

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TK II ISKANDAR MUDA BANDA ACEH

Riduan Purba^{1*}, Angga Satria Pratama², Saiful Riza³

¹ Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Abulyatama, Aceh, Indonesia

², Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Abulyatama, Aceh, Indonesia

³ Program Studi Profesi Ners Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Abulyatama, Aceh, Indonesia

Surel: riduanprb99@gmail.com*

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Desain penelitian menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian berjumlah 190 perawat, dengan sampel 129 responden yang diambil menggunakan teknik proportionate random sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berbasis Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang dimodifikasi. Analisis data menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara faktor insentif ($p=0,044$), kondisi pekerjaan ($p=0,016$), dan supervisi ($p=0,032$) dengan kepuasan kerja perawat. Mayoritas responden merasa puas terhadap kondisi pekerjaan (64,3%) dan supervisi yang dilakukan secara rutin (68,2%). Kesimpulannya, kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh faktor insentif, kondisi pekerjaan, dan supervisi yang baik. Peningkatan sistem penghargaan dan pengawasan berkelanjutan disarankan guna meningkatkan kepuasan dan mutu layanan keperawatan.

Kata kunci: kepuasan kerja, insentif, supervisi, kondisi kerja, perawat

ABSTRACT

Job satisfaction is an essential factor influencing the quality of nursing care in hospitals. This study aims to identify the factors associated with nurses' job satisfaction at TK II Iskandar Muda Hospital, Banda Aceh. The research employed a descriptive-analytic design with a cross-sectional approach. The study population consisted of 190 nurses, and a sample of 129 respondents was selected using a proportionate random sampling technique. The research instrument utilized a modified version of the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Data were analyzed using the Chi-Square test with a significance level of 0.05. The results revealed significant relationships between job satisfaction and incentive factors ($p=0.044$), working conditions ($p=0.016$), and supervision ($p=0.032$). Most respondents reported being satisfied with their working conditions (64.3%) and routine supervision (68.2%). In conclusion, nurses' job satisfaction is influenced by fair incentives, supportive working conditions, and effective supervision. Strengthening reward systems and maintaining consistent supervision are recommended to enhance job satisfaction and improve the overall quality of nursing services.

Keywords : job satisfaction, incentives, supervision, working conditions, nurses.

1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada kecanggihan fasilitas medis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, terutama tenaga keperawatan. Perawat berperan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien dalam memberikan asuhan keperawatan. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja perawat memiliki implikasi yang signifikan terhadap mutu layanan dan keselamatan pasien (Marquis & Huston, 2017; Lu et al., 2019).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional positif yang muncul akibat penilaian individu terhadap pengalaman kerja mereka (Judge & Robbins, 2015). Dalam konteks keperawatan, kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana perawat merasa kebutuhan, ekspektasi, dan nilai-nilai profesionalnya terpenuhi selama bekerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan tingkat produktivitas, loyalitas, motivasi, serta rendahnya intensi untuk keluar dari pekerjaan (Lu et al., 2019; Han et al., 2020). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan stres kerja, burnout, konflik interpersonal, hingga menurunnya kualitas pelayanan keperawatan (Pangestu & Thesman, 2021).

Dalam lingkungan rumah sakit, terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat, di antaranya sistem insentif, kondisi kerja, dan supervisi (Palendeng & Bernarto, 2021; Dala Wolo et al., 2025). Faktor insentif sering kali menjadi perhatian utama karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan ekonomi dan persepsi

keadilan organisasi. Menurut teori dua faktor Herzberg, kompensasi termasuk kategori *hygiene factors* yang tidak secara langsung memotivasi karyawan, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan (Susanti, 2017). Ketika perawat merasa insentif yang diterima sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab, maka motivasi dan loyalitas kerja cenderung meningkat (Prasetyo, 2022; Novialumi & Winata, 2025).

