

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2019

Rika Heriani Br Tarigan¹, Heru Santoso², Rosetti Sipayung³

^{1,2,3} Universitas Sari Mutiara Indonesia Jalan kapten Muslim No. 79 Medan
¹rika.tarigan@yahoo.com ²heru_php2@yahoo.com ³rosetty.sipayung@yahoo.com

ABSTRAK

Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci di Kabupaten Pelalawan mengalami fenomena kepuasan kerja pada tenaga perawat pelaksana. *Turnover* perawat pelaksana tahun 2017, sebanyak 5,7%, tahun 2018, sebanyak 6,4%, dan tahun 2019, sebanyak 6,7% lebih dari 5% per tahun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Efarina Pangkalan Kerinci. Penelitian ini merupakan penelitian survei explanatory. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat pelaksana berjumlah 82 orang dan sampel sebanyak 72 orang. Data diperoleh dengan wawancara menggunakan kuesioner, dianalisis dengan regresi logistik berganda pada pengujian $\alpha=0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik variabel prestasi, pengembangan karir, supervisi, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana adalah gaji dengan nilai OR sebesar 17,011, artinya perawat pelaksana yang menyatakan pemberian gaji baik berpeluang 17,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan pemberian gaji tidak baik. Disarankan kepada manajemen Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci mengupayakan; (a) evaluasi terhadap gaji dan insentif sesuai dengan kemampuan manajemen serta memberikan reward dan punishment kepada perawat pelaksana, (b) melaksanakan penilaian prestasi melalui penampilan kerja dan potensi perawat pelaksana, (c) memberikan kesempatan bagi tamatan DIII keperawatan dalam mendukung pengembangan karir.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, *Turnover*, Perawat Pelaksana.

ABSTRACT

The important role of Human Resource Management (HRM) as a professional management and utilization of Human Resources (HR), one of which is to maintain potential human resources so as not to have an impact on employee turnover. Efarina Hospital Pangkalan Kerinci in Pelalawan District has experienced a job satisfaction phenomenon in the nursing staff. Nurse turnover in 2017, as much as 5.7%, in 2018, as much as 6.4%, and in 2019, as much as 6.7% more than 5% per year. This study aims to analyze the factors that influence job satisfaction of Implementing Nurses in the Inpatient Room of Efarina General Hospital, Pangkalan Kerinci. This research is an explanatory survey research. The population in this study were all nurses totaling 82 people and a sample of 72 people. Data obtained by interview using a questionnaire,

analyzed with multiple logistic regression on testing $\alpha = 0.05$. The results showed that statistically the variables of achievement, career development, supervision, salary, relationships with colleagues, and working conditions had a significant effect on job satisfaction of the nurses in Efarina Hospital, Pangkalan Kerinci. The variable that most dominantly influences job satisfaction is the salary with an OR value of 17.011, meaning that the nurse who states that the salary is good is 17.0 times more likely to have better job satisfaction than the nurse who states that the salary is not good. It is recommended that the management of the Efarina Pangkalan Kerinci Hospital try to; (a) evaluating salaries and incentives in accordance with management capabilities and providing rewards and punishments to nurse administrators, (b) conducting performance appraisals through job performance and the potential of implementing nurses, (c) providing opportunities for nursing DIII graduates to support career development.

Keywords: *Job Satisfaction, Turnover, Implementing Nurse.*

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di Rumah sakit secara garis besar memberikan pelayanan kepada masyarakat mencakup pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Dalam upaya memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, peran perawat sangat penting sebagai pelaksana tindakan medis serta secara berkelanjutan mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan (Rifiani dan Sulihandari, 2015)

Perawat merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) dan salah satu aset penting bagi organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, sehingga pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia tersebut akan menjadi salah satu nilai keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, dituntut adanya peranan penting Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai pengelola dan pendayagunaan SDM secara profesional yang dimulai sejak perekrutan, seleksi, penempatan yang sesuai dengan kemampuannya dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turnover*) (Rivai, 2015).

Turnover merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan (Dessler, 2017). Sementara menurut Cascio (2015), *turnover* adalah keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen. *Turnover* dapat berupa

pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Mobley, 2016).

