



IDENTIFIKASI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP

Wanti Kartika*, Muhammad Arief Wijaksono, Mohammad Basit

Program Studi Profesi Ners, Fakultas Kesehatan Universitas Sari Mulia Banjarmasin, Jl. Pramuka No.2,
Pemurus Luar, Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70238, Indonesia

*wantikartika22@gmail.com

ABSTRAK

Perawat yang memiliki kepuasan kerja positif akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan menghasilkan pelayanan yang bermutu. Perawat harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya pada sisi positif. Tingginya aktivitas tenaga perawat dalam melayani pasien akan mempengaruhi kinerja perawat. Dengan demikian sangat perlu diperhatikan beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan Kesehatan. Tujuan: Mengidentifikasi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Metode: Penelitian menggunakan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Sampel yaitu total sampling yaitu 39 sampel menggunakan kuesioner kepuasan kerja yang dirancang oleh A. Maslow-Nursalam untuk menilai kepuasan kerja dengan kriteria inklusi yaitu perawat pelaksana di ruang rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin, perawat yang bersedia untuk diteliti, kooperatif dan dapat mengikuti prosedur penelitian dan perawat tetap. Analisa data yang digunakan dalam penerlitan ini yaitu analisis deskriptif. Hasil: Hasil pengolahan data karakteristik pada kuesioner kepuasan kerja perawat menunjukkan mayoritas perawat menyatakan puas dengan jumlah 19 dari 39 responden (48,7%) karena ketika perawat itu memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan mengalami peningkatan kinerja. Tidak semua responden senang dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin, bahwa kepuasan kerja perawat masuk dalam kategori tinggi pada aspek kondisi lingkungan kerja yaitu 69,87%. Simpulan: Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 Keperawatan yaitu sebanyak 24 responden. Sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 19 responden. Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor gaji.

Kata kunci: kepuasan kerja; kinerja perawat; perawat; rawat inap

IDENTIFICATION OF NURSES' JOB SATISFACTION IN THE INPATIENT ROOM

ABSTRACT

Nurses who have positive job satisfaction will do their work better and produce quality services. Nurses must have and maintain job satisfaction on the positive side. The high activity of nursing staff in serving patients will affect nurse performance. Thus, it is very important to pay attention to the workload of nurses in providing health services. Objective: Identifying Nurse Job Satisfaction at RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Method: This research uses quantitative research with a descriptive research design. The sample, namely a total sampling of 39 samples, used a job satisfaction questionnaire designed by A. Maslow-Nursalam to assess job satisfaction with the inclusion criteria, namely executive nurses in the inpatient rooms of Nilam 1 and 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin, nurse who is willing to be researched, cooperative and able to follow research procedures and permanent nurse. The data analysis used in this research is descriptive analysis. Results: The results of processing the characteristics data on the nurse job satisfaction questionnaire showed that the majority of nurses expressed satisfaction with 19 out of 39 respondents (48.7%) because when nurses have high job satisfaction their performance will increase. Not all respondents are happy with the work they do. The results of research conducted in Nilam 1 and 2 inpatient rooms at Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin, that nurse job satisfaction is in the high category in terms of working environment conditions, namely 69.87%. Conclusion: Most of the respondents had a Bachelor's Degree in Nursing,

namely 24 respondents. Most of the respondents had job satisfaction in the high category, namely 19 respondents. The dominant factor that influences job satisfaction is the salary factor.

Keywords: inpatient; job satisfaction; nurse performance; nurses

PENDAHULUAN

Keberhasilan rumah sakit sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja di tempat kerja adalah kepuasan yang dirasakan saat menjalankan tugas, mencakup penghargaan atas hasil kerja, penempatan yang tepat, perlakuan yang baik, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang nyaman. Sementara itu, kepuasan kerja di luar pekerjaan mencakup kepuasan yang diperoleh dari imbalan atau kompensasi yang diterima, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya (Putri, 2023). Perawat adalah salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang paling sering berinteraksi dengan pasien dan merupakan kelompok dengan jumlah terbesar dalam organisasi rumah sakit. Selain itu, perawat juga memiliki frekuensi kerja shift yang paling tinggi di rumah sakit (Lolomsait, 2024).

Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka. Perawat perlu memiliki dan mempertahankan kepuasan kerja yang positif. Ketika perawat merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja lebih efektif dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Sebaliknya, perawat yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami hambatan dalam mencapai kematangan psikologis dan merasa terbebani oleh tugas yang mereka jalankan (Rahmaniah et al., 2020). Masalah yang sering dihadapi oleh perawat dalam sistem manajemen keperawatan yaitu menurunnya kepuasan kerja perawat yang disebabkan oleh beban kerja, dimana jumlah pasien terus meningkat setiap harinya dibandingkan dengan jumlah perawat yang tetap (Yurlianda et al., 2024). Tingginya aktivitas tenaga perawat dalam melayani pasien akan mempengaruhi kinerja perawat (Barahama et al., 2019). Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan beban kerja perawat dalam memberikan layanan kesehatan. Beban kerja ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kesehatan dan tentunya juga akan mempengaruhi produktivitas rumah sakit secara keseluruhan (Bangkurt et al., 2024). Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja pada individu. Penurunan kepuasan kerja ini akan mempengaruhi kualitas kerja seorang karyawan. Perawat yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya tidak akan mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya bisa merasa frustrasi. Perawat dalam kondisi tersebut cenderung sering meramun, memiliki semangat kerja yang rendah, mudah lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, bahkan melakukan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan atau tanggung jawabnya (Ermasurmayanti et al., 2024).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang hasil evaluasi pekerjaan atas karakteristiknya. Terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, disarankan kepada pihak yang terkait untuk lebih memperhatikan kinerja tenaga Kesehatan dan faktor apa saja yang mempengaruhinya (Sertianingrum et al., 2021). Kepuasan kerja diartikan juga sebagai bentuk perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari survei evaluasi dari karakteristik ± karakteristiknya (Surnarta, 2019). Menurut penelitian Koursar et al., (2018) yang menyatakan bahwa gaji menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja perawat. Tingkat kepuasan kerja, persentase tertinggi dari perawat yang menjawab curup puras tentang urmum kondisi kerja dan hurburngan kerja, sedangkan persentase tertinggi dari perserta menjawab bahwa mereka tidak puas

terntang gaji dan potensi promosi, penggunaan kerterampilan dan kemampuan, dan aktivitas kerja (Al-Banna, 2018).

Dalam penelitian Sertiawan (2018) yang menyimpulkan kepurasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain faktor kepurasan kerja, faktor motivasi sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi rendah cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman atau tidak senang terhadap pekerjaannya dan menyebabkan kinerjanya menurun. Ketidakefektifan pekerjaan sering disebut sebagai alasan utama tingginya tingkat ketidakhadiran dan pergantian perawat yang menimbulkan ancaman bagi perawatan kesehatan sehingga hal ini menghambat efisiensi dan efektivitas mereka (Sermacherwert al., 2017 dalam Fierstri, 2024). Studi lain mengatakan bahwa karyawan yang bahagia saat bekerja memiliki efek positif pada produktivitas kerjanya, sehingga menyarankan bahwa kepurasan atau kebahagiaan dengan pekerjaan seseorang memiliki efek positif pada kinerja seseorang (Nono, 2017 dalam Fierstri, 2024). Seseorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Perawatan keperawatan adalah layanan yang diberikan oleh perawat dalam bentuk prosedur perawatan yang dilakukan sesuai dengan pedoman dan standar perawatan keperawatan yang telah ditetapkan. Salah satu tugas perawat pelaksana dalam layanan keperawatan adalah memberikan rasa aman kepada pasien, keluarga, maupun masyarakat (Fierstri, 2024). Perawat pelaksana adalah tenaga keperawatan yang bertanggung jawab untuk memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat. Kualitas asuhan medis dan asuhan keperawatan yang baik akan sangat berpengaruh dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Nisa et al., 2020 dalam Fierstri, 2024). Keberhasilan pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit (Andriani et al., 2020 dalam Fierstri, 2024).

