

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU

Devi Purnamasari¹, Agus Salim², Hilda Oktavianis³

^{1,2,3} S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Awal Bros

Pekanbaru, Jl. Karya Bakti No 8 Simpang BPG, 28141

email: Devi.purnamasari.annisa@gmail.com, royyanfaraz85@gmail.com, hildaoktavianis1@gmail.com

Abstrak

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu dari keberhasilan dalam pelayanan kesehatan rumah sakit, karena berdasarkan data menyebutkan bahwa hampir di setiap negara 80% lebih pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia merupakan tenaga keperawatan. Mengingat bahwa perawat merupakan salah satu SDM penting di rumah sakit, diharapkan perawat bekerja dengan profesional dan loyal dalam menjalankan pekerjaan, sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Faktor yang diteliti pada penelitian ini adalah faktor gaji, hubungan interpersonal rekan kerja dan peluang promosi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kepuasan kerja perawat dan variabel independen yaitu gaji, hubungan interpersonal rekan kerja dan peluang promosi dengan membagikan kuesioner lewat link google form. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling total. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor gaji, hubungan interpersonal rekan kerja dan peluang promosi mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dan berdasarkan analisis multivariat variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel gaji

Kata Kunci: gaji, hubungan interpersonal rekan kerja, kepuasan kerja, peluang promosi, perawat

Abstract

Nursing services are a determining factor for success in hospital health services because based on data it is stated that in almost every country 80% of health services are provided by nurses. 40% of healthcare providers in Indonesia are nursing personnel. Given that nurses are one of the important human resources in hospitals, nurses are expected to work professionally and loyally in carrying out their work, resulting in job satisfaction. This study aims to determine the factors that affect the job satisfaction of nurses in Arifin Achmad Hospital, Riau Province. The factors studied in this study were salary factors, interpersonal relations between co-workers, and promotion opportunities. This research uses quantitative research. This study uses the dependent variable, namely the job satisfaction of nurses, and the independent variables, namely salary, interpersonal relations of co-workers and promotion opportunities by distributing questionnaires via the google form link. The sampling technique is total sampling. The results showed that the factors of Salary, Interpersonal Relations of Coworkers and Promotion Opportunities affect the job satisfaction of nurses in Arifin Achmad Hospital, Riau Province and based on multivariate analysis the dominant variable that affects job satisfaction is the salary variable.

Keywords: interpersonal relationships with coworkers, job satisfaction, nurse, salary, promotion opportunities

Pendahuluan

Rumah sakit memiliki banyak Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. SDM yang ada di rumah sakit salah satunya adalah perawat. Budiono (2016) mengatakan bahwa perawat merupakan orang yang memberikan bantuan atau pelayanan kepada pasien dari level individu, keluarga hingga masyarakat dan mempunyai tujuan dan fungsi mencapai derajat kesehatan optimal. Kementerian RI dalam profil kesehatan Indonesia 2020 jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Indonesia tahun 2020 sebanyak 1.463.452 orang yang terdiri dari 1.072.679 tenaga kesehatan (73,30%) dan 390,773 penunjang kesehatan (26,70%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak adalah tenaga perawat sebanyak 40,85% dari total tenaga kesehatan, jumlah tenaga perawat di Provinsi Riau adalah 9554 orang. Tenaga perawat mempunyai peran yang strategis dalam meningkatkan



derajat kesehatan masyarakat karena perawat merupakan profesi yang memiliki kontribusi besar dalam pelayanan kesehatan dan juga memiliki jumlah yang lebih banyak dari tenaga kesehatan lainnya.

Data dari Kementerian Kesehatan RI berbanding lurus dengan kondisi jumlah tenaga perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Menurut Kementerian Kesehatan RI dalam Badan PPSDM Kesehatan 2020 tenaga kesehatan di rumah sakit antara lain ada SDM Kesehatan Medis berjumlah 172 tenaga, SDM Patologi Klinis berjumlah 5 tenaga, SDM Keperawatan berjumlah 556 tenaga, SDM Kebidanan berjumlah 108 tenaga, SDM Kefarmasian berjumlah 78 tenaga, SDM Kesehatan Masyarakat berjumlah 19 tenaga, SDM Kesehatan Lingkungan berjumlah 8 tenaga, SDM Gizi berjumlah 16 tenaga, SDM Keterampilan fisik berjumlah 13 tenaga, SDM Keteknikan medis berjumlah 33 tenaga, dan SDM Teknik biomedika berjumlah 81 tenaga. Jumlah tenaga kesehatan yang ada di RSUD Arifin Achmad didominasi oleh tenaga perawat sekitar 556 tenaga keperawatan (Kemenkes, 2021)