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Zeffane (2016) menyatakan kejadian *turnover* biasanya ditandai dengan gejala awal, yakni adanya keinginan untuk pindah atau biasa disebut *turnover intentions* (intensi keluar) yang dipicu antara lain oleh kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan untuk bergabung pada organisasi. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015).

Hayes dkk., (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang kompleks dan multifaktorial, dimana kolaborasi antara individu karyawan, atasan dan orang lain merupakan hal penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Hal ini mendukung pendapat Griffet dalam Ridlo (2016) yang menyatakan hampir semua model *turnover* pada organisasi disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Herzberg dalam Luthans (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Sedangkan faktor hygiene (*job context*), yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan aspek ekstrinsik pekerja. Fenomena *turnover* juga terjadi pada

organisasi industri jasa pelayanan kesehatan, yaitu rumah sakit. Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis, salah satu di antaranya adalah tenaga perawat. Sebagai tenaga kesehatan perawat memiliki jumlah tenaga kesehatan yang terbanyak, yaitu sekitar 40-60%. Mengerjakan hampir 90% layanan kesehatan rumah sakit melalui asuhan keperawatan pasien dan perawat paling sering memiliki kontak langsung dengan pasien, sehingga sangat berpengaruh pada hasil akhir (*out comes*) (Aziz, 2015).

Hasil survei AHCA (*American Healt Care Association*) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada staf perawat sebesar 39,5% (AHCA, 2015). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Pallas dkk., (2014) di Rumah Sakit Kanada ditemukan *turnover* juga merupakan masalah utama dengan tingkat *turnover* rata-rata 19,9%. Tingkat *turnover* perawat di Indonesia, juga cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian, seperti penelitian Lusiaty dan Supriyanto (2014), di Balai Pengobatan Santa Familia (BPSF) Kutai Barat Kalimantan Timur menyimpulkan bahwa selama tahun 2010-2012, *turnover* perawat rata-rata sebanyak 31,51%. Penelitian ini didukung oleh penelitian Hardjanti dkk., (2016) di Rumah Sakit "X" Malang, Jawa Timur tahun 2015, mengungkapkan bahwa rata-rata tingkat *turnover* tenaga perawat 13% dan angka ini lebih tinggi dibandingkan standar *turnover* menurut Leap dalam Lusiaty dan Supriyanto (2013), yaitu 10-11%.

Hal senada juga ditemukan di Rumah sakit Harapan Bunda Batam, angka *turnover* tenaga perawat mencapai 13,0% tahun 2005 dan 23,0% tahun 2006 (Haryati, 2014). Penelitian di beberapa rumah sakit swasta tipe B di Kota Medan, menunjukkan angka *turnover* perawat per tahun juga tinggi, yaitu Rumah Sakit Mitra Sejati sebesar 34,9%, Rumah Sakit Vina Estetica sebesar 26,2%, dan Rumah Sakit Imelda sebesar 24,6% (Tobing, 2014). Rumah Sakit (RS) Efarina Pangkalan Kerinci merupakan salah satu rumah sakit swasta tipe C di Kabupaten Pelalawan, Riau dan merupakan salah satu rumah sakit rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit ini memiliki 180 tempat tidur. Jumlah dokter sebanyak 27 orang terdiri dari 9 orang dokter umum dan 18 orang dokter spesialis. Jumlah perawat sebanyak 82 perawat, terdiri dari 70 perawat di

ruangan dan sebanyak 12 perawat untuk IGD serta ICU. Rumah sakit ini dilengkapi dengan sarana dan peralatan kedokteran yang memadai, sehingga diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan terutama bagi masyarakat kurang mampu sebagai rujukan pelayanan kesehatan.

RS Efarina Pangkalan Kerinci dalam menjalankan operasional organisasi mengalami fenomena kepuasan kerja pada tenaga perawat. Hal ini dapat dilihat dari jumlah perawat yang *turnover* merupakan jumlah terbanyak dibandingkan dengan tenaga medis dan non medis lainnya. Adapun data *turnover* di RS Efarina Pangkalan Kerinci selama tahun 2017-2019, jumlah karyawan terbanyak yang keluar adalah tenaga perawat dengan tren naik dan turun, yaitu tahun 2017 sebanyak 16 orang (5,7%), tahun 2018 naik menjadi 18 orang (6,4%), dan tahun 2019 naik menjadi 19 orang (6,7%). Menurut Griffet dalam Ridlo jumlah anggota organisasi yang secara sukarela dan tidak sukarela *turnover* dari organisasi dalam kurun waktu tertentu tidak boleh lebih dari 5% per tahun (Ridlo, 2016).

