



## Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit

Ribut Fitnanto<sup>1</sup>, Tina Shinta Parulian<sup>2</sup>, Elizabeth Ari Setyarini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santo Borromeus,  
Jalan Parahyangan Kavling 8 Blok B No. 1, Kota Baru Parahyangan, Cipeundeuy, Padalarang,  
Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40553.

### Info Artikel

Sejarah artikel :  
Diterima, Nov 11, 2021  
Disetujui, Des 22, 2021  
Dipublikasikan, Des 30, 2021

*Keywords :*  
Hospital nurse,  
Job satisfaction.

### Abstrak

Sebanyak 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun. Kepuasan kerja adalah bentuk dari persepsi seseorang yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Tujuan literature review mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Artikel yang digunakan dalam literature review diterbitkan pada tahun 2011-2021. Database yang digunakan dalam pencarian artikel adalah PubMed, ResearchGate dan Scholar dengan format PICO. Tujuh belas (17) artikel terpilih untuk dianalisis. Literature review ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit rata-rata belum mencapai kepuasan kerja. Simpulan faktor kepuasan kerja terdiri dari faktor intrinsik (Motivation factor) dan faktor ekstrinsik (Hygiene factor). Saran rumah sakit dapat membuat SOP proses penggajian, SOP pemilihan supervisor, SOP pembagian kerja sesuai dengan kapasitas rekan kerja, lingkungan kerja tidak membuat jenuh, SOP pemberian penghargaan kepada perawat, SOP memberikan motivasi, SOP kesempatan mendapatkan promosi dan SOP jaminan keselamatan kerja.

### Abstract

*The background of this study are there are 41% of hospital nurses experienced dissatisfaction with their jobs and 22% among them planning to leave their job in one year. Job satisfaction is a form of people perception reflected in attitude and focused on job behaviour. The aim of this study is to identified factors that affect hospital nurses' job satisfaction. The articles used in this study are between the years of 2011-2021 from PubMed, Research Gate, and Scholar with PICO format. Seventeen articles are chosen to be analyzed. This study shows that most of the hospital nurses aren't satisfied with their jobs. Factors that affecting job satisfaction are motivation factors including; achievement, job, promotion, motivation, and safety factor; and hygiene factors including; salary, supervisor, partner, and environment factor. Hospital should make SOP about salary processing, supervisor selection, equal job distribution based on job partner, awards for nurses, motivation, and opportunity to gain promotion and work safety guarantee.*

---

**Koresponden Penulis :**

Ribut Fitnanto

Program Studi Sarjana Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santo Borromeus,  
Jalan Parahyangan Kavling 8 Blok B No. 1, Kota Baru Parahyangan, Cipeundeuy,  
Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40553.

Email : [ributfitnanto@gmail.com](mailto:ributfitnanto@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Perawat merupakan orang yang bertugas merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan (Rifiani dkk, 2013). Pemberian layanan kesehatan khususnya layanan keperawatan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 (UU RI No 38, 2014) merupakan tugas seorang perawat, yaitu memberikan asuhan keperawatan profesional kepada klien di rumah sakit.

Jumlah perawat paling dominan diantara tenaga kesehatan yang lain, dengan proporsi sebanyak 33,3% (Profil Kesehatan Indonesia, 2016). Menurut Badan Pengembangan dan

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) terdapat 440.116 Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di rumah sakit, proporsi perawat sebesar 50% (BPPSDMK 2019). Salah satu masalah yang terjadi adalah kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja dalam profesi perawat sangat penting karena telah terbukti memengaruhi retensi perawat di tempat kerja. Kepuasan kerja perawat sangat dibutuhkan supaya meningkatkan pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian di Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukkan bahwa 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun (Baumann, 2007). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sandra R & Desy (2016) di RSUD Solok didapatkan 51,6% perawat pelaksana puas dengan pekerjaannya, 53,2% perawat memiliki motivasi kerja rendah, 51,6% perawat merasa lingkungan kerja baik dan 51,6% perawat merasa peran menajer kurang baik.