Selain faktor finansial, kondisi kerja juga menjadi determinan penting dalam membentuk kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja yang aman, fasilitas memadai, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta pembagian tugas yang proporsional menciptakan suasana kerja yang mendukung (Vica et al., 2021; Widiastutik, 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan perawat, tetapi juga berdampak positif terhadap kepuasan pasien (Noras et al., 2019). Ketika perawat bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memperoleh apresiasi atas kontribusinya, mereka cenderung menunjukkan perilaku prososial dan tanggung jawab profesional yang tinggi.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah supervisi keperawatan. Supervisi merupakan proses pembinaan, pengawasan, dan evaluasi yang dilakukan untuk memastikan bahwa pelayanan keperawatan berjalan sesuai dengan standar. Supervisi yang efektif bukan sekadar bentuk kontrol, tetapi juga sarana pemberdayaan dan pengembangan profesionalisme perawat (Sukriandi, 2023; Deswita, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan secara teratur, partisipatif, dan edukatif mampu meningkatkan motivasi kerja, memperbaiki komunikasi tim, serta mengurangi konflik antar staf (Pratomo, 2023). Oleh karena itu, sistem supervisi

yang humanis dan mendukung pertumbuhan profesional menjadi komponen kunci dalam manajemen sumber daya keperawatan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa meskipun Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh telah memperoleh akreditasi paripurna dan memiliki fasilitas pelayanan yang lengkap, ketidakpuasan kerja masih ditemukan di kalangan perawat pelaksana. Berdasarkan observasi awal, beberapa perawat mengeluhkan beban kerja yang tinggi, pembagian tugas yang tidak seimbang, serta tuntutan administratif non-keperawatan yang menyita waktu dan energi. Selain itu, sistem insentif yang dinilai belum adil serta pola supervisi yang masih berorientasi pada kontrol ketat turut menimbulkan tekanan psikologis di tempat kerja. Situasi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, meningkatkan stres, serta mengganggu efektivitas pelayanan pasien (Delfina, 2024).

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan manajemen rumah sakit dengan harapan tenaga keperawatan. Padahal, perawat merupakan komponen terbesar dalam sistem pelayanan kesehatan, dengan proporsi mencapai lebih dari 60% dari total tenaga kesehatan di Indonesia (Kementerian Kesehatan RI, 2023). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan sistem pelayanan kesehatan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada keselamatan pasien (*patient safety*).

Selain faktor internal organisasi, budaya kerja dan nilai sosial masyarakat Aceh juga dapat memengaruhi persepsi perawat terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks budaya lokal, nilai-nilai religius dan kolektivitas masih sangat kuat, sehingga rasa saling menghormati, solidaritas, dan penghargaan sosial sering kali dianggap sama pentingnya dengan

faktor finansial. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja di lingkungan rumah sakit tidak dapat hanya berfokus pada aspek ekonomi, tetapi juga harus memperhatikan aspek psikologis dan sosial budaya yang melekat pada tenaga keperawatan (Pangestu & Thesman, 2021).

Berbagai studi terdahulu juga menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja tenaga keperawatan berkontribusi langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien (Han et al., 2020; Lu et al., 2019). Rumah sakit dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki retensi staf yang lebih baik, produktivitas tinggi, serta kualitas asuhan keperawatan yang konsisten (Marquis & Huston, 2017). Sebaliknya, tingkat ketidakpuasan yang tinggi dapat memicu *turnover intention*, menurunkan kohesi tim, dan meningkatkan beban biaya rekrutmen sumber daya manusia.