Berdasarkan survei pendahuluan pada bulan Oktober 2019 di RS Efarina Pangkalan Kerinci untuk mengetahui alasan keluarnya perawat dari organisasi tahun 2019, yaitu; 2 orang mendapat pekerjaan ditempat lain, 2 orang beralasan sistim penilaian prestasi belum baik, 8 orang mengundurkan diri sepihak, 3 orang beralasan imbalan tidak sesuai, 2 orang beralasan tidak ada pengembangan karir, dan sebanyak 2 orang beralasan kondisi kerja yang kurang mendukung.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan tipe *explanatory*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. Penelitian ini dimulai pada bulan Pebruari sampai dengan Mei 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Sakit Efarina Pangkalan Kerinci, yaitu berjumlah 82 orang, dan sampel berjumlah 72 orang, diambil dengan metode sensus. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan regresi logistik berganda pada taraf kepercayaan 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Bivariat

Hubungan variabel independen, yaitu variabel; prestasi, pengembangan karir, supervisi, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja dengan variabel kepuasan kerja.

Tabel 1 Hubungan Variabel Independen dengan Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan Kerja				Jumlah		p	OR	95% Confidence Interval	
	Puas		Tidak Puas						Lower	Upper
	n	%	n	%	n	%				
Prestasi										
Baik	21	72,4	13	30,2	34	47,2	0,000	2,065	1,306	3,263
Tidak baik	8	27,6	30	69,8	38	52,8				
Pengembangan Karir										
Baik	19	65,5	13	30,2	32	44,4	0,003	1,846	1,171	2,911
Tidak baik	10	34,5	30	69,8	40	55,6				
Supervisi										
Baik	24	82,8	7	16,2	31	43,1	0,000	3,889	2,006	7,536
Tidak baik	5	17,2	36	83,8	41	56,9				
Gaji										
Baik	17	58,6	5	11,6	22	30,6	0,000	3,344	1,524	7,339
Tidak baik	12	41,4	38	88,4	50	69,4				
Hubungan dengan Rekan Kerja										
Baik	19	65,5	11	25,6	30	41,7	0,001	2,078	1,261	3,425
Tidak baik	10	34,5	32	74,4	42	58,3				
Kondisi Kerja										
Baik	23	79,3	5	11,6	28	38,9	0,000	4,836	2,167	10,796
Tidak baik	6	20,7	38	88,4	44	61,1				

Berdasarkan prestasi diketahui bahwa dari 34 responden yang menyatakan prestasi baik ada sebanyak 21 orang (72,4%) menyatakan puas sedangkan dari 38 responden yang menyatakan prestasi tidak baik ada sebanyak 30 orang (69,8%) menyatakan tidak puas. Hasil uji bivariat diperoleh nilai $p < 0,05$ yang berarti bahwa ada hubungan prestasi dengan kepuasan kerja dengan nilai OR 2,065 dimana perawat yang menyatakan prestasi baik memiliki peluang sebesar 2,06 kali puas dibandingkan dengan perawat yang menyatakan prestasi tidak baik.

Berdasarkan pengembangan karir diketahui bahwa dari 32 responden yang menyatakan pengembangan karir baik ada sebanyak 19 orang (65,5%) menyatakan puas sedangkan dari 40 responden yang menyatakan pengembangan karir tidak baik ada

sebanyak 30 orang (69,8%) menyatakan tidak puas. Hasil uji bivariat diperoleh nilai $p < 0,05$ yang berarti bahwa ada hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja dengan nilai OR 1,846 dimana perawat yang menyatakan pengembangan karir baik memiliki peluang sebesar 1,84 kali puas dibandingkan dengan perawat yang menyatakan pengembangan karir tidak baik.

