



PREDIKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT FASILITAS KESEHATAN TINGKAT DUA

Adam Zegy Herlambang Putra¹, Arum Pratiwi*², Noor Alis Setiyadi³

¹Program Studi Magister Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah, Surakarta

^{2,3}Program Studi Magister Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah, Surakarta

J218230008@student.ums.ac.id ; ap140@ums.ac.id ; nas260@ums.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja perawat berhubungan dengan berbagai faktor yang bisa mendukung di sebuah rumah sakit tempat tenaga kesehatan tersebut bekerja. Korelasi kepuasan perawat ini bisa dinilai kekuatannya dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prediktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Fasilitas Kesehatan Tingkat Dua. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional nonrandom sampling* sejumlah 230 responden dengan kriteria bekerja lebih dari 5 tahun, latar belakang pendidikan minimal Diploma Tiga. Uji analisa data menggunakan uji anova dengan *multiple linear regression*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang mengarah positif antara kepuasan kerja perawat dengan beban kerja ($Pv=0,019$; $B=0,136$), lingkungan kerja ($Pv=0,007$; $B=0,495$), gaji ($Pv=0,007$; $B=0,325$) dan hubungan dengan tim ($Pv=0,017$; $B=0,271$) dibuktikan dengan nilai *sig* $<0,05$. Sedangkan untuk stres kerja mempunyai hubungan yang mengarah negatif kepuasan kerja perawat ($Pv=0,043$; $B=-0,386$). Faktor yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja berdasarkan signifikansi yaitu lingkungan kerja.

Kata Kunci: beban kerja, gaji, hubungan tim kerja, kepuasan kerja, lingkungan, dan stres kerja

Abstract

Nurse job satisfaction is related to various factors that can support a hospital where the health staff works. The correlation of nurse satisfaction can be assessed for its strength in influencing performance. This study aims to analyze predictors related to nurse job satisfaction at a level two health facility hospital. This type of research is quantitative with a descriptive correlation design. Sampling in this study was a proportional nonrandom sampling of 230 respondents with the criteria of working for more than 5 years, a minimum educational background of Diploma. Data analysis test using anova test with multiple linear regression. The results of the study showed that there was a positive relationship between nurse job satisfaction and workload ($Pv = 0.019$; $B = 0.136$), work environment ($Pv = 0.007$; $B = 0.495$), salary ($Pv = 0.007$; $B = 0.325$) and relationships with the team ($Pv = 0.017$; $B = 0.271$) as evidenced by a sig value <0.05 . Meanwhile, work stress has a negative relationship with nurses' job satisfaction ($Pv=0.043$; $B=-0.386$). The factor that is most related to job satisfaction based on significance is the work environment.

Keywords:, environment, job satisfaction, salary, team relationship, workload, and work stress

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

Corresponding author :

Address : Jl. A Yani Pabelan Kartasura

Email : ap140@ums.ac.id

Phone : 0271717417

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan pada rumah sakit merupakan salah satu pelayanan yang sangat penting terutama pelayanan keperawatan profesional. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang harus melindungi, meningkatkan dan mengoptimalkan kesehatan individu, mencegah penyakit, memfasilitasi penyembuhan, meringankan penderitaan melalui prosedur diagnostik dan melakukan advokasi dalam perawatan individu dan keluarga (Akansel dkk., 2021). Kepuasan perawat memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi, sehingga organisasi layanan kesehatan harus menyadari pentingnya kepuasan kerja perawat, sehingga suatu organisasi perlunya memantau tingkat kepuasan kerja perawat setiap tahun (Salahat & Al-Hamdan, 2022).

Semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka semakin baik perilaku kewargaan organisasi (Zen Liu dkk, 2023). Salah satu aspek yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja perawat adalah beban kerja. Barahama dkk (2019) menyampaikan bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja perawat. Beban kerja perawat merupakan segala aktivitas yang dilakukan perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Triarso, (2023) menyatakan bahwa berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam hal ini perawat yaitu dengan memperhatikan budaya organisasi, intensif, beban kerja, dan lama kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alhassan & Duku (2020) menemukan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja menurun, ini dibuktikan hasil analisis hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja diperoleh *p-value* 0,001, bahwa semakin tinggi beban kerja perawat maka akan semakin rendah tingkat kepuasan.

