



**HUBUNGAN KOMPENSASI, KESESUAIAN BEBAN KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP  
RSUD EMPAT LAWANG**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**NAMA : MERLIN DIANDRA**

**NIM : 10011281621048**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2020**



**HUBUNGAN KOMPENSASI, KESESUAIAN BEBAN  
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT  
INAP RSUD EMPAT LAWANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar (S1)  
Sarjana Kesehatan Masyarakat Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sriwijaya

**OLEH**

**NAMA : MERLIN DIANDRA  
NIM : 10011281621048**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S1)  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2020**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini dengan judul “Hubungan Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Empat Lawang” telah disetujui untuk diujikan pada tanggal           Maret 2020.

Indralaya,     Maret 2020

**Pembimbing**

**Dr. Misnaniarti,S.KM.,M.KM**  
**NIP. 197606092002122001**



## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini dengan judul “Hubungan Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Empat Lawang” telah dipertahankan di hadapan panitia Sidang Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal Maret 2020 dan telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Indralaya, Maret 2020

### Ketua Penguji :

1. Dr. Haerawati,S.KM.,M.Kes  
NIP. 198603102012122001


(  )

### Penguji :

1. Dian Safriantini,S.KM.,M.PH  
NIP. 198810102015042001
2. Indah Purnama Sari,S.KM.,M.KM  
NIP. 198604252014042001
3. Dr. Misnaniarti,S.KM.,M.KM  
NIP. 197606092002122001

(  )  
(  )  
(  )

Mengetahui,  
Dekan FKMM Unsri



**Iwan Stia Budi,S.KM.,M.Kes**  
NIP. 197712062003121003

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Merlin Diandra

Tempat / Tanggal Lahir : Talang Benteng / 27 Juli 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Desa Talang Benteng Kecamatan Muara Pinang  
Kabupaten Empat Lawang

Email : merlin.diandra2015@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Indrawan

Ibu : Diana

Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 10 Muara Pinang 2004-2010
2. SMP Negeri 2 Muara Pinang 2010-2013
3. SMA Negeri 1 Muara Pinang 2013-2016
4. Universitas Sriwijaya 2016-sekarang

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIRISME

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti Etika Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya serta menjamin bebas plagiarism. Bila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus / gagal.

Indralaya, Maret 2020

Yang Bersangkutan



Merlin Diandra

NIM. 10011281621048

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT., yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi dengan judul Hubungan Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja, dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Empat Lawang dapat diselesaikan.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini banyak sekali pihak yang telah turut membantu kelancaran pembuatan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Iwan Stia Budi, S.KM., M. Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat, yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada seluruh anak didiknya selama ini.
2. Direktur Utama, staff administrasi beserta seluruh perawat di RSUD Empat Lawang yang telah memberikan izin dan membantu peneliti untuk dapat melaksanakan penelitian di area rumah sakit, serta bersedia memberikan informasi dan data yang berguna dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM selaku pembimbing skripsi saya yang telah meluangkan waktunya dan tak henti-hentinya membimbing, membantu, dan mengarahkan penulis demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Ibu Asmaripa Ainy, S.Si., M. Kes., Ibu Dr. Haerawati Idris, S.KM., M. Kes., Ibu Dian Safriantini, S.KM., M.PH., dan Ibu Indah Purnama Sari, S.KM., M.KM., selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah berkenan membuka cakrawala ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Seluruh staff /karyawan di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di FKM Unsri.

7. Keluargaku tercinta, Ayahku (Indrawan), Ibuku (Diana), saudara-saudaraku (mama Zahtin dan papa Alea), sepupuku (yuk Intan) serta semua keluargaku yang selalu mencurahkan kasih sayang, dukungan, serta motivasi untukku.
8. Sahabatku tersayang, Rega, Mia, Eva, dan Tesya yang terus memberiku semangat. Sahabat dan teman seperjuanganku Rini, Rida, Nabila, dan Intan yang memberikan dukungan, semangat serta kebersamaannya hingga skripsi ini selesai.
9. Afrizal Rozik yang selalu sibuk terima kasih telah selalu menemani, terima kasih atas semua nasihat, masukan serta dukungannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dari semua pihak demi perbaikan dan kesempurnaan proposal skripsi ini.