Berdasarkan supervisi diketahui bahwa dari 31 responden yang menyatakan supervisi baik ada sebanyak 24 orang (82,8%) menyatakan puas sedangkan dari 41 responden yang menyatakan supervisi tidak baik ada sebanyak 36 orang (83,8%) menyatakan tidak puas. Hasil uji bivariat diperoleh nilai $p < 0,05$ yang berarti bahwa ada hubungan supervisi dengan kepuasan kerja dengan nilai OR 3,889 dimana perawat yang menyatakan supervisi baik memiliki peluang sebesar 3,88 kali puas dibandingkan dengan perawat yang menyatakan supervisi tidak baik.

Berdasarkan gaji diketahui bahwa dari 22 responden yang menyatakan gaji baik ada sebanyak 17 orang (58,6%) menyatakan puas sedangkan dari 50 responden yang menyatakan gaji tidak baik ada sebanyak 38 orang (88,4%) menyatakan tidak puas. Hasil uji bivariat diperoleh nilai $p < 0,05$ yang berarti bahwa ada hubungan gaji dengan kepuasan kerja dengan nilai OR 3,344 dimana perawat yang menyatakan gaji baik memiliki peluang sebesar 3,34 kali puas dibandingkan dengan perawat yang menyatakan gaji tidak baik.

Berdasarkan hubungan dengan rekan kerja diketahui bahwa dari 30 responden yang menyatakan hubungan dengan rekan kerja baik ada sebanyak 19 orang (65,5%) menyatakan puas sedangkan dari 42 responden yang menyatakan hubungan dengan rekan kerja tidak baik ada sebanyak 32 orang (74,4%) menyatakan tidak puas. Hasil uji bivariat diperoleh nilai $p < 0,05$ yang berarti bahwa ada hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai OR 2,078 dimana perawat yang menyatakan hubungan dengan rekan kerja baik memiliki peluang sebesar 2,07 kali puas dibandingkan dengan perawat yang menyatakan hubungan dengan rekan kerja tidak baik.

Berdasarkan kondisi kerja diketahui bahwa dari 28 responden yang menyatakan kondisi kerja baik ada sebanyak 23 orang (79,3%) menyatakan puas sedangkan dari 44 responden yang menyatakan kondisi kerja tidak baik ada sebanyak 38 orang (88,4%) menyatakan tidak puas. Hasil uji bivariat diperoleh nilai $p < 0,05$ yang berarti bahwa ada

hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai OR 4,836 dimana perawat yang menyatakan kondisi kerja baik memiliki peluang sebesar 4,83 kali puas dibandingkan dengan perawat yang menyatakan kondisi kerja tidak baik.

Analisis Multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan mencari variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja menggunakan uji regresi logistik berganda.

Tabel 5.
Pengaruh Variabel Prestasi, Pengembangan Karir, Supervisi, Gaji, Hubungan dengan Rekan Kerja, Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

No	Variabel	B	Sig.	Exp.B (OR)	95% CI For Exp.B	
					Lower	Upper
1	Prestasi	2,397	0,028	10,992	1,287	93,873
2	Pengembangan karir	2,688	0,034	14,707	1,223	176,820
3	Supervisi	2,256	0,037	9,546	1,140	79,917
4	Gaji	2,834	0,019	17,011	1,287	182,170
5	Hubungan dengan rekan kerja	2,657	0,046	14,247	1,050	193,353
6	Kondisi kerja	2,278	0,045	9,758	1,053	90,419
	Constant	-6,721	0,000	0,001		

Berdasarkan Tabel di atas hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Prestasi mempunyai nilai OR sebesar 10,992 dan $p < 0,05$, hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan prestasi baik berpeluang 11 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan prestasi tidak baik.
- b. Pengembangan karir mempunyai nilai OR sebesar 14,707 dan $p < 0,05$, hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan pengembangan karir baik berpeluang 15,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan pengembangan karir tidak baik.
- c. Supervisi mempunyai nilai OR sebesar 9,546 dan $p < 0,05$, hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan supervisi baik berpeluang 10,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan supervisi tidak baik.
- d. Gaji mempunyai nilai OR sebesar 17,011 dan $p < 0,05$, hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan pemberian gaji baik berpeluang 17,0

kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan pemberian gaji tidak baik.