Dengan mempertimbangkan kompleksitas faktor tersebut, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh, dengan fokus pada tiga variabel utama: insentif, kondisi kerja, dan supervisi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di bidang keperawatan, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan berkeadilan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh manajemen rumah sakit dalam merancang sistem insentif berbasis kinerja, menciptakan kondisi kerja yang aman dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja, serta menerapkan supervisi klinis yang partisipatif dan edukatif. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang faktor-faktor determinan kepuasan kerja di sektor kesehatan di Indonesia, khususnya pada konteks rumah sakit militer yang

memiliki struktur hierarki dan budaya kerja tersendiri. Pada akhirnya, peningkatan kepuasan kerja perawat akan berimplikasi positif terhadap kualitas pelayanan, keselamatan pasien, serta reputasi institusi kesehatan secara keseluruhan.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif analitik menggunakan pendekatan cross sectional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen pada waktu yang bersamaan. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh sebanyak 190 orang, dengan sampel berjumlah 129 responden yang ditentukan menggunakan rumus Taro Yamane dengan tingkat presisi 5% (Adam, 2020). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *proportionate random*

sampling berdasarkan proporsi jumlah perawat pada setiap unit kerja. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang diadaptasi dari Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang telah dimodifikasi dan divalidasi dalam konteks keperawatan di Indonesia (Alamanda & Kamaratih, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi faktor insentif, kondisi pekerjaan, dan supervisi, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja perawat. Data yang diperoleh dianalisis secara univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi setiap variabel, serta secara bivariat menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dengan kepuasan kerja perawat (Aziza, 2017).

3. Hasil

Hasil Penelitian

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1	Remaja Awal	16	12,4
2	Dewasa Awal	55	42,6
3	Dewasa Madya	41	31,8
4	Dewasa Akhir	14	10,9
5	Lansia Awal	3	2,3
Jumlah		129	100
No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	36	27,9
2	Perempuan	93	72,1
Jumlah		129	100
No.	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	24	18,6
2	Menikah	104	80,4
Jumlah		129	100
No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
1	PNS	84	65,1
2	Honorer	18	14,0
3	Bakti	27	20,9
Jumlah		129	100
No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	≤ 1 Tahun	12	9,3
2	1-5 Tahun	58	45,0
3	6-10 Tahun	17	13,2

4	11-15 tahun	20	15,5
5	≥16 Tahun	22	17,1
Jumlah		129	100

Tabel 1 menggambarkan karakteristik demografis responden yang terdiri dari variabel umur, jenis kelamin, status perkawinan, status kepegawaian, dan lama bekerja. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori dewasa awal (42,6%), diikuti oleh dewasa madya (31,8%), yang menandakan sebagian besar perawat berada pada masa produktif kerja. Dari sisi jenis kelamin, perempuan mendominasi (72,1%), yang mencerminkan realitas umum profesi keperawatan di Indonesia sebagai profesi yang didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Selain itu, mayoritas perawat telah menikah (80,4%) dan berstatus PNS (65,1%), menunjukkan stabilitas pekerjaan dan tanggung jawab sosial yang dapat memengaruhi persepsi terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (45%), diikuti oleh kelompok dengan pengalaman lebih dari 16 tahun (17,1%). Pola ini menunjukkan komposisi tenaga keperawatan yang cukup seimbang antara tenaga baru dan tenaga berpengalaman. Distribusi demografis ini penting karena latar belakang pribadi dan profesional dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, motivasi, serta persepsi terhadap sistem manajerial rumah sakit. Dengan memahami profil responden, peneliti dapat menafsirkan hasil analisis hubungan antarvariabel secara lebih kontekstual

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Independent dan Dependen

No.	Variabel	Frekuensi	Persentase
1	Faktor Insentif		
	a. Besar	83	64,3
	b. Kecil	46	35,7
2	Faktor Kondisi Pekerjaan		
	a. Mendukung	83	64,3
	b. Tidak Mendukung	46	35,7
3	Faktor Supervisi		
	a. Rutin	88	68,2
	b. Tidak Rutin	41	31,8
4	Kepuasan Kerja Perawat		
	a. Sangat Puas	34	26,4
	b. Puas	56	43,4
	c. Tidak Puas	34	30,2
Jumlah		129	100

Tabel 2 menyajikan gambaran umum tentang distribusi variabel penelitian, meliputi insentif, kondisi pekerjaan, supervisi, dan kepuasan kerja perawat. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai insentif yang diterima tergolong besar (64,3%), dan menilai kondisi kerja mendukung (64,3%). Selain itu, 68,2% responden menyatakan supervisi dilakukan secara rutin, yang mengindikasikan penerapan pengawasan dan pembinaan berkala di rumah sakit. Temuan ini mencerminkan adanya upaya manajemen rumah sakit dalam menjaga kesejahteraan dan kontrol mutu tenaga keperawatan.

Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja, mayoritas perawat merasa puas (43,4%), disusul oleh kategori sangat puas (26,4%) dan tidak puas (30,2%). Hasil ini memperlihatkan tingkat

kepuasan kerja yang relatif tinggi, meskipun masih ada proporsi perawat yang merasa belum puas. Distribusi ini menjadi dasar penting bagi analisis lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor mana yang secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja, sekaligus menjadi indikator awal efektivitas kebijakan manajemen SDM di rumah sakit

Tabel 3 Faktor Insentif yang berhubungan dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Tk II Iskandar Muda

No.	F. Insentif	Kepuasan kerja						Total		P. <i>value</i>
		Sangat Puas		Puas		Tidak Puas				
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Besar	20	43,5	15	32,6	11	23,9	83	100	0,044
2	Kecil	19	22,9	41	49,4	23	27,7	46	100	
		39	30,2	56	43,4	34	26,4	129	100	

Tabel 3 menampilkan hasil uji hubungan antara faktor insentif dengan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai $p = 0,044$, yang berarti terdapat hubungan signifikan antara insentif dengan kepuasan kerja ($p < 0,05$). Dari 83 responden yang menilai insentif besar, sebagian besar (43,5%) merasa sangat puas dan (32,6%) merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, pada kelompok dengan insentif kecil, hanya 22,9% yang merasa sangat puas, sementara hampir separuh (49,4%) berada pada kategori puas biasa. Temuan ini menegaskan bahwa insentif merupakan salah satu faktor eksternal utama yang memengaruhi kepuasan kerja perawat.

Interpretasi data ini memperkuat teori motivasi Herzberg yang menempatkan gaji dan insentif sebagai faktor *hygiene*, di mana kompensasi yang tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan. Dalam konteks rumah sakit, persepsi terhadap keadilan dalam pembagian insentif sering kali dikaitkan dengan beban kerja dan jabatan. Artinya, semakin proporsional sistem penghargaan yang diterapkan, semakin tinggi pula rasa kepuasan dan loyalitas kerja perawat terhadap institusi. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja menjadi aspek penting dalam manajemen keperawatan modern

Tabel 4 Faktor Kondisi pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Tk II Iskandar Muda

No.	F. Kondisi Pekerjaan	Kepuasan kerja						Total		P. value
		Sangat Puas		Puas		Tidak Puas				
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Mendukung	31	37,3	36	43,4	16	19,3	83	100	0,016
2	Tidak Mendukung	8	17,4	20	43,5	18	39,1	46	100	
		39	30,2	56	43,4	34	26,4	129	100	

Tabel 4 menjelaskan hubungan antara kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja, yang menunjukkan hasil signifikan dengan $p\text{-value} = 0,016$. Dari 83 responden yang menilai kondisi kerja mendukung, 37,3% merasa sangat puas dan 43,4% merasa puas terhadap

pekerjaannya. Sebaliknya, dari 46 responden yang menilai kondisi kerja tidak mendukung, hanya 17,4% yang sangat puas dan 43,5% merasa puas, sementara 39,1% merasa tidak puas. Pola ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik, seperti lingkungan yang aman, fasilitas lengkap, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis, berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mendorong semangat dan komitmen kerja. Dalam konteks rumah sakit, faktor-faktor seperti sistem pembagian tugas, keamanan kerja, dan dukungan rekan sejawat memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Dengan demikian, peningkatan fasilitas fisik dan psikologis di tempat kerja perlu menjadi perhatian manajemen rumah sakit untuk menjaga stabilitas kepuasan dan kinerja tenaga keperawatan