Survei nasional di Perancis (Frasser, 1997), menemukan bahwa 74% perawat mengalami stres kerja. Hasil penelitian Persatuan Perawatan Nasional Indonesia (2006) menemukan 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja, yang disebabkan beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah dan insentif yang tidak mampu (Muthmainah, 2012). Penelitian Ridwan dkk., (2023) dengan jumlah sampel 132 perawat diperoleh hasil bahwa beban kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya semakin berat beban kerja akan membuat kepuasan kerja yang dirasakan menjadi berkurang dan stres kerja akan berdampak dapat menurunkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian lain menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan, seperti pengaruh ideal dan pertimbangan individu, merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Lei dkk, 2022). Sedangkan menurut Hanafin dkk., (2022) menyatakan bahwa hubungan positif antara perawat dengan rekan kerja dapat berdampak positif pada sejumlah aspek pekerjaan dan kesejahteraan perawat. Faktor lainnya seperti peluang untuk pengembangan karir, termasuk pelatihan dan promosi, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, dibuktikan pada penelitian

yang dilakukan oleh Pradipta & Gayatri (2024) menemukan bahwa mayoritas dari perawat puas dengan pekerjaan mereka di BIMC RS Kuta dengan jumlah perawat sebandayak 36 orang (63,2%), terdapat hubungan yang signifikan antara karir pengembangan dan kepuasan kerja dengan *p-value* 0,000. Selain itu faktor lain yaitu intensif yang adil dan pengakuan atas kinerja yang baik merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja perawat, kekurangan dan keterlambatan pembayaran (gaji) adalah penyebab utama meningkatnya dan menurunnya stres kerja dan kepuasan kerja (Ameen & Faraj, 2019).

Penelitian Fukuzaki dkk. (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja serta komitmen emosional terhadap organisasi berhubungan positif dengan keterlibatan kerja dan *work-life balance* yang baik pada perawat di rumah sakit Jepang sehingga akan tercapai kepuasan kerja. Penelitian dari Kızılkaya (2024) menunjukkan hubungan antar kolega yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan menciptakan lingkungan yang suportif dan kolaboratif, yang penting untuk kesejahteraan di tempat kerja. Sedangkan menurut penelitian dari Lopes dkk., (2014) menyatakan bahwa otonomi kerja memberikan banyak manfaat, termasuk peningkatan motivasi dan produktivitas, kurangnya dukungan atau arahan dapat mengakibatkan perawat merasa kehilangan makna serta motivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, keseimbangan antara otonomi dan dukungan dari manajemen sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja yang optimal.

METODE

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Desain penelitian ini adalah *deskriptive correlative* penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif *cross-sectional* pengumpulan data dilakukan pada waktu yang bersamaan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini menggunakan teknik *proportional nonrandom sampling* yaitu dengan mengambil 75 % perawat dari setiap ruang rawat inap yang sesuai kriteria. Jumlah sampel dalam penelitian ini mengambil 75 % perawat dari setiap ruang rawat inap. Dengan kriteria bekerja sudah lebih dari 5 tahun, dan mempunyai latar belakang pendidikan minimal Diploma Tiga.

Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil survei dan pembagian kuesioner pada pasien di ruang rawat. Ada lima variabel yang diteliti yaitu beban kerja, stress kerja, hubungan antar kolega atau tim, pemberian gaji atau insentif, lingkungan kerja.

2. Data Sekunder

Data yang sudah dalam bentuk dokumen diperoleh

dari rumah sakit. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data jumlah perawat di Rumah Sakit Fasilitas Tingkat II.