Indralaya,      Maret 2020

Penulis



**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
SKRIPSI, APRIL 2020**

**MERLIN DIANDRA**

**HUBUNGAN KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN HUBUNGAN  
INTERNASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI  
INSTALASI RAWAT INAP RSUD EMPAT LAWANG**

xviii + 72 halaman, 20 tabel, 8 gambar, 6 lampiran

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya dan merupakan aspek yang berhubungan dengan kinerja serta produktivitas kerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan bagi sumber daya manusia dalam hal ini perawat agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Empat Lawang berdasarkan kompensasi, beban kerja, hubungan interpersonal, dan kondisi tempat kerja.

Desain penelitian ini adalah *cross sectional*. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode *simple random sampling* yang berjumlah 63 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian berupa kuesioner. Analisis data menggunakan analisis univariat analisis bivariat.

Berdasarkan hasil analisis univariat didapatkan bahwa sebanyak 55,6% perawat RSUD Empat Lawang puas terhadap pekerjaannya dan 44,4% lainnya menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis bivariat yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Empat Lawang adalah kompensasi (PR = 2,789, 95% CI (1,558-5,319)) dan kondisi tempat kerja (PR = 1,163, 95% CI (0,701-1,929)), sementara beban kerja (PR = 1,778, 95% CI (0,688-4,597)) dan hubungan interpersonal (PR = 2,256, 95% CI (0,840-6,064)) tidak memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Empat Lawang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Empat Lawang dipengaruhi oleh kompensasi dan kondisi tempat kerja. Disarankan bagi pihak rumah sakit untuk melakukan sistem imbalan dengan menggunakan aspek penghargaan yaitu dengan memberikan *reward* kepada perawat berprestasi, melakukan kenaikan gaji secara berkala dengan memperhatikan perubahan gaji berdasarkan tingkat produktivitas pegawai dan beban kerja, serta perlu melengkapi fasilitas di unit tempat kerja perawat, seperti kafetaria khusus perawat .

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Hubungan  
Interpersonal, Kondisi Tempat Kerja

Kepustakaan : 45 (2001-2014)

**ADMINISTRATION OF HEALTH POLICY  
PUBLIC HEALTH FACULTY  
UNIVERSITY OF SRIWIJAYA  
Thesis, April 2020**

**MERLIN DIANDRA**

**THE CORRELATION BETWEEN COMPENSATION, WORKLOAD, AND  
WORK ENVIRONMENT TOWARD THE NURSES'S JOB SATISFACTION IN  
INPATIEN INSTALATION OF REGIONAL PUBLIC HOSPITAL IN EMPAT  
LAWANG**

*xviii + 72 pages, 20 tables, 8 images, 6 appendix*

**ABSTRACT**

*Job satisfaction is an individual's general attitude towards his work and is an aspect related to work performance and productivity. Job satisfaction is needed for human resources, in this case nurse in order to improve the quality of health service. This study aims to determine the factors associated with nurse job satisfaction at the Empat Lawang Hospital based on compensation, workload, interpersonal relationships, and workplace conditions.*

*This research using cross sectional design. Samples were collected using a simple random sampling method, totaling 63 respondents. Analysis of the data using univariate and bivariate.*

*Based on the results of the univariate analysis it was found that as many as 55,6% of nurses in the Empat Lawang Hospitas were satisfied with their work and 44,4% stated they were not satisfied with their work. The bivariate test analysis result shows that factor which have correlation with nurse job satisfaction in inpatient instalation of regional public hospital in Empat Lawang are compensation (PR = 3,517, 95% CI (1,715-7,064)) and workplace conditions (PR = 1,891, 95% CI (1,148-3,115)), meanwhile workload (PR = 1,194, 95% CI (0,681-2,096)) and interpersonal relationships (PR = 1,636, 95% CI (0,932-2,873)) do not have any correlation with nurse job satisfaction.*

*This research show that nurse job satisfaction at inpatient instalation of regional public hospital in Empat Lawang is influenced compensation and workplace conditions. It is recommended for the hospital to conduct a reward system using the award aspect, namely by giving rewards to outstanding nurses, make salary increases regularly by paying attention to changes in salary based on the level of employee productivity and workload, and need to complete facilities in the nurse's work unit like a nurse's special cafeteria, .*

