayanan Rawat Inap di RS Meilia

Variabel	Kepuasan Kerja (N=52)		<i>Chi Square</i> OR <i>p value</i>	95% CI
	Kurang Puas	Puas		
	n (%)	n (%)		

Gaji (Finansial)					
Kurang Baik	12 (70,6)	5 (29,4)	0,002	6,933	1,909-
Baik	9 (25,7)	26 (74,3)			25,176

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa dari 17 responden yang memiliki persepsi terkait gaji yang kurang baik, 12 orang (70,6%) merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Sedangkan mayoritas responden yaitu 26 orang (74,3%) yang merasa mendapatkan gaji yang baik memiliki kepuasan kerja yang baik pula. Dari hasil analisis didapatkan nilai p adalah 0,002 atau $<0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji (finansial) dengan kepuasan kerja dari perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai. Kompensasi dapat dimaknai menjadi sebarang imbalan pada para pegawai dalam kurun waktu tertentu yang telah disepakati dalam suatu kontrak kerja (Aryudi et al, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi

sebelumnya oleh Pangulimang et al (2019) dan Oktavianis (2022) yang menyatakan bahwa gaji sangat berkaitan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Lapangan Sawang dan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Menurut Eunkyung *et al* (2024) gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat karena finansial yang stabil membantu perawat memenuhi kebutuhan hidup mereka, mengurangi stres, dan memungkinkan mereka untuk lebih fokus dalam memberikan perawatan kepada pasien. Selain itu, sebagai bentuk apresiasi dan motivasi perusahaan terhadap keterampilan dan kontribusi perawat sehingga lebih merasa dihargai dan mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, gaji yang baik dan layak sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Tabel 3. Hubungan Determinan Peluang Promosi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelayanan Rawat Inap di RS Meilia

Variabel	Kepuasan Kerja (N=52)	Fisher's	OR	95% CI
----------	-----------------------	----------	----	--------

	Kurang Puas n (%)	Puas n (%)	Exact value	p	
Peluang Promosi					
Kurang Baik	7 (70)	3 (30)	0,040	4,667	1,044-20,851
Baik	14 (33,3)	28 (66,7)			

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 3. terlihat bahwa dari 10 responden yang memiliki persepsi terkait peluang promosi yang kurang baik, 7 orang (70%) merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Sedangkan mayoritas responden yaitu 28 orang (66,7%) yang merasa mendapatkan peluang promosi yang baik memiliki kepuasan kerja yang baik pula. Dari hasil analisis didapatkan nilai p adalah 0,040 atau $<0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peluang promosi dengan kepuasan kerja dari perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia.

Promosi adalah elemen penting dalam pengembangan karir. Peluang promosi bagi perawat adalah kesempatan yang diberikan kepada perawat untuk maju dalam karir mereka dengan memperoleh jabatan yang lebih tinggi, status yang lebih baik, tanggung jawab yang lebih besar, serta peningkatan penghasilan dalam lingkungan organisasi kesehatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan studi

sebelumnya oleh Eunkyung *et al* (2024) yang menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat baru dari perspektif nilai kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa promosi kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dengan meningkatkan posisi, status, dan kompensasi mereka. Hasil studi lainnya oleh Oktavianis *et al*. (2022) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau juga menunjukkan bahwa faktor peluang promosi berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Melalui promosi, perawat memperoleh pengakuan dan kepercayaan atas kemampuan serta keterampilan mereka untuk mengemban jabatan yang lebih tinggi Hal ini meningkatkan motivasi mereka di tempat kerja yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kepuasan mereka pada pekerjaannya. Oleh sebab itu, peluang promosi yang baik meliputi sistem promosi yang dirancang

dengan adil dan transparan memiliki kepuasan kerja.
peluang besar untuk meningkatkan tingkat

Tabel 4. Hubungan Determinan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelayanan Rawat Inap di RS Meilia

Variabel	Kepuasan Kerja (N=52)		<i>Fisher's Exact</i> <i>p value</i>	OR	95% CI
	Kurang Puas	Puas			
	n (%)	n (%)			
Kondisi Kerja					
Kurang Baik	6 (54,5)	5 (45,5)	0,318	2,080	0,541-7,993
Baik	15 (36,6)	26 (63,4)			

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4. terlihat bahwa dari 11 responden yang memiliki persepsi terkait kondisi kerja yang kurang baik, 6 orang (54,5%) merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan 26 orang (63,4%) yang merasa bahwa kondisi kerjanya baik memiliki kepuasan kerja yang baik pula. Dari hasil analisis didapatkan nilai p adalah 0,318 atau $>0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara peluang promosi dengan kepuasan kerja dari perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia. Kondisi kerja meliputi tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja yang memberikan kenyamanan pada

sebagian besar perawat (Sedarmayanti 2009).