Tabel 5 Faktor Supervisi yang berhubungan dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Tk II Iskandar Muda

		Kepuasan kerja						Total		P. value
No.	F. Supervisi	Sangat Puas		Puas		Tidak Puas				
		f	%	f	%	F	%	f	%	
1	Rutin	21	23,9	39	44,3	28	31,8	83	100	0,032
2	Tidak Rutin	18	43,9	17	41,8	6	14,6	46	100	
		39	30,2	56	43,4	34	26,4	129	100	

Tabel 5 memperlihatkan hasil uji hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat. Nilai $p = 0,032$ menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Dari 88 responden yang memperoleh supervisi rutin, sebagian besar (44,3%) merasa puas dan (23,9%) sangat puas. Sementara pada kelompok yang tidak rutin disupervisi, proporsi “sangat puas” memang lebih tinggi (43,9%), tetapi jumlah responden yang tidak puas (14,6%) jauh lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa rutinitas supervisi dapat memengaruhi persepsi kepuasan, meskipun kualitas interaksi dan gaya kepemimpinan supervisor juga menjadi faktor penting. Supervisi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai kontrol administratif, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan umpan balik profesional. Dalam praktik keperawatan di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh, supervisi dilakukan secara berjenjang dan berkala, yang membantu perawat memperbaiki

kinerja sekaligus meningkatkan rasa dihargai. Dengan pendekatan yang partisipatif dan edukatif, supervisi dapat menjadi faktor motivasional yang kuat dalam memperkuat kepuasan kerja serta meningkatkan mutu pelayanan keperawatan

Pembahasan

1. Hubungan Antara Insentif dengan Kepuasan kerja

Pemberian insentif atau gaji merupakan cara untuk mengoptimalkan kinerja perawat dengan menerapkan balas jasa. Jika insentif yang diberikan sebanding dengan beban kerja, maka perawat akan lebih termotivasi, puas, dan bersemangat, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja (Palendeng & Bernarto Innocentius, 2021). Sebaliknya, insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja dapat menurunkan motivasi dan kemampuan pegawai, yang akhirnya memengaruhi

kualitas pelayanan kesehatan (Sumolang et al., 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa gaji termasuk faktor *hygiene* yang dapat menurunkan ketidakpuasan kerja apabila dikelola secara adil dan proporsional.

Penelitian Novialumi & Winata, (2025) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kompensasi dan kepuasan kerja keduanya terbukti signifikan, dengan nilai p masing-masing 0,000 dan 0,003. Penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara insentif dan kinerja karyawan di Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 Wilayah Jakarta Selatan, dengan nilai p-value $0,001 < 0,005$. Analisis juga menunjukkan Odds Ratio sebesar 15,714, yang berarti insentif berpotensi meningkatkan motivasi karyawan hingga 15,714 kali (Prasetyo, 2022.)

Menurut Desler dalam Susanti, (2017), sistem kompensasi merupakan faktor krusial dalam manajemen karyawan, di mana insentif berfungsi sebagai tambahan pendapatan di luar gaji pokok yang diberikan kepada pegawai yang berhasil mencapai target kinerja. Pemberian gaji dan insentif yang layak tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas terhadap organisasi. Dala Wolo et al., (2025) yang menunjukkan bahwa pembagian insentif secara adil meningkatkan kepuasan kerja karena kebutuhan dasar pekerja terpenuhi dan menumbuhkan rasa bangga terhadap institusi.

Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh, sistem pemberian insentif menggunakan

metode *maturity curve* yang berbasis pangkat dan jabatan turut memengaruhi persepsi pembagian insentif. Perawat dengan jabatan rendah mungkin merasa bahwa kompensasi belum mencerminkan beban kerja aktual. Hal ini sejalan dengan pandangan Maslow bahwa setelah kebutuhan dasar manusia terpenuhi, muncul kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan yang lebih tinggi (*esteem needs*), sehingga ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mendorong keinginan berpindah pekerjaan.