**Key Words** : *Job Satisfaction, Compensation, Workload, Interpersonal Relationships, Workplace Conditions*

**Literatures** : *45 (2001-2014)*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan Umum .....	5
1.3.2 Tujuan Khusus .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Bagi Peneliti .....	6
1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat .....	6
1.4.3 Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang .....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.5.1 Lingkup Waktu.....	6
1.5.2 Lingkup Lokasi .....	6
1.5.3 Lingkup Materi.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Rumah Sakit .....	7
2.1.1 Definisi.....	7

2.1.2	Klasifikasi Rumah Sakit.....	7
2.1.3	Fungsi Rumah Sakit.....	9
2.2	Perawat .....	9
2.2.1	Definisi .....	9
2.2.2	Fungsi Perawat .....	10
2.2.3	Hak-Hak Perawat .....	11
2.2.4	Kewajiban Perawat.....	12
2.3	Kepuasan Kerja .....	13
2.3.1	Definisi .....	13
2.3.2	Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.3.3	Faktor Kepuasan Kerja.....	17
2.3.4	Dampak Kepuasan Kerja.....	20
2.4	Kerangka teori .....	21
2.5	Penelitian terdahulu.....	23
<b>BAB III KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL .....</b>		<b>24</b>
3.1	Kerangka Konsep .....	24
3.1.1	Definisi Operasional.....	27
3.2	Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>		<b>31</b>
4.1	Desain Penelitian.....	31
4.2	Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian .....	31
4.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
4.3.1	Populasi Penelitian .....	31
4.3.1	Sampel penelitian .....	32
4.4	Jenis, Cara dan Pengumpulan Data .....	32
4.4.1	Jenis Data .....	32
4.4.2	Alat dan Cara Pengumpulan Data .....	33
4.5	Pengolahan Data.....	33
4.6	Uji Validitas dan Reabilitas.....	34
4.6.1	Uji Validitas .....	34
4.6.2	Uji Reliabilitas.....	35
4.7	Analisis Data .....	36
4.7.1	Analisis Univariat.....	36
4.7.2	Analisis Bivariat.....	36
4.8	Penyajian Data.....	37
<b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>38</b>

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	38
5.1.1 Visi Misi RSUD Empat Lawang.....	38
5.1.2 Struktur Organisasi RSUD Empat Lawang.....	39
5.1.3 Sumber Daya di RSUD Empat Lawang.....	41
5.1.4 Jenis Pelayanan di RSUD Empat Lawang .....	44
5.2 Hasil Penelitian .....	45
5.2.1 Analisis Univariat .....	45
5.2.2 Analisis Bivariat.....	56
<b>BAB VI PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
6.1 Keterbatasan Penelitian.....	62
6.2 Pembahasan.....	63
6.2.1 Kepuasan Kerja Responden .....	63
6.2.2 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Perawat .....	65
6.2.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat.....	66
6.2.4 Hubungan Hubungan Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Perawat.....	68
6.2.5 Hubungan Kondisi Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat ..	70
<b>BAB VII PENUTUP</b>	
7.1 Kesimpulan .....	71
7.2 Saran.....	72
7.2.1 Bagi RSUD Empat Lawang .....	72
7.2.2 Bagi Peneliti Lainnya.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>xv</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase Ketidakhadiran Perawat .....	4
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1	Definisi Operasional .....	27
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 5.1	Sumber Daya Manusia di RSUD Empat Lawang tahun 2019 .....	41
Tabel 5.2	Fasilitas Penunjang di RSUD Empat Lawang tahun 2019 .....	44
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Karakteristik Umur Responden .....	45
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Karakteristik Lama Kerja di RS .....	46
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Karakteristik Pendidikan Akhir Responden .....	47
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Karakteristik Jabatan Responden .....	47
Tabel 5.8	Persentase Distribusi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja	48
Tabel 5.9	Persentase Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi	50
Tabel 5.10	Persentase Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Beban Kerja.....	52
Tabel 5.11	Persentase Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Beban Kerja.....	54
Tabel 5.12	Persentase Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kondisi Tempat Kerja.....	55
Tabel 5.13	Distribusi Responden Berdasarkan Kompensasi dan Kepuasan Kerja	57
Tabel 5.14	Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja	58
Tabel 5.15	Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Interpersonal dan Kepuasan Kerja .....	59
Tabel 5.16	Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori.....	22
Gambar 3.1	Kerangka Konsep .....	25
Gambar 5.1	Struktur Organisasi RSUD Empat Lawang.....	40
Gambar 5.2	Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Empat Lawang .....	49
Gambar 5.3	Persepsi Perawat terhadap Kompensasi yang Diterima .....	51
Gambar 5.4	Persepsi Perawat terhadap Beban Kerja yang Diterima.....	53
Gambar 5.5	Persepsi Perawat terhadap Hubungan Interpersonal .....	55
Gambar 5.6	Persepsi Perawat terhadap Kondisi Tempat Kerja .....	56