## 2. METODE

Desain penelitian ini adalah literature review. Identifikasi literatur yang dilakukan pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan kata kunci berdasarkan panduan, PICO (Population, Intervension, Prognosis Factor, Comparison, Outcome). Penelusuran artikel publikasi menyesuaikan MeSH (Medical Subject Headng) pada Pubmad yaitu "Nurses factor.job satisfaction". menggunakan kata bantu "AND". Adapun kriteria inklusi yang digunakan yaitu:

### a. Tipe studi

Artikel yang dipilih adalah hasil penelitian dengan pendekatan, cross sectional, dengan tahun terbitan 2011-2021 dan bisa diakses dalam bentuk full text, artikel yang bereputasi baik secara nasional terindeks pada sinta journal dengan kategori S1-S4, untuk artikel internasional dapat terindeks melalui scopus dengan kategori Q1-Q4.

### b. Tipe responden

Tipe responden dalam literature review ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit :

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Didapatkan bahwa ada sembilan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit faktor-faktor tersebut diantaranya.

### a. Faktor gaji

Terdapat tujuh artikel yang menyatakan bahwa gaji memengaruhi kepuasan kerja, Muti (2020) & Sirait (2016) menyatakan perawat yang menerima gaji yang sesuai mempunyai kecenderungan untuk puas terhadap pekerjaannya

### b. Faktor supervisor

Kepuasan terhadap supervisi juga memengaruhi kepuasan kerja dari perawat. Penelitian Nia et al (2020) menyatakan kualitas supervisor yang baik secara signifikan dan positif berpengaruh dengan kepuasan kerja, kualitas supervisor sangat menentukan kepuasan kerja yang tinggi. Supervisi di

ruangan hendaknya secara teratur setiap saat untuk menilai kemajuan dan memperbaiki kekurangan perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan (Masfirda, Yulastri & Esthika, 2020).

c. Faktor rekan kerja

Rekan kerja memengaruhi perasaan puas perawat dalam pekerjaan, sikap saling pengertian di tempat kerja, komitmen profesional, dan beban kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (Semachew et al, 2017). Hubungan dengan rekan sebagai faktor ekstrinsik berhubungan yang baik antar rekan kerja, dukungan, persahabatan, dan interaksi positif antar perawat dapat menyebabkan kepuasan (Sirait, 2016).

d. Faktor lingkungan tempat kerja

Kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan perawat. Penelitian Kitajima (2020) kepuasan kerja perawat lebih rendah di karenakan tingkat kelelahan yang disebabkan lingkungan tempat perawat bekerja memiliki kapasitas lebih dari 200 tempat tidur sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja. lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat dan tidak terdapat beban kerja yang berlebihan akan memengaruhi kepuasan kerja (Yulia, 2020).

e. Faktor prestasi/penghargaan

Prestasi kerja merupakan satu hal penting yang harus menjadi perhatian sebuah perusahaan. Penelitian Masfirda, Yulastri & Esthika (2020) menyatakan bahwa prestasi penghargaan kerja memengaruhi kepuasan kerja perawat. Prestasi dan penghargaan yang diberikan rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja.

f. Faktor motivasi

Motivasi atau dukungan ditempat kerja sangat penting. Penelitian Sandra (2017) motivasi kerja sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja, perawat dengan motivasi kerja rendah cenderung kurang merasa puas. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Ayalew et al (2019) mengatakan faktor motivasi dan dukungan sangatlah berhubungan positif dengan kepuasan kerja perawat.

g. Faktor promosi

Kesempatan untuk promosi dapat memengaruhi perasaan kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian Masfirda, Yulastri & Esthika (2020) menyatakan kesempatan promosi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja, pengembangan potensi disistem promosi yang baik mampu memengaruhi kepuasan kerja. Perawat mempunyai kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan adanya kesempatan naik pangkat bagi perawat yang rajin, memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat,. (Musmiler, Yulastri & Wawan, 2020).

h. Faktor keamanan/keselamatan

Keselamatan dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dari perawat, penelitian Ayalew et al (2019) menyatakan bahwa keamanan kerja merupakan penentu utama kepuasan kerja perawat. Keamanan atau rasa aman merupakan kebebasan dari ancaman dan terhindar kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. sejalan dengan hasil penelitian Masfirda, Yulastri & Esthika (2020) yang menyatakan bahwa keselamatan menjadi faktor yang memengaruhi perasaan puas.

i. Faktor pekerjaan/kondisi kerja.