Prosedur Intervensi

Prosedur yang dilakukan pada penelitian ini adalah :

Pada awal penelitian dilakukan *assessment (skrining)*, untuk menentukan responden yang berhak ikut dalam penelitian dengan kriteria bekerja sudah lebih dari 5 tahun, dan mempunyai latar belakang pendidikan minimal Diploma Tiga.

tahap selanjutnya peneliti mulai mendapatkan data yang kemudian untuk ditentukan sampel oleh peneliti. Sampel penelitian yang telah dipilih sesuai dengan kriteria

setelah itu, peneliti melakukan pengambilan data dengan memperkenalkan diri, menjelaskan tujuan penelitian kepada responden, menjelaskan informasi dan manfaat penelitian serta meminta persetujuan ketersediaan responden dengan mengisi lembar *inform consent* sebagai berikut :

1. Lembar persetujuan yang telah dipersiapkan oleh peneliti diberikan kepada responden. Setelah lembar *informed consent* di isi oleh responden dikumpulkan kembali ke peneliti.
2. Peneliti mengambil data melalui responden dengan menyebar kuesioner kepuasan kerja, kuesioner stress kerja, kuesioner beban kerja, kuesioner gaji, kuesioner hubungan tim, dan kuesioner lingkup kerja yang sebelumnya sudah disiapkan oleh peneliti.
3. Peneliti melakukan proses pengambilan data dengan kuesioner yang diisi responden yang meliputi data karakteristik responden, pertanyaan kuesioner kepuasan kerja, kuesioner stress kerja, kuesioner beban kerja, kuesioner gaji, kuesioner hubungan tim, dan kuesioner lingkup kerja yang telah disediakan. Kemudian dilanjutkan dengan tahap persiapan analisis data.

Teknik Analisis Data

1. Analisa Univariat

Analisis univariat ini dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel hasil penelitian. Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, dan lama kerja. Variabel yang lain adalah kepuasan kerja perawat, stress kerja, beban kerja, lingkup kerja, hubungan dengan tim, dan gaji yang merupakan jenis data ordinal yang menggunakan distribusi frekuensi dengan hasil persentase.

2. Analisa Bivariat

Analisis bivariat diimplementasikan untuk menghubungkan dua variabel yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah stress kerja, beban kerja, lingkup kerja, hubungan dengan tim, dan gaji. Uji statistik yang digunakan adalah uji anova dengan

multiple linear regression adalah uji statistik yang digunakan untuk menilai hubungan antara beberapa variabel untuk menguji hipotesis. Kemudian diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Univariat

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	(n)	(%)
Usia		
(22-33 Tahun)	97	42.2
(34-59 Tahun)	133	57.8
Jenis Kelamin		
Perempuan	187	81.3
Laki-Laki	43	18.7
Pendidikan		
D3	147	63.9
D4/S1	35	15.2
Profesi Ners	47	20.4
S2	1	0.4
Status Pernikahan		
Menikah	200	87.0
Belum Menikah	28	12.2
Janda/Duda	2	0.9
Lama Bekerja		
> 10 Tahun	99	43.0
< 10 Tahun	131	57.0
Total	230	100.0

Tabel 1 mendeskripsikan bahwa mayoritas responden berusia pada kategori dewasa tengah (34-59 tahun) sejumlah 133 responden (57.8%), untuk pendidikan paling banyak adalah Diploma 3 sejumlah 147 responden (63.9%). Jenis kelamin mayoritas yaitu perempuan sejumlah 187 responden (81.3%). Untuk status pernikahan paling banyak yaitu sudah menikah sejumlah 200 responden (87%). Dan yang terakhir untuk lama kerja responden paling banyak adalah bekerja kurang dari 10 tahun sejumlah 131 responden (57%).

2. Variabel Penelitian

Tabel 2 variabel penelitian

Variabel	(n)	(%)	Mean	Median	Modus
Kepuasan Kerja Perawat					
Tidak Puas (Skor<60)	26	11.3	92.3304	95	102
Puas (Skor>60)	204	88.7			
Stres Kerja					
Stres(Skor>32,5)	35	15.2	25.7130	25.5	25
Tidak Stres (Skor<32,5)	195	84.8			
Beban Kerja					
Terbebani (Skor<37,5)	3	1.3	49.2087	50	51
Tidak Terbebani (Skor>37,5)	227	98.7			
Lingkungan Kerja					
Buruk (Skor<55)	7	3.0	77.9522	78	79
Baik (Skor>55)	223	97.0			
Gaji					