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan rumah sakit di Indonesia dari sisi pertumbuhan jumlahnya dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir terus meningkat. Jumlah rumah sakit di Indonesia mencapai 2.820 rumah sakit dimana jumlah tersebut telah mengalami peningkatan sebanyak 737 rumah sakit sejak tahun 2012 dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 5,2% (Kemenkes, 2018). Banyaknya jumlah rumah sakit yang berkembang di Indonesia membuat rumah sakit saling berlomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Di rumah sakit, perawat paling sering berinteraksi secara langsung dengan pasien, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan rumah sakit. Hal tersebut didukung oleh pernyataan yang mengatakan bahwa 40-60% pelayanan di rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan (Nainggolan, 2010).

Mengingat besarnya persentase pelayanan keperawatan di rumah sakit, rumah sakit perlu berupaya untuk mempertahankan sumber daya manusia keperawatan yang ada di institusinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak rumah sakit dalam mempertahankan SDM keperawatan yaitu mempertahankan aspek kepuasan kerja setiap SDM keperawatan yang ada di rumah sakit tersebut (Hilda dan Alimin, 2014).

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan bagi sumber daya manusia dalam hal ini perawat agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Menurut Robins (2001), kepuasan kerja merupakan salah satu sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Lebih lanjut Koesmono (2005)



menyatakan bahwa kepuasan kerja itu merupakan penilaian, perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Dalam bukunya yang berjudul *Behavior in Organization*, Herzberg (1959) mengemukakan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh pemenuhan dari *motivating factors*, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan berkarir, dan promosi kerja. Selain itu, Dewi (2011) mengemukakan bahwa determinan yang membentuk kepuasan kerja adalah lingkungan kerja (kondisi tempat kerja dan hubungan interpersonal), gaya kepemimpinan atasan, sifat pekerjaan, *benefit*, dan promosi kerja.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Ruvendi (2005), yang mengkaji mengenai imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor (BBHIP), berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel imbalan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai BBIHP Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian internasional, 43.000 perawat dari 700 rumah sakit yang ada di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat berkisar antara 17% sampai 41%. Adanya persentase keinginan para perawat untuk tidak hadir dalam bekerja mereka bervariasi, mulai dari 17% sampai 39% (Susanti, 2015).

Berdasarkan hasil survey kepuasan kerja yang dilakukan oleh Hidayat (2015) di salah satu rumah sakit pendidikan yang ada di Indonesia yaitu Rumah Sakit Universitas Hasanuddin, memperoleh hasil sebanyak 62,1% puas dengan standar kepuasan kerja yang diterapkan di rumah sakit tersebut sebesar 80%, sehingga 37,9% perawat lainnya menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2016 di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher, menemukan bahwa ketidakpuasan perawat berada pada tingkat sedang. Hal ini dibuktikan bahwa sebesar 56,4% perawat

non PNS di ruangan menyatakan ketidakpuasan dengan pekerjaannya (Roni, 2017).

Adapun output yang dihasilkan dari kepuasan kerja ini salah satunya adalah *turnover*. Sugma (2006) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan penyebab yang paling utama dari *turnover*. *Turnover* adalah keluarnya pegawai dari tempat bekerjanya. Menurut Gauerke (1997) *turnover* pada perawat memiliki batas maksimal 5-10% per tahun. Oleh sebab itu, tingkat kepuasan kerja perawat dalam suatu rumah sakit perlu diperhatikan guna mendukung peningkatan pelayanan kesehatan di rumah sakit itu sendiri.

Secara teoritis dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Natsir, 2015).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yanidrawati (2012), yang menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Implikasi dari temuan tersebut adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi dengan meningkat kepuasan kerja.