2. Hubungan antara Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja

Kondisi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja perawat. Kondisi kerja yang kondusif meliputi lingkungan fisik, pembagian tugas yang proporsional, dukungan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas yang memadai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik berhubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja.

Vica et al., (2021) menjelaskan bahwa kondisi kerja yang nyaman dapat menimbulkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh Widiastutik, (2024), yang menemukan bahwa peningkatan nilai pada variabel kondisi kerja meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 0,063 kali lipat. Hasil penelitian (Noras et al., 2019) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat yang meningkat akan berdampak positif terhadap kepuasan pasien dan mutu pelayanan keperawatan.

Dari penelitan yang dilakukan oleh Syafitri & Zakiah, (2016) diperoleh nilai p-value sebesar 0,005, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan kondisi kerja pada perawat di RS Aulia

tahun 2016. Hasil penelitian juga menunjukkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 8,5, yang berarti perawat yang merasa kondisi kerjanya mendukung memiliki peluang sekitar 8,5 hingga 9 kali lebih besar untuk merasa puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan perawat yang menilai kondisi kerjanya kurang mendukung.

Setelah di analisis pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh, kondisi kerja yang mendukung terlihat dari tersedianya fasilitas lengkap, sistem pembagian tugas yang jelas, serta iklim kerja yang harmonis dan disiplin. Faktor-faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperkuat rasa memiliki di antara perawat. Ketika perawat merasa aman, dihargai, dan diberi kesempatan berkembang, mereka akan menunjukkan kinerja yang optimal dalam memberikan asuhan keperawatan.

3. Hubungan antara Supervisi dan Kepuasan Kerja

Supervisi memiliki peran penting dalam mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi kinerja perawat agar sesuai dengan standar pelayanan. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara supervisi dan kepuasan kerja perawat. Supervisi dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung guna mendapatkan kemajuan dan pelayanan Kesehatan.

Penelitian Pratomo Sukriandi, (2023) di RSUD Haji Makasar menemukan bahwa supervisi yang rutin dan terjadwal setiap tiga bulan sekali berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,010$). Supervisi yang baik membantu perawat mempersiapkan diri, memperbaiki kesalahan, dan meningkatkan profesionalisme. Sebaliknya, sejalan penelitian yang dilakukan oleh

Deswita, (2021) melaporkan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,01$) pada departemen pelayanan publik yang memiliki tingkat otonomi tinggi.

Dalam konteks Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh, supervisi dilakukan secara berjenjang, baik mingguan oleh kepala ruangan maupun triwulanan oleh tim pengembangan sumber daya manusia. Supervisi ini diintegrasikan dengan sistem penilaian kinerja yang berdampak langsung pada pembagian jasa medis. Sistem ini dinilai efektif karena menggabungkan aspek pembinaan, evaluasi, dan penghargaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor finansial, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Ketiga faktor yang berhubungan signifikan (insentif, kondisi kerja, dan supervisi) menggambarkan pentingnya pendekatan manajemen yang holistik dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga keperawatan. Dengan menciptakan sistem kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta supervisi yang suportif, rumah sakit dapat mempertahankan tenaga keperawatan yang kompeten dan berkomitmen tinggi terhadap mutu pelayanan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara faktor insentif, kondisi pekerjaan, dan supervisi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Ketiga faktor tersebut merupakan komponen penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu sumber daya manusia keperawatan.

Dirasakan kepada pihak manajemen Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh disarankan untuk meningkatkan sistem pemberian insentif yang berbasis pada kinerja dan keadilan jabatan. Sistem kompensasi yang adil dan transparan akan mendorong motivasi kerja, memperkuat rasa penghargaan terhadap kontribusi perawat, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan staf. Selain itu, rumah sakit perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar lebih nyaman, aman, dan mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu perawat dalam menjalankan tugasnya dengan optimal, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan loyalitas terhadap institusi.