Tidak Sesuai (Skor<25)	40	17.4	33.1043	34	34
Sesuai (Skor>25)	190	82.6			
Hubungan Dengan Tim					
Tidak Baik (Skor<25)	8	3.5	42.2435	40	40
Baik (Skor>25)	222	96.5			
Total	230	100			

Tabel 2 mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja perawat mayoritas adalah kategori Puas (Skor>60) sejumlah 204 responden (88.7%), untuk stres kerja didapatkan hasil paling banyak kategori tidak stres (skor<32.5) sejumlah 195 responden (84.8%), berdasarkan beban kerja mayoritas responden adalah kategori tidak terbebani (skor>37,5) sejumlah 227 responden (98.7%), untuk lingkup kerja paling banyak adalah kategori baik (skor>55) sejumlah 223 responden (97%), sedangkan untuk gaji paling banyak adalah kategori sesuai (skor>25) sejumlah 190 responden (82.6%), dan terakhir untuk hubungan dengan tim mayoritas yaitu kategori baik (skor>25) sejumlah 222 responden (96.5%).

Hasil Analisa Multivariat

1. Hasil Regresi Logistik Berganda Prediktor Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 3 Hasil Regresi Logistik Berganda Prediktor Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
						Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	-.135	.433		-.311	.756	-.987	.718
Stres kerja	-.386	.168	-.181	-2.293	.043	-.718	-.054
beban_kerja	.136	.058	.155	2.362	.019	.023	.250
lingkungan_kerja	.495	.181	.177	2.730	.007	.138	.852
gaji	.325	.120	.177	2.708	.007	.089	.562
hubungan_tim	.271	.113	.157	2.401	.017	.049	.494

Independent Variable: kepuasan_kerja

Tabel 3 mendeskripsikan bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai $Y = -.135 -.386 X_1 + .136 X_2 + .495 X_3 + .325 X_4 + .271 X_5$. Dari persamaan regresi linear berganda tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi beban kerja sebesar .136 bernilai positif itu berarti bahwa dengan adanya peningkatan beban kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar .495 bernilai positif itu berarti bahwa dengan adanya peningkatan lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi gaji sebesar .325 bernilai positif itu berarti bahwa dengan adanya peningkatan gaji maka kepuasan kerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi hubungan tim sebesar .271 bernilai positif itu berarti bahwa

dengan adanya peningkatan hubungan tim maka kepuasan kerja akan meningkat. Sedangkan nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -.386 bernilai negatif itu berarti bahwa dengan adanya peningkatan stres kerja maka kepuasan kerja akan menurun. Variabel stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, gaji dan hubungan dengan tim mempunyai hubungan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Fasilitas Kesehatan Tingkat Dua, dimana nilai $sig < 0.05$. Berdasarkan analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang menjadi prediktor terkuat adalah lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia pada kategori dewasa tengah (34-59 tahun) sejumlah 133 responden (57.8%). Usia merupakan faktor demografi yang signifikan yang memengaruhi berbagai aspek perubahan dalam pekerjaan, termasuk jenis pekerjaan, status pekerjaan, perubahan karir, dan berpotensi meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Penambahan usia pekerja menurunkan peluang seorang pekerja untuk berpindah pekerjaan dan berubah jabatan pekerjaan, pendapatan/ karir (Surya, 2020).

Jenis kelamin mayoritas yaitu perempuan sejumlah 187 responden (81.3%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lastari & Sari (2024) penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari total 74 responden yang ikut serta dalam penelitian, mayoritas dari mereka adalah perempuan dengan jumlah 68 responden (91.9%), sementara responden laki-laki sebanyak 6 orang (8,1%).

Pendidikan paling banyak adalah Diploma 3 sejumlah 147 responden (63.9%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung & Sriatmi (2022) bahwa Pendidikan perawat paling banyak adalah Diploma Tiga sejumlah 48 responden (50.5%).

Untuk status pernikahan paling banyak yaitu sudah menikah sejumlah 200 responden (87%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhiana dkk (2022) bahwa status pernikahan mayoritas sudah menikah sejumlah 23 responden (67.6%).