Ada beberapa persoalan yang diindikasikan terkait dengan kepuasan kerja perawat di hampir semua rumah sakit yang ada di Indonesia. Perihal tunjangan, penghargaan, dan hubungan dengan pemimpin serta rekan kerja menyebabkan ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaannya. Tuntutan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana dirasa tidak cukup sebanding dengan kompensasi yang diberikan rumah sakit (Sulistiani, 2010).

Tingkat kepuasan kerja perawat merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Salah satu tolak ukur dari kepuasan kerja adalah dapat dilihat dari

ketidakhadiran perawat. Berikut ini daftar persentase ketidakhadiran perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Empat Lawang :

**Tabel 1.1 Persentase Ketidakhadiran Perawat**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Perawat</b>	<b>Persentase Ketidakhadiran</b>
November 2019	72	5,2%
Desember 2019	72	5,9%
Januari 2020	72	6,3%

*Sumber : Tata Usaha RSUD Empat Lawang*

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan November 2019 sampai Januari 2020. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja perawat dan menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat ketidakhadiran perawat maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu (2013), kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absen kehadiran karyawan. Kedisiplinan perawat sangat penting bagi rumah sakit, sehingga pihak rumah sakit perlu memperhatikan SDM keperawatan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran perawat. Kondisi ini tentunya dapat menghambat peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Jumlah populasi perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang pada tahun 2020 sebanyak 72 orang ( RSUD Empat Lawang, 2019). Meskipun jumlah perawat cukup besar di rumah sakit ini, sejak didirikan hingga sekarang belum pernah dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja perawat di RSUD Empat Lawang. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pada instalasi rawat inap RSUD Empat Lawang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan literatur dari beberapa rumah sakit yang ada di Indonesia menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya. Suatu penelitian yang dilakukan oleh Tahsinia (2013) di Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu melaporkan sebanyak 41,3% perawat merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja merupakan salah satu penyebab *turnover*. Selama 2 tahun terakhir tingkat *turnover* perawat di RSUD Empat Lawang mencapai 11,03%. Maka peneliti menyusun rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kompensasi, kesesuaian beban pekerjaan, dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui karakteristik individu perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang
2. Mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang
3. Mengetahui hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang
4. Mengetahui hubungan kesesuaian beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang
5. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan serta pemahaman peneliti mengenai kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

### **1.4.2 Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat**

Sebagai bahan informasi bagi pembaca maupun pihak-pihak terkait yang mungkin ingin melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja perawat di rumah sakit di masa yang akan datang.

### **1.4.3 Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang**

Sebagai informasi gambaran tentang faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.5.1 Lingkup Lokasi**

Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Empat Lawang.

### **1.5.2 Lingkup Waktu**

Penelitian mengenai kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Empat Lawang dilaksanakan pada Februari 2020.

### **1.5.3 Lingkup Materi**

Materi penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang kepuasan kerja perawat

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Rifdah., dan Purwanto, Didik. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya*. [Online]. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan. Volume 02: No. 01. Dari: <http://ojms.umsida.ac.id/> [22 Maret 2020]
- Altaf, A., dan Awan, M. A. 2011. *Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relation on the Job Overload and Job Satisfaction*. [Online]. Journal of Business Ethics. Volume 104: No. 01. Dari: <http://brainmass.com/business/> [11 Februari 2020]
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dalawolo, Petrus., Trsinawati, Rina., dan Wiyadi. 2015. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta*. [Online]. Jurnal Manajemen DayaSaing. Volume 17:No 02. Dari : <http://jurnal.ums.ac.id/> [30 November 2019]
- Dhania, Dhinirama. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan*. [Online]. Jurnal Psikologi PITUTUR. Volume 01: No. 01. Dari : <http://jurnal.umk.ac.id/> [30 November 2019]
- Darmawan, Agus Budi. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BRI cabang Salatiga*. [Skripsi]. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. [Online]. Dari : <http://repository.uksw.edu/> [1 Desember 2019]
- Davis, K & Newtrom, J.W. 2002. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. Newyork: McGraw Hill