- e. Hubungan dengan rekan kerja mempunyai nilai OR sebesar 14,247 dan $p < 0,05$, hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan hubungan dengan rekan kerja baik berpeluang 14,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan hubungan dengan rekan kerja tidak baik.
- f. Kondisi kerja mempunyai nilai OR sebesar 9,758 dan $p < 0,05$, hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan kondisi kerja baik berpeluang 10,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan kondisi kerja tidak baik.
- g. Variabel gaji merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai OR sebesar 17,011.

PEMBAHASAN

Pengaruh Prestasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 38 orang (52,8%) responden menyatakan prestasi pada kategori tidak baik, hal ini menunjukkan bahwa menurut perawat pelaksana tidak ada perbedaan antara perawat yang memiliki tingkat prestasi kerja yang baik dengan perawat prestasi kerja yang tidak baik, sehingga menyebabkan perawat menjadi tidak puas dalam bekerja. Namun fakta menunjukkan bahwa aspek motivasi diri perawat masih relatif rendah.

Hasil uji bivariat menunjukkan prestasi berhubungan dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$). Ketidakpuasan dalam bekerja terkait dengan karakteristik responden. Secara umum sebagian besar pada kelompok usia produktif, yaitu berusia 31-39 tahun sebanyak 34 orang (47,3%) dan usia 22-30 tahun sebanyak 24 orang (33,3%) dengan lama kerja 2-3 tahun sebanyak 32 orang (58,4%) dan sebanyak 15 orang (22,2%). Usia merupakan salah satu indikator yang menggambarkan kematangan fisik maupun psikis seseorang dalam menentukan keputusan untuk kelangsungan hidupnya. Usia produktif merupakan usia dimana seseorang mencapai tingkat produktivitasnya baik dalam bentuk rasional maupun motorik. Semakin bertambah usia seseorang maka semakin bertambah

pula pengalaman, kebutuhan, kematangan dan kebijakan dalam menentukan suatu keputusan (Mubarak, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lusiaty dan Supriyanto, (2014) di Balai Pengobatan Santa Familia (BPSF) Kutai Barat Kalimantan Timur menyimpulkan bahwa intensi *turnover* perawat dipengaruhi oleh faktor pekerjaan (afiliasi kerja) dan faktor individu (umur, masa kerja).

Kemudian dilanjutkan dengan uji multivariat diketahui bahwa prestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$); $OR = 10,992$; $95\% CI = 1,287 - 93,873$, hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan prestasi baik berpeluang 11,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan prestasi tidak baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khasyiah (2014) menyimpulkan bahwa prestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga Asegid dkk. (2014) bahwa prestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada Fasilitas Kesehatan Masyarakat di Ethiopia Selatan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 50 orang (55,6%) responden menyatakan pengembangan karir pada kategori tidak baik, hal ini memberikan gambaran bahwa menurut persepsi perawat pelaksana pihak rumah sakit tidak memiliki perhatian terhadap kesempatan untuk pengembangan karir, promosi jabatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan, serta kesempatan untuk berinovatif, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Hasil uji bivariat menunjukkan pengembangan karir berhubungan dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$). Ketidakpuasan perawat pelaksana dalam bekerja terkait dengan usia responden. Secara umum sebagian besar responden berusia 31-39 tahun sebanyak 34 orang (47,3%). *Turnover* perawat cenderung meningkat pada usia muda, karena pada usia muda biasanya perawat lebih produktif, ingin menunjukkan aktualisasi diri untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2015) semakin tua seseorang akan semakin kecil kemungkinan keluar dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kecenderungan untuk *turnover*

cukup tinggi pada pegawai yang masih muda mempunyai fisik yang kuat, dinamis kreatif dan cepat bosan.

Kemudian dilanjutkan dengan uji multivariat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$); OR=14,707; 95% CI=1,223-176,820. Hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan pengembangan karir baik berpeluang 15,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan pengembangan karir tidak baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardjanti dkk., (2016) di RS “X” Malang, Jawa Timur dan Sirait dkk., (2016) di RSUD Haji Boejasin Pelaihari menyimpulkan bahwa kesempatan pengembangan karir perawat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Supervisi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 41 orang (56,9%) responden menyatakan supervisi pada kategori tidak baik, hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi perawat pelaksana masih terjadi tebang pilih dalam memberikan teguran, sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja yang berdampak terhadap *turnover*. Data tersebut memberikan petunjuk bahwa supervisi kurang mendapatkan perlakuan dari kepala ruangan.