Terakhir untuk lama kerja responden mayoritas bekerja <10 tahun sejumlah 131 responden (57%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lastari & Sari (2024) bahwa rata-rata lama bekerja perawat di instalasi rawat inap kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau adalah 9 tahun.

2. Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa hasil menggunakan uji korelasi Regresi linier didapatkan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0.043 ($p < 0.05$) maka hal ini berarti ada hubungan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar

& Natalia (2021) hasil hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat mendapatkan nilai $p=0,000$ dimana $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tada hubungan antara dengan stress kerja pasien di ruang IGD Rumah Sakit BP Batam.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja ($p-value = 0,000$, $R = 0,533$, $R^2 = 0,360$). Menurut (Yuniati, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

3. Hubungan Antara Hubungan Tim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa hasil menggunakan uji korelasi Regresi linier didapatkan nilai $p-value$ sebesar 0.017 ($p < 0,05$) maka hal ini berarti ada hubungan antara hubungan tim kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavianis (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan interpersonal rekan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau didapatkan $p = 0,049$, $\alpha < 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, Heru dan Rosetti (2020) yang berjudul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efafina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui adanya jalinan hubungan yang baik dari semua pihak yang ada dalam organisasi. 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.

4. Hubungan Antara Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa hasil menggunakan uji korelasi Regresi linier didapatkan nilai $p-value$ sebesar 0.007 ($p < 0,05$) maka hal ini berarti ada hubungan antara gaji terhadap kepuasan kerja perawat. Menurut Apriliani & Hidayah (2020), mengemukakan bahwa gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kalalo dkk (2018), yang menunjukkan hubungan yang bermakna antara

kompensasi atau gaji dengan kepuasan kerja perawat di RSU Bethesda Tomohon dengan perbandingan proporsi perawat 2,4 kali kurang puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan kurang. Yetti dkk (2019) menyatakan bahwa fokus utama perawat dalam bekerja adalah memperoleh kesejahteraan dalam hal kompensasi.

5. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa hasil menggunakan uji korelasi Regresi linier didapatkan nilai $p-value$ sebesar 0.007 ($p < 0,05$) maka hal ini berarti ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdillah (2017) bahwa didapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat didapatkan $p-value = 0,002$ ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Kota Cimahi.

Lingkungan kerja fisik yang bagus akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan. Untuk menciptakan iklim menyenangkan pengaturan perlu dan yang adanya pengontrolan lingkungan kerja yang sifatnya fisik seperti halnya dalam pengaturan penerangan tempat kerja, suara-suara gaduh, udara, kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja (Jamalina & Mallongi, 2018).

6. Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa hasil menggunakan uji korelasi regresi linier didapatkan nilai $p-value$ sebesar 0.019 ($p < 0,05$) maka hal ini berarti ada hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja dengan kategori Puas (Skor>60) sejumlah 203 responden (88.3%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmo & Santoso (2024) bahwa didapatkan nilai $p-value$ sebesar 0.005 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat korelasi antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.

Hal ini didukung dengan penyataan Sriwulandari (2020), bahwa jika beban kerja terlalu tinggi individu akan memandang pekerjaannya sebagai suatu beban yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang rendah. Selanjutnya kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan berdampak terhadap kinerja perawat. Jika seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi kerja yang besar dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah yang disebabkan oleh beratnya tingkat beban kerja. Dengan demikian beban kerja yang sesuai akan memberikan kepuasan bagi perawat dalam bekerja.

SIMPULAN

Stress kerja, beban kerja, lingkup kerja, hubungan dengan tim, dan gaji berhubungan dengan kepuasan kerja perawat dibuktikan dengan hasil $p-value < 0,005$, dan berdasarkan analisis regresi logistik

berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling berhubungan terhadap kepuasan kerja perawat di di Sebuah Rumah Sakit Fasilitas Kesehatan Tingkat Dua yaitu lingkungan kerja dengan nilai sig 0,007, dimana nilai sig<0.05 yaitu 007. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yaitu hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengadakan penelitian lanjutan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat seperti kualitas supervisi, kebijakan organisasi, hubungan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, kondisi kerja, sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afidah, N., & Pratiwi, A. (2015). Hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di rumah sakit pku muhammadiyah surakarta. *Repository Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 196â, 205.
- Akansel, N., Watson, R., Vatansever, N., & Özdemir, A. (2021). Nurses' perceptions of caring activities in nursing. *Nursing Open*, 8(1), 506–516. <https://doi.org/10.1002/nop2.653>
- Ameen, K., & Faraj, S. (2019). Effect Of Job Stress On Job Satisfaction Among Nursing Staff In Sulimani Mental Health Hospitals. *Mosul Journal of Nursing*.
- Baker, O.G., & Alshehri, B.D. (2020). The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study. *Nurse Media Journal of Nursing*.
- Dewi, K. H., Pratiwi, A., & Setiyadi, N. A. (2024). Determinant Factors of Patient Satisfaction in the Orthopedic Surgery Ward. *JKG (Jurnal Keperawatan Global)*, 48-61
- Donley J. (2021). The Impact of Work Environment on Job Satisfaction: Pre-COVID Research to Inform the Future. *Nurse leader*, 19(6), 585–589. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.08.009>
- Faramarzpour, M., Farokhzadian, J., Tirgari, B., Mangolian Shahrabaki, P., Borhani, F., & Rafati, F. (2021). Nurses' perceptions of hospital ethical climate and their job satisfaction. *Ethics, Medicine and Public Health*, 18, 100664. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2021.100664>
- Fukuzaki, T., Iwata, N., Ooba, S., Takeda, S., & Inoue, M. (2021). The Relationships among Demographic Characteristics, Job Demands and Resources, Work–Family Spillover, Affective Commitment, and Work Engagement: A Study of Nurses at a Japanese Hospital. *Journal of Occupational Health*, 63(4), e12269.
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC nursing*, 19, 79. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>
- Mediating Factor at I Lagaligo East Luwu Hospital In 2022. *Pharmacognosy Journal*, 15(2), 319–324. <https://doi.org/10.5530/pj.2023.15.47>
- Juliana, Ong J., Nathaniel, Marcolino A., T. J. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan. 1.
- Kagan, I., Hendel, T. & Savitsky, B.(2021). Personal initiative and work environment as PREDIKTORs of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC Nurs* 20, 87 . <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00615-1>
- Kızılkaya, S (2024). The mediating role of job burnout in the effect of conflict management on work stress in nurses. *Curr Psychol* 43, 20275–20285 .
- Lei, L. P., Lin, K. P., Huang, S. S., Tung, H. H., Tsai, J. M., & Tsay, S. L. (2022). The impact of organisational commitment and leadership style on job satisfaction of nurse practitioners in acute care practices. *Journal of nursing management*, 30(3), 651–659.
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163–171. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Pratiwi, A., & Panggah, W. (2008). Hubungan Beban Kerja Dengan Waktu Tanggap Perawat Gawat Darurat Menurut Persepsi Pasien Di Instalasi Gawat Darurat RSU. *Pandan Arang Boyolali. Jawa Tengah. Berita Ilmu Keperawatan*, 1(3).
- Ridwan, M., Harahap, P., Sujito, Indarto, & Sulistyawati, A. I. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 28 (1), 60–79. <https://doi.org/10.24912/je.v28i1.1398>
- Sari, L. N. I., & Setiyadi, N. A. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan pada Pelayanan Antenatal Care di Puskesmas Kabupaten Klaten. *JUMANTIK*, 11(2), 179–189.
- Setyawan, A., Setiyadi, N. A., & Sugiharto, S. (2025). Metode Tim dalam Pelayanan Keperawatan: Systematic Review. *Jurnal Keperawatan*, 17(2), 441-448.
- Siti, T., & Setiyadi, N. A. (2020). *Hubungan Akses Layanan Kesehatan dan Kepuasan dengan Loyalitas Pasien* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sundari, Z. E., Djumarno, D., Rochbini, D. J., & Lo, S. J. (2023). The Effect of Workload, Work Environment, Work Stress and Responsibility

- on Nurses' Job Satisfaction at Business Engaged in Health Service Sector. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 13 (1), 77–86. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v13i1.8449>
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Staempfli, S., & Lamarche, K. (2020). Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 49(March 2019), 100814. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100814>