- Eman, Sido. 2004. *Analisis Hubungan Persepsi Karyawan terhadap Pelaksanaan TQM dengan Kepuasan Umum dan Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Ambarawa*. [Thesis]. Semarang: FKM Universitas Diponegoro.
- Feny, Candra Wijayanti. F. C. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan untuk Keluar dari Suatu Organisasi pada Perawat di RSI Hidayatullah*. [Thesis]. Yogyakarta: Universitas STMIK AMIKOM
- Gouzaly, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Hakim, Abdul., Yassir, Muhammad., dan Nur, Muhammad. 2014. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewagang Maros*. [Online]. Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis. Volume 04: No. 05. Dari : <http://ejournal.stikesnh.ac.id/> [13 Februari 2020]
- Handako, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Handoko, Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi : Teori Kasus dan Analisis*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hastono, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hilda, dan Alimin, Maidin. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Imbalan dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana*. [Online]. Jurnal Sains dan Teknologi Ilmu Kesehatan. Volume 04: No. 02. Dari : <http://pasca.unhas.ac.id/> [12 Februari 2020]
- Kusnanto. 2004. *Pengantar Profesi dengan Praktek Keperawatan Profesional*, editor Monica Ester. Jakarta: EGC

- Kusumawati, Rosalina. 2004. *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RS MH Thamrin Internasional Salemba Jakarta*. [Thesis]. Depok: Program Pascasarjana FKM UI
- Littlejohn, Stephen. 2009. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mardiana. 2009. *Manajemen Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marihot, Tua. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Melani, Titis., dan Suhaji. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang)*. [Online]. Jurnal Kajian Akuntansi Bisnis. Volume 01: No. 01. Dari : <http://jurnal.widyamanggala.ac.id/> [26 November 2019]
- Musthapa, Noraani., dan Ghee, W. Y. 2013. *Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia*. [Online]. Journal Business and Management Horizons. Volume 01: No. 01. Dari : <http://citeseerx.ist.psu.edu/> [20 Februari 2020]
- Nainggolan, M. J. 2010. *Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan*. [Skripsi]. Medan: Universitas Sumatera Utara. [Online]. Dari : <http://repository.usu.ac.id/> [20 Februari 2020]
- Najmah. 2011. *Manajemen & Analisa Data Kesehatan Kombinasi Teori dan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Panggabean, M.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Permenkes, 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 56 tahun 2014 tentang Rumah Sakit



- \_\_\_\_\_. 2013. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 17 tahun 2013 tentang Perawat.
- Pertiwi, Veenda Herlyna. 2004. *Hubungan Iklim Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS FK UKI Cawang Jaktim*. [Thesis]. Depok: Program Pascasarjana FKM UI. [Online]. Dari : <http://lib.ui.ac.id/> [21 Februari 2020]
- Rezky. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Zahira Depok*. [Thesis]. Jakarta: Program FKM UI
- Riduan. 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Riggio, R. E. 2000. *Introduction to Industrial / Organizational Psychology 3<sup>rd</sup>*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*, Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT INDEKS kelompok Gramedia
- Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. [Online]. Jurnal Ilmiah Binaniaga. Volume 01: No. 01. Dari : <http://academia.edu/> [1 Desember 2019]
- Santrok, John W. 2002. *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKKPN.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian : Cetakan Ketujuh*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sulistiani, Ita. 2010. *Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Haji Makassar*. [Disertasi]. Makassar: Universitas

- Alauddin. [Online]. Dari : <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/> [20 Februari 2020]
- Sunyoto, Suyanto. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps
- Supardi. 2007. *Analisa Stres Kerja pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumkit TK II Putri Hijau Kesdam i/bb Medan* (Thesis). Medan: Sekolah Pascasarjana USU. [Online]. Dari : <http://repository.usu.ac.id/> [20 Februari 2020]
- Suroso. Suntoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC
- UU RI, 2009. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit.
- Welda, Astefany. 2012. *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja di Instalasi Rawat Inap RSMH Thamrin Salemba*. [Skripsi]. Depok: Universitas Indonesia. [Online]. Dari : <http://lib.ui.ac.id/> [15 November 2019]
- Widodo, Parwanto. 2004. *Pengaruh Lingkungan Kerja pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga*. Jurnal Daya Saing.
- Yuhartini. 2006. *Analisis Kepuasan Perawat di Instalasi Rawat Inap RS DR M. Djamil*. [Thesis]. Depok: Program Pascasarjana FKM UI