Hasil uji bivariat menunjukkan supervisi berhubungan dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh supervisor, kepala perawatan, kepala ruangan seperti memberikan bimbingan/pengarahan, pembagian tugas per ruangan, dan memberikan solusi terhadap masalah dalam pelaksanaan asuhan keperawatan belum sepenuhnya dilakukan dengan baik, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Kemudian dilanjutkan dengan uji multivariat diketahui bahwa supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$); OR=9,546; 95% CI=1,140-79,917. Hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan supervisi baik berpeluang 10,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan supervisi tidak baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sirait dkk., (2018) di RSUD Haji Boejasin Pelaihari dan hasil penelitian Asegid dkk., (2014) di Ethiopia Selatan, menyimpulkan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 50 orang (69,4%) responden menyatakan gaji dan insentif pada kategori tidak baik, hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden gaji yang diterima belum sesuai dengan UMK Riau, gaji tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan besar gaji diberikan tidak kompetitif dibandingkan dengan rumah sakit swasta lain serta pemberian insentif tidak tepat waktu. Fakta ini mengisyaratkan bahwa persoalan gaji masih dianggap sebagai masalah bersama bagi perawat, karena gaji yang diterima ternyata belum mampu mencukupi kebutuhan hidup perawat.

Hasil uji bivariat menunjukkan gaji berhubungan dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$). Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan besaran gaji yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Kemudian dilanjutkan dengan uji multivariat diketahui bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$); $OR = 17,011$; $95\% CI = 1,287-182,170$. Hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan pemberian gaji baik berpeluang 17,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan pemberian gaji tidak baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khasyiah (2014) di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan dan Jehan (2015), di RSIA Hermina Bogor serta Nikolaou dkk., (2015) di Rumah Sakit Umum Pafos Cyprus, menyimpulkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Pengaruh Hubungan dengan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 42 orang (58,3%) responden menyatakan hubungan dengan rekan kerja pada kategori tidak baik, hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi perawat manajemen rumah sakit belum sepenuhnya dapat membina hubungan sesama perawat dengan perawat dan rekan kerja

untuk membuat nyaman dalam bekerja, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berdampak terhadap *turnover*.

Hasil uji bivariat menunjukkan hubungan dengan rekan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$). Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui adanya jalinan hubungan yang baik dari semua pihak yang ada dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lusiaty dan Supriyanto (2014) di Balai Pengobatan Santa Familia (BPSF) Kutai Barat Kalimantan Timur dan Asegid dkk., (2014) di Ethiopia Selatan, menyimpulkan bahwa faktor niat untuk keluar (*turnover*) dari organisasi adalah hubungan sesama rekan kerja.

Kemudian dilanjutkan dengan uji multivariat diketahui bahwa hubungan dengan rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$); OR=14,247; 95% CI=1,050-193,353. Hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan hubungan dengan rekan kerja baik berpeluang 14,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan hubungan dengan rekan kerja tidak baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasyah (2014) di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan dan Asegid dkk., (2014) di Ethiopia Selatan, menyimpulkan bahwa hubungan sesama rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 44 orang (61,1%) responden menyatakan kondisi kerja pada kategori tidak baik, hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi perawat manajemen rumah sakit belum sepenuhnya dapat memelihara kondisi kerja yang baik, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berdampak terhadap *turnover*.

Hasil uji bivariat menunjukkan kondisi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$). Kondisi kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugasnya. Kondisi yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, dan tidak cepat lelah, sehingga tercipta kepuasan kerja. Ketidakpuasan perawat pelaksana akan berdampak terhadap *turnover*, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Asegid dkk., (2014) di Ethiopia Selatan menyimpulkan bahwa faktor niat untuk keluar (*turnover*) dari organisasi adalah faktor kondisi kerja.