Mengingat bahwa perawat merupakan salah satu SDM penting di rumah sakit, diharapkan perawat bekerja dengan profesional dan loyal dalam menjalankan pekerjaan, sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut Huseno merupakan kondisi emosi yang positif atau menyenangkan yang timbul karena penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari pekerja ini diharapkan suatu hasil yang optimal (Huseno, 2016)

Menurut teori Dua Faktor terdapat dua kelompok variabel berbeda yaitu motivator atau disebut juga aspek intrinsik meliputi sifat pekerjaan, prestasi, peluang promosi, serta kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. *Hygiene factors* disebut juga aspek ekstrinsik meliputi ketidakpuasan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain). Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, karena memiliki konsep Multifaceted (banyak dimensi). Seseorang bisa puas dengan satu dimensi, namun tidak puas dengan dimensi lain (Sudaryo, Ariwibowo, & Sofiaty, 2018).

RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau merupakan rumah sakit kelas B Pendidikan, yang mempunyai tugas dan fungsi mencakup pelayanan kesehatan perorangan, pusat rujukan, dan pembinaan rumah sakit kabupaten/kota se Provinsi Riau. RSUD Arifin Achmad memiliki SDM yang banyak yang didominasi oleh tenaga perawat. Kepuasan perawat sangat penting untuk diketahui agar dapat meningkatkan mutu pelayanan dan juga akan muncul sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dari setiap tenaga perawat dapat diukur dari besar kecilnya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang diterima (Nurhidayati, & Suryalena, 2017).

Berdasarkan survei yang telah penulis lakukan di lapangan, penulis telah melakukan wawancara tidak langsung bersama 5 perawat di Rumah Sakit. Berdasarkan hasil wawancara tersebut terdapat beberapa perawat yang mengatakan puas dan tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau”.

Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen



penelitian, analisis data, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Desain penelitian ini adalah analitis mengetahui korelasi antara sebab dan akibat atau faktor resiko (variabel independen) kemudian dilanjutkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari sebab atau faktor risiko terhadap akibat atau efek (variabel dependen). Rancangan penelitian *cross sectional* yang merupakan suatu penelitian yang mempelajari korelasi antara faktor independen dengan faktor dependen dengan pengumpulan data dilakukan bersamaan secara serentak dalam satu waktu (Sugiyono, 2021).

Penelitian ini dilakukan ruang rawat inap Surgikal kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini dilaksanakan bulan September sampai Oktober 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap Surgikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yang memiliki 4 ruangan yaitu Gardenia, Flamboyan, Eldelweis dan Dahlia yang berjumlah 91 orang. Sampel pada penelitian ini adalah perawat rawat inap Surgikal kelas III yaitu ruangan Eldelweis kelas III (bedah umum, bedah orthopedi, bedah saraf, bedah anak, bedah urologi,) yang berjumlah 21 perawat dan Dahlia (bedah Onkologi, bedah plastik bedah gimul, THT, mata) yang berjumlah 21 perawat. Total jumlah sampel adalah 42 perawat. Teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota dijadikan sampel. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sampling total (Sugiyono, 2021).

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data langsung yang diberikan kepada pengumpul data. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada perawat di ruang rawat inap. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen atau media lain. Data ini diperoleh dari data internal rumah sakit dan dari website rumah sakit seperti profil rumah sakit, jumlah perawat rawat inap, dan jumlah ruangan rawat inap. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2021). Pada penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah mengambil kuesioner yang sudah di validasi. Validasi merupakan ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti, sedangkan reliabilitas adalah hasil pengukuran menggunakan ojek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Kuesioner diambil dari judul penelitian yaitu Elisa (2017) yang berjudul Tingkat kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit Tk.Ii Putri Hijau Medan, purnamasari, wulan (2010) faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD andi sultan Dg.Radja Bulukumba. Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kepuasan kerja perawat dan variabel independen yaitu gaji, hubungan interpersonal rekan kerja dan peluang promosi dengan membagikan kuesioner lewat *link google form*. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software statistic IBM 25*.

Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Tabel 1 Karakteristik 42 perawat rawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Karakteristik perawat	jumlah	Persentase
1. Umur		
21-30	5	11,9 %
31-40	25	59,5 %
41-50	10	23,8 %
51-60	2	4,8 %
Jumlah	42	100 %
2. Jenis Kelamin		



Laki-laki	8	19 %
Perempuan	34	81% %
Jumlah	42	100 %
3. Pendidikan terakhir		
D III Keperawatan	23	54,8 %
S1 Keperawatan	16	38,1 %
D III Kebidanan	3	7,1 %
Jumlah	42	100 %
4. Masa kerja		
1-10 tahun	21	50 %
11-20 tahun	17	40,5 %
21-30 tahun	4	9,5 %
Jumlah	42	100, %

Berdasarkan table 1 menunjukkan bahwa jumlah perawat terbanyak berumur 31-40 tahun berjumlah 25 orang (59,5%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (81%), pendidikan terakhir D III Keperawatan sebanyak 23 orang (54,8%) dan masa kerja 11-20 tahun 17 orang (40,5%).

2. Analisis Univariante

Tabel 2 Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Variabel	Jumlah	Persentase
1. Kepuasan Kerja		
Puas	24	57,1%
Tidak Puas	18	42,9 %
Jumlah	42	100%
2. Gaji		
Puas	25	59,5%
Tidak Puas	17	40,5 %
Jumlah	42	100%
3. Hubungan Interpersonal rekan		
Baik	30	71,4%
Tidak baik	12	28,8%
Jumlah	42	100%
4. Peluang Promosi		
Ada	27	64,3%
Tidak ada	15	35,7 %
Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel 2 variabel kepuasan kerja 24 responden (57,1%) menyatakan puas dan sebanyak 18 responden (42,9%) menyatakan tidak puas, variabel gaji sebanyak 25 responden (59,5%) menyatakan puas terhadap gaji dan 17 responden (40,5%) menyatakan tidak puas, variabel hubungan interpersonal rekan kerja sebanyak 30 responden (71,4%) hubungan interpersonal rekan kerja baik dan 12 responden (28,8%) hubungan interpersonal rekan kerja tidak baik, dan sebanyak 27 responden (64,3%) menyatakan ada peluang promosi dan 15 responden (35,7%) menyatakan tidak ada peluang promosi.

2. Analisis Bivariat

Tabel 3 Faktor gaji terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Variabel	Kepuasan kerja						P Value
	Tidak Puas		Puas		Total		
	F	%	F	%	F	%	
Tidak Puas	12	28,6%	5	11,9%	17	40,5%	0,003
Puas	6	14,3%	19	45,2%	25	59,5%	
jumlah	18	42,9%	24	57,1%	42	100%	

Berdasarkan tabel 4.3 menggambarkan bahwa hubungan faktor gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji Chi-Square didapatkan $p = 0,003$, $\alpha < 0,05$

Tabel 4 Faktor hubungan interpersonal rekan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Variabel	Kepuasan kerja						P valuee
	Tidak Puas		Puas		Total		
	F	%	F	%	F	%	
Tidak Baik	8	19%	4	9,5%	12	28,6%	0,049
Baik	10	23,8%	20	47,6%	30	71,4%	
Jumlah	18	42,9%	24	57,1%	42	100%	

Berdasarkan tabel 4 menggambarkan bahwa hubungan faktor Rekan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji Chi-Square didapatkan $p = 0,049$, $\alpha < 0,05$

Tabel 5 Faktor peluang promosi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Variabel	Kepuasan kerja						P value
	Tidak Puas		Puas		Total		
	F	%	F	%	F	%	
Tidak Ada	11	26,2%	4	9,5%	15	35,7%	0,00
Ada	7	16,7%	20	47,6%	27	64,3%	
Jumlah	18	42,9%	24	57,1%	42	100%	

Berdasarkan tabel 4.5 menggambarkan bahwa faktor Peluang Promosi berpengaruh terhadap signifikan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji Chi-Square didapatkan $p = 0,003$, $\alpha < 0,05$.

3. Analisis Multivariat

Tabel 6 Analisis multivariat faktor dominan terhadap kepuasan kerja perawat di rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau



Variabel	Unstandardized B	Coefficients Std. Errpr	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
Constant	,465	,047	3,690	6,132	0,000
Gaji	,309	,023	,318	2,927	0,000
Hubungan Interpersonal Rekan Kerja	,154	,023	,140	4,175	0,000
Peluang Promosi	,247	,025	,239		0,000

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa faktor gaji memiliki nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan B sebesar 0,309, faktor hubungan Interpersonal rekan kerja memiliki nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan Exp(B) sebesar 0,154 dan peluang promosi nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan Exp (B) sebesar 0,247. Sehingga faktor dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor gaji yang memiliki Sig $0,000 < 0,05$ dan B sebesar 0,309

Pembahasan

Pembahasan penelitian terdiri dari gaji, hubungan interpersonal rekan kerja dan peluang promosi yang akan dijelaskan secara rinci.