Selanjutnya, kegiatan supervisi perlu dioptimalkan tidak hanya sebagai sarana pengawasan, tetapi juga sebagai bentuk pembinaan dan pemberdayaan tenaga keperawatan. Supervisi yang dilakukan secara teratur dengan pendekatan edukatif dan partisipatif akan memperkuat profesionalisme perawat serta meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Di samping itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengkaji faktor-faktor psikologis dan motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Kajian mendalam terhadap aspek-aspek tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di bidang keperawatan.

Referensi

- Adam, A. M. (2020). *Sample size determination in survey research*. *Journal of Scientific Research and Reports*, 26(5), 90–97. <https://doi.org/10.9734/jsrr/2020/v26i530263>
- Alamanda, K. P., & Kamaratih, D. (2019). *Kepuasan Karyawan BAA (Biro Administrasi Akademik) dengan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aziza, N. (2017). *Metode penelitian kualitatif*. Universitas Negeri Malang Press.
- Dala Wolo, P., Trisnawati, R., Wiyadi, R., & Yani, J. A. (2025). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD TNI AU Yogyakarta*. *Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 145–156.
- Delfina, R. (2024). *Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bengkulu*. *Jurnal Vokasi Kesehatan*, 7(2), 155–166. <https://doi.org/10.33369/jvk.v7i2.33883>
- Deswita. (2021). *Supervisi klinis dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat*. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 12(3), 56–63.
- Han, K., Trinkoff, A., & Gurses, A. P. (2020). Work-related factors, job satisfaction, and intent to leave among United States nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 29(13–14), 2275–2284. <https://doi.org/10.1111/jocn.15236>
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work* (Reprint ed.). Routledge.
- Judge, S. P., & Robbins, T. A. (2015). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>

- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2017). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (9th ed.). Wolters Kluwer Health.
- Maslow, A. H. (2011). *A theory of human motivation*. Martino Publishing.
- Noras, J. U., Ayu, R., & Sartika, D. (2019). *Perbandingan tingkat kepuasan kerja perawat dan kepuasan pasien di rumah sakit pemerintah dan swasta*. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 22(1), 45–55.
- Novialumi, A., & Winata, S. D. (2025). The impact of compensation on job satisfaction: Work experience and education relationship. *Annals of Human Resource Management Research*, 5(3), 627–639. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v5i3.2888>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Sam Ratulangi*, 8(3), 652–667.
- Pangestu, & Thesman, F. (2021). *Analisa pengaruh kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap turnover karyawan di John's Hotel Kupang*. *Jurnal Manajemen Strategi*, 9(1), 33–45.
- Prasetyo, D. (2022). *Hubungan antara insentif dan kinerja karyawan di Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Jaya 1 Wilayah Jakarta Selatan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 45–58.
- Sukriandi, P. (2023). *Hubungan supervisi keperawatan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sumolang, D. T., Tucunan, A. A. T., & Maramis, F. R. R. (2019). Hubungan antara pemberian insentif dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal KESMAS*, 8(6), 15–22.
- Susanti, E. (2017). Gambaran sistem kompensasi karyawan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta. *Menara Ilmu*, 11(1), 45–52.
- Syafitri, I. E., & Zakiah, R. (2016). Hubungan pekerjaan, kondisi kerja dan mutu hubungan antarpribadi terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 19(2), 65–73.
- Vica, N. R., Saputra, M. G., & Yusroh, R. A. (2021). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang Seroja dan Teratai RSUD Dr. Soegiri Lamongan. *Journal of Health Care*, 2(3), 123–130.
- Widiastutik, Y. K. (2024). Hubungan perilaku caring dan kualitas pelayanan keperawatan terhadap tingkat kepuasan pasien di Klinik Sukhavita Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(2), 112–120.
- Wolo, S. D., & Yani, J. (2020). *Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat rumah sakit swasta di Yogyakarta*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 77–88.
- World Health Organization (WHO). (2023). *Nursing workforce and satisfaction: Global status report*. World Health Organization Press.
- Yuliana, N., & Setiawan, E. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan supervisi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Bandung. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(1), 88–97.