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti studi oleh Pangulimang *et al* (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan kepuasan kerja perawat pelayanan rawat inap di RSUD Lapangan Sawang dan studi oleh Oktavianis *et al* (2022) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau juga menunjukkan bahwa faktor kondisi kerja berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Menurut Badeni (2013) kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan

pekerjaan akan mempermudah dalam menjalankan tugas-tugas, sehingga semakin baik kondisi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian yang berbeda dari studi-studi sebelumnya, dapat disebabkan oleh beberapa hal yang mendasari diantaranya yaitu adanya adaptasi perawat terhadap kondisi kerja sehingga kondisi kerja tidak terlalu memengaruhi kepuasan perawat (Ridwan *et al*,2023). Selain itu, dapat

disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja daripada kondisi kerja. Meskipun pada penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara kondisi kerja dan kepuasan perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia, namun kondisi kerja yang baik dan positif sebaiknya tetap menjadi salah satu yang diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Tabel 5. Hubungan Determinan Kelompok Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelayanan Rawat Inap di RS Meilia

Variabel	Kepuasan Kerja (N=52)		Chi Square value	p	OR	95% CI
	Kurang Puas	Puas				
	n (%)	n (%)				
Kelompok Kerja						
Kurang Baik	15 (60)	10 (40)	0,006		5,250	1,566-17,601
Baik	6 (22,2)	21 (77,8)				

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5. terlihat bahwa dari 25 responden yang memiliki persepsi terkait kelompok kerja yang kurang baik, 15 orang (60%) merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Sedangkan mayoritas responden yaitu 21 orang (77,8%) yang memiliki kelompok kerja yang baik memiliki kepuasan kerja yang baik pula. Dari hasil analisis didapatkan

nilai p adalah 0,006 atau $<0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelompok kerja dengan kepuasan kerja dari perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia. Menurut Pranoto dan Suprpti (2003), Santoso (2004) kelompok kerja merupakan suatu unit yang terdiri dari minimal dua individu yang berinteraksi

secara interpersonal dengan tujuan mengoptimalkan keterampilan masing-masing anggota, mengoordinasikan tugas, serta menyatukan upaya mereka demi mencapai tujuan yang telah disepakati dalam suatu organisasi atau lingkungan tertentu. Kelompok kerja berkaitan dengan hubungan antar pribadi dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Oktavianis *et al* (2022) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau juga menunjukkan bahwa faktor inter personal dengan rekan kerja berhubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Studi lainnya oleh Tarigan *et al* (2020) juga menyatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja (kelompok kerja) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. Adanya kelompok kerja yang baik yang didasari oleh jalinan hubungan yang baik dari semua pihak dalam kelompok kerja yang memungkinkan perawat untuk saling mendukung dan berbagi pengetahuan, dapat meningkatkan kekompakan dan kerjasama dalam tim perawat yang juga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, sebaiknya kelompok kerja dan

hubungan antar rekan kerja selalu diperhatikan dan kelompok kerja yang baik sebaiknya dipertahankan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. (Abas et al, 2024 dan Riana, 2019).

Selanjutnya analisis multivariat untuk menentukan pengaruh antara variabel independen terhadap kepuasan kerja perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia. Apabila hasil bivariat dengan nilai signifikan $<0,25$ maka variabel tersebut dimasukkan ke dalam model multivariat. Analisis multivariat berfungsi untuk mengetahui faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia. Analisis multivariat pada penelitian ini menggunakan regresi logistik berganda karena variabel dependen dalam penelitian ini merupakan data kategorik. Variabel yang menjadi kandidat untuk dimasukkan ke dalam analisis multivariat ada variabel dengan nilai-p $<0,25$ yaitu supervisi/pengawasan, gaji (finansial), peluang promosi, dan kelompok kerja. Analisis multivariat dilakukan pada variabel supervisi/pengawasan, gaji (finansial), peluang promosi, dan kelompok kerja dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Analisis Multivariat Determinan yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat
Pelayanan Rawat Inap di RS Meilia**

Variabel	<i>p value</i>	OR
Supervisi/Pengawasan	0,039	6,966
Gaji (Finansial)	0,036	4,711
Peluang Promosi	0,283	2,237
Kelompok Kerja	0,474	1,945

Sumber: Data Primer

Berdasarkan analisis multivariat dengan pemodelan regresi logistik terlihat bahwa variabel supervisi/pengawasan memiliki *p value* <0,05 yang artinya memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia. Nilai OR sebesar 6,966 menunjukkan bahwa perawat yang mendapatkan supervisi/pengawasan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja hingga 6.97 kali lebih besar dibandingkan dengan yang mendapatkan supervisi/pengawasan yang kurang baik. Studi sebelumnya oleh DeLoach *et al* (2004) yang melibatkan 72 perawat di Amerika Serikat menyebutkan bahwa faktor yang paling memengaruhi kepuasan perawat adalah supervisi. Hasil ini serupa dengan hasil analisis multivariat pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa supervisi merupakan determinan yang

paling berkaitan dengan kepuasan perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia.