1. Gaji

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden diperoleh sebanyak 25 responden (59,5%) yang puas dan 17 responden (40,5%) tidak puas terhadap gaji. Hasil pada penelitian ini menggunakan uji Chi-Square $p < \alpha 0,05$, didapatkan hasil p Value = 0,003, $\alpha < 0,05$ sehingga hipotesis 1 diterima dan hipotesis 0 ditolak, artinya faktor gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

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 Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan” yang menyatakan bahwa 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. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan besaran gaji yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaji mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Gaji berkaitan dengan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sudaryo, dkk, 2018). Faktor gaji mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Menurut asumsi peneliti dikarenakan semakin tinggi gaji yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat, sebaliknya semakin rendah gaji yang diperoleh semakin rendah pula kepuasan kerja pada perawat. Gaji menjadi salah satu hal penting bagi perawat karena dengan memperoleh gaji dapat memenuhi kebutuhan hidupnya seperti sandang, pangan dan papan.

2. Hubungan Interpersonal Rekan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menggunakan uji Chi-Square $p < 0,05$, didapatkan hasil p Value = 0,049, $\alpha < 0,05$ sehingga hipotesis 1 diterima dan hipotesis 0 ditolak, artinya faktor antara hubungan interpersonal rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

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 Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan” yang menyatakan bahwa 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, yang mengatakan 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.

Hasil diatas menunjukkan bahwa faktor hubungan interpersonal rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Sudaryo, dkk 2018) faktor rekan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok adalah sumber kepuasan kerja bagi seseorang secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

4. Peluang Promosi

Hasil pada penelitian ini diperoleh dari uji Chi-Square $p < 0,05$, didapatkan hasil p Value = 0,003, $\alpha < 0,05$ sehingga hipotesis 1 diterima dan hipotesis 0 ditolak, artinya faktor peluang promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah, Erni dan Purboyo (2021) yang berjudul “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV rumah sakti Safety Banjarbaru” yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor finansial (gaji, jaminan sosial, promosi), faktor kepuasan fisik, sosial, psikologi, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor peluang promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor peluang promosi mempengaruhi kepuasan kerja. Peluang promosi yaitu adanya kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, Hal ini karena promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan, sehingga individu yang mengekspresikan bahwa keputusan promosi itu adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan kerja, Seseorang juga dapat merasakan adanya kemungkinan naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan terbuka atau tidak. Hal ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang (Sudayo, et al, 2018).

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya agar hasil penelitian lebih baik lagi. Adapun keterbatasan pada penelitian ini

menggunakan tiga variabel independen. Masih terdapat variabel lain 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 yang mampu menjelaskan dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan kesimpulan bahwa pada variable gaji dapat dijelaskan bahwa 17 orang responden (40,5%) menyatakan tidak puas terhadap gaji dan 25 orang responden (59,5%) menyatakan puas terhadap gaji. Sementara pada variabel hubungan interpersonal rekan kerja dapat dijelaskan bahwa 12 orang responden (28,8%) menyatakan tidak baik terhadap hubungan interpersonal rekan kerja dan 30 orang responden (71,4%) menyatakan baik terhadap hubungan interpersonal rekan kerja. Kemudian pada variabel peluang promosi dapat dijelaskan bahwa 15 orang responden (35,7%) tidak puas dan 27 orang responden (64,3%) menyatakan ada terhadap peluang promosi. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor gaji, hubungan interpersonal rekan kerja dan peluang promosi mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor gaji. Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan 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.

Referensi

- 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.
- Elisa. (2017). Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk.Ii Putri Hijau Medan.. Universitas Sumatera Utara
- Huseno, T. (2016). *inerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- Kemendes (2021). Profil Kesehatan Indonesia 2020, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Islam Kalimantan MAB.
- Khasanah, M., Alfisah, E., & MAB), P. (Universitas I. K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Rumah Safety Banjarbaru. Diss. Universitas
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Menkes RI, 2018. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien. Jakarta: Kementerian Kesehatan Indonesia.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Keperawatan.
- Nurhidayanti, D., & Suryalena, S. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University). Publishing



- Rahayu, P (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di RS Sentra Medika Cikarang. *Jurnal ilmiah keperawatan*, 6(1).
- Sudaryo, Ika. (2021). *Manajemen Sumber Daya Keperawatan*. Yogyakarta: Gosyen
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit And
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, R&D, penelitian Pendidikan)*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.
- Supomo, Hayati, Nur. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Purnamasari, Wulan. (2010) *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Andi Sultan Dg. Radja Bulukumba*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Tahsinia, Nadia. (2013). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Terpadu*. Universitas Islam Negeri Arif Hidayatullah
- Tarigan, R. H. B., 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.