Kemudian dilanjutkan dengan uji multivariat diketahui bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$); $OR = 9,758$; $95\% CI = 1,053 - 90,419$. Hal ini memberikan makna bahwa perawat pelaksana yang menyatakan kondisi kerja baik berpeluang 10,0 kali memiliki kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan perawat pelaksana yang menyatakan kondisi kerja tidak baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasyiah (2014) di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan dan Adwi dkk, (2017) di Rumah Sakit Bahteramas Provinsi, Sulawesi Tenggara serta Asegid dkk., (2014) di Ethiopia Selatan, menyimpulkan bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat

SARAN

A. Manajemen Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci

1. Mengupayakan evaluasi terhadap gaji dan insentif perawat pelaksana sesuai dengan kemampuan manajemen untuk memotivasi perawat dalam bekerja.
2. Mengupayakan melaksanakan evaluasi atas prestasi kerja melalui penampilan dan potensi kerja perawat pelaksana dalam mengembangkan kualitas kerja, sehingga perawat pelaksana tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.
3. Mengupayakan memberikan kesempatan bagi tamatan DIII keperawatan dalam mendukung pengembangan karir melalui program pelatihan, kursus dan seminar sesuai dengan kebutuhan perawat serta kepentingan organisasi.
4. Mengupayakan peningkatan supervisi secara langsung, dan bila ditemukan masalah kemudian diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat.
5. Mengupayakan mengelola konflik untuk menciptakan keharmonisan kerja agar tercipta suasana kondusif dalam bekerja.
6. Mengupayakan peningkatan perhatian kondisi kerja dan kenyamanan ruang kerja serta kebijakan jadwal pengaturan shift kerja dalam melaksanakan pelayanan asuhan keperawatan.

B. Bagi Perawat

Meningkatkan kinerja, dan kerjasama, rasa saling percaya serta komunikasi antar perawat, baik dengan atasan maupun rekan kerja.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya agar dilakukan studi kualitatif dan kuantitatif dengan variabel yang berbeda serta jumlah sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- AHCA., 2015. Report Of Findings Nursing Facility Staffing Survey 2010.
- Asegid., A, Tefera Belachew., Ebrahim Yimam, 2014. Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated *Turnover* among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia. Nursing Research and Practice Volume 2014 (2014),
- Aziz, Alimul, 2015. Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia Edisi 2-Buku 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Cascio, W.F., 2015. Managing Human Resources. Productivity, Quality of Work Life, Profits (9th ed.). Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill.
- Dessler, G., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardjanti, I.W., Faramita, N.I. and Hartojo, H., 2016. Pengembangan Jenjang Karir sebagai Strategi Mengelola Ketidakpuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. Jurnal Kedokteran Brawijaya, 29(3), pp.285-290.
- Haryati., 2014. *Turnover* Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Harapan Bunda Batam. Tesis. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hayes, B., Bonner, A.N.N. and Pryor, J., 2015. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of nursing management*, 18(7), pp.804-814.
- Khasyiah., 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan Tahun 2013. Tesis. S2 IKM, FKM USU, Medan.
- Lusiati, A., Supriyanto, S., 2014. Dampak faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor organisasi pada kepuasan kerja dan intensi *turnover* perawat. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1, 2.
- Luthans, F., 2015. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mobley, W.H. 2016. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mubarak W.I., 2015. *Promosi Kesehatan Sebuah Proses Belajar Mengajar Dalam Pendidikan*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Pallas O'brien, Li, Murphy GT, Shamian J, Li X, Hayes LJ., 2014. Impact and determinants of nurse *turnover*: a pan - Canadian study. *Journal of nursing management*. Nov;18(8):1073–1086.
- Ridlo, I. A., 2016. *Turnover Karyawan Kajian Literatur*. Public Health Movement Indonesia. Buku Online.
- Rifiani Nisya dan Hartanti Sulihandari, 2015. “Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan” Cetakan 1. Jakarta: Dunia cerdas.
- Rivai, V., Sagala, E.J. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge., 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Sirait E, Endang P, Herawati, 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Haji Boejasin Pelaihari. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. *Dunia Keperawatan*, Volume 4, Nomor 1, Maret 2016: 14-20;
- Tobing. P. S. M. L., 2014. Pengaruh karakteristik perawat dan lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja (intensitas *turnover*) perawat di rumah sakit swasta di Kota Medan tahun 2009. Tesis. S2 IKM FKM Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Toly., A.A., 2015. Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* : hal 102-125
- Zeffane., 2016. *Organizational behavior a global perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.