Variabel gaji (finansial) memiliki *p value* <0,05 yang artinya memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia. Nilai OR sebesar 4,711 menunjukkan bahwa perawat yang mendapatkan gaji (finansial) yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja hingga 4,7 kali lebih besar dibandingkan dengan yang mendapatkan gaji yang kurang baik. Hal ini sesuai dengan hasil studi oleh Tarigan *et al* (2021) yang menyatakan determinan gaji merupakan faktor utama yang berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja perawat pelayanan rawat inap dan perawat yang mendapatkan gaji yang baik akan meningkatkan kemungkinan memiliki

kepuasan kerja yang lebih baik. Suatu studi *comparative cross sectional* yang dilakukan di rumah sakit di Ceko sepanjang tahun 2011-2021 terhadap kepuasan kerja perawat juga menyebutkan bahwa gaji merupakan faktor utama yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Baik supervisi dan gaji, kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia, Namun, supervisi/pengawasan lebih dominan memengaruhi kepuasan perawat pelayanan rawat inap di RS Meilia dibandingkan dengan gaji (finansial) terlihat dari nilai OR yang lebih besar.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan faktor seperti supervisi, gaji, peluang promosi, kondisi kerja, dan kelompok kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS Meilia, dengan supervisi keperawatan sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, pihak manajemen RS Meilia disarankan untuk meningkatkan kualitas supervisi dengan pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruangan. Perawat juga disarankan untuk

meningkatkan komunikasi dengan atasan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain seperti beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abas, Y., Syukur, S. B., dan Firmawati. (2022). Hubungan Kohesivitas Kelompok Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Keperawatan Terapan*, 5(2), 91–96 Aditama, Y. T. (2015) *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi Kedua. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
2. AMN Healthcare Surveys. (2017). *Survey of registered nurses 2017*.
3. Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2020). Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Langsa. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 23-37.
4. Aryudi D, Suryawati C, dan Nandini N. (2023) Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit

- Nasional Diponegoro Semarang.
Jurnal Manajemen Kesehatan
Indonesia,11(3), 269-280.
5. Eunkyung K, Heejung K, dan
Taewha L. (2024) How are new
nurses satisfied with their jobs?
From the work value perspective
of Generations Y and Z nurses
.BMC Nursing, 23:252, 1-11.
6. Firman A, Kurniasih Y, dan Ariyani
N. (2022) Hubungan Supervisi
Kepala Ruangan dengan Kepuasan
Kerja Perawat Pelaksana di RSUD
Nyi Ageng Serang. Prosiding
Seminar Nasional Penelitian dan
Pengabdian kepada Masyarakat
LPPM Universitas' Aisyiyah
Yogyakarta, 2, 767-772
7. Hall, S., dan Smith, J. (2019).
Adaptation to Work Conditions:
Nurse's Flexibility in High-Stress
Environments.
8. Hilda, O. (2022). Faktor-Faktor
Yang Mempengaruhi Kepuasan
Kerja Perawat Di Rumah Sakit
Umum Daerah (RSUD) Arifin
Achmad Provinsi Riau. Universitas
Awal Bros.
9. Irenawati, O (2020). Hubungan
Kepuasan Kerja Karyawan
(Perawat) Terhadap Kinerja
Karyawan di Rumah Sakit Marinir
Cilandak, Jurnal Manajemen Dan
Administrasi Rumah Sakit,4(1),78-
88.
10. Muti R. (2020). Faktor-Faktor Yang
Berhubungan Dengan Kepuasan
Kerja Perawat di Ruang Inap RSU
Tenriawaru Kab. Bone. Jurnal
kesehatan luwu raya. 17;7(1):109-
20
11. Oktizulvia, C dan Kesuma, S.I.
(2023) Faktor-Faktor Kepuasan
Kerja Perawat di Rumah Sakit
Swasta Kota Padang Indonesia.
Jurnal Ilmiah Universitas
Batanghari Jambi, 23(2), 2163-
2172.
12. Pangulimang, I dan Pandelaki, K.
(2019). Faktor-Faktor yang
Berhubungan dengan Kepuasan
Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap
RSUD Lapangan Sawang. Jurnal
KESMAS, 8(6), 1-12.
13. Tarigan R, Santoso H, Sipayung R.
(2021) Analisis Faktor Yang
Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit
Efarina Pangkalan Kerinci
Kabupaten Pelalawan Tahun 2019
Journal of Healthcare Technology
and Medicine, 7(2), 580-594.

14. Yulia, R (2020). Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. Jurnal Human Care, 5(4), 1050-1059.