Kondisi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Lorber (2020) menyatakan kondisi pekerjaan yang menyebabkan perasaan stres yang sering kali dialami oleh perawat di rumah sakit yang biasanya karena lamanya masa pelayanan keperawatan, sehingga paparan stres yang sering dialami dalam pekerjaan memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa perawat yang berkerja di rumah sakit rata-rata masih banyak yang belum mencapai kepuasannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit terdiri dari faktor intrinsik (Motivation factor) yaitu: faktor prestasi/penghargaan, faktor pekerjaan/kondisi kerja, faktor promosi, faktor motivasi, dan faktor keselamatan. dan faktor ekstrinsik (Hygiene factor) yaitu: faktor gaji, faktor supervisor, faktor rekan kerja, faktor lingkungan tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Argapati, A. K., Noor, H. N. B., & Sidin, A. I. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar Description Of Job Satisfaction Ward Nurse Hospital Of Stella Maris Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2020). The demographic predictors of job satisfaction among the nurses of a major public hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(1), 32.
- Ayalew, E., & Workineh, Y. (2019). Job satisfaction and associated factors among nurses in Bahir Dar city administrative, North West Ethiopia, 2017. *BMC research notes*, 12(1), 1-5.
- Batgerel, O. (2019). Working conditions and job satisfaction of hospital nurses: a comparative study between Mongolia and Japan. *Journal of Rural Medicine*, 14(2), 236-240.
- Hakim, A., Yassir, M., & Nur, M. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang UGD RSUD Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 4(5), 541-548.
- Helvia, M. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Arosuka Tahun 2019 (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Kemendes RI, BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN SDM KESEHATAN. <http://bppsdk.kemkes.go.id/web/?select=berita&page=6>
- Kitajima, M., Miyata, C., Tamura, K., Kinoshita, A., & Arai, H. (2020). Factors associated with the job satisfaction of certified nurses and nurse specialists in cancer care in Japan: Analysis based on the Basic Plan to Promote Cancer Control Programs. *PLoS one*, 15(5), e0232336.
- Kreitner, Robert., dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 (Buku 1) Jakarta: Salemba.
- Lin, P. Y., MacLennan, S., Hunt, N., & Cox, T. (2015). The influences of nursing transformational leadership style on the quality of nurses' working lives in Taiwan: a cross-sectional quantitative study. *BMC nursing*, 14(1), 1-9.
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., ... & Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *BMJ open*, 8(6).
- Lorber, M., Treven, S., & Mumel, D. (2020). Well-being and satisfaction of nurses in Slovenian hospitals: a cross-sectional study. *Slovenian Journal of Public Health*, 59(3), 180.
- Moher D, Shamseer L, Clarke M, Ghersi D, Liberati A, Petticrew M, Shekelle P, Stewart LA. (2015). Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis Protocols (PRISMA-P) starekant. *Syst Rev*.4(1):1. doi: 10.1186/2046-4053-4-1
- Mousazadeh, S., Yektatabab, S., Momennasab, M., & Parvizy, S. (2018). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC research notes*, 11(1), 1-5.
- Muti, R. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang inap rsu tenriawaru kab. Bone. *Jurnal kesehatan luwu raya*, 7(1), 109-120.
- Musmiler, E., Arif, Y., & Wahyudi, W. (2020). Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 9(2), 275-282
- Okoli, C. & Schabran, K. (2010). A Guide to Connducting a Systematic Literature Review of Information System Research. *Sprout: Working papers on Information System*, 10(26). <http://sprouts.aisnet.org/10-26>
- Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2016. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. 2017.
- Sandra, R., & Sondari, D. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Solok. *MEDISAINS*, 15(3), 148-155
- Semachew, A., Belachew, T., Tesfaye, T., & Adinew, Y. M. (2017). Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: institution-based cross-sectional study. *Human resources for health*, 15(1), 1-8.
- Sharif Nia, H., Arslan, G., Naghavi, N., Sivarajan Froelicher, E., Kaveh, O., Pahlevan Sharif, S., & Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of clinical nursing*.

- Siagian (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ED. 1, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sirait, E., Pertiwiwati, E., & Herawati, H. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 4(1), 14-20.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 17(2), 78-87.
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International journal of nursing sciences*, 5(4), 383-389.
- YULIA, R. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. *Human Care Journal*, 5(4), 1050-1059.