Adanya peningkatan data yang terus meningkat serta dominasi perawatan yang lebih banyak dibanding profesi lain, maka hal ini menunjukkan bahwa rasio antara perawat dan pasien masih rendah, sehingga kinerja perawat diharapkan untuk lebih optimal. Rumah sakit berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan evaluasi rutin setiap enam bulan sekali. Akreditasi juga diharapkan dapat meningkatkan mutu layanan. Namun, hasil survei indeks kepurasan masyarakat menunjukkan penurunan, terutama terkait perilaku perawat yang dianggap kurang memadai. Evaluasi kinerja oleh manajemen keperawatan menunjukkan beberapa perawat yang terkena sanksi karena tidak mematuhi standar. Selain itu, bagian keperawatan menyebabkan adanya keluhan tidak tertulis dari perawat mengenai rasio perawat dengan pasien yang tidak seimbang serta beban kerja yang berat, yang berdampak pada kepurasan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengertahui “Gambaran Kepurasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUrD Dr. H. Moch. Ansari Salerh Banjarmasin”.

METODE

Penelitian dilakukan di Instalasi Rawat Inap Nilam 1 dan 2 RSUrD Dr. H. Moch Ansari Salerh Banjarmasin, berdasarkan keteraturan dari pihak rumah sakit setiap penelitian hanya

diperrbolerhkan merlakurkan pernerlitan di maksimal dura rurangan pada Agursturs tahun 2024. Mertoder pernerlitan ini mernggurnakan pernerlitan kurantitatif. Pada pernerlitan ini berrturjuran urnturk mernggambarkan bagaimana Kerpurasan Kerrja Perrawat di RSUrD Dr. H. Moch. Ansari Salerh Banjarmasin. Popurlasi dalam pernerlitan ini merncakurp serlurrurh perrawat yang berkerrja di Instalasi Rurang Rawat Inap Nilam 1 dan 2 RSUrD Dr. H. Moch Ansari Salerh Banjarmasin, yaitur serbanyak 39 orang perrawat dengan terkNIK perngambilan samperl total sampling. Analisa data yang digurnakan dalam pernerlitan ini yaitur analisis derskriptif. Penelitan ini telah dinyatakan layak etik dari komis etik Universitas Sari Mulia dengan nomer 456/KEP-UNISM/IX/2024.

HASIL

Karakteristik responden yang disajikan dalam penelitian ini terdiri dari umur, jenis kelamin, status, unit, lama kerja, pendidikan terakhir, status keperawatan dan penghasilan di ruang Nilam 1 & 2 RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

Tabel 1.
 Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok Pelajar	
	f	%
Umur		
22 Tahun-30 Tahun	15	38,5
31 Tahun-37 Tahun	28	61,5
Jenis Kelamin		
Perempuan	17	43,6
Laki-laki	22	56,4
Status		
Menikah	32	82,1
Belum Menikah	7	17,9
Unit		
Nilam 1	19	48,7
Nilam 2	20	51,3
Lama Kerja		
4 Bulan - 1 Tahun	7	17,9
2 Tahun – 7 Tahun	15	38,5
8 Tahun – 16 Tahun	17	43,6
Pendidikan Terakhir		
Sarjana	24	61,5
Diploma	15	38,5
Status Keperawatan		
Kontrak	14	35,9
Tetap	25	64,1
Penghasilan		
2-3,5 Juta	18	46,2
> 3,5 Juta	21	53,8

Hasil pengolahan data karakteristik pada perawat menunjukkan mayoritas perawat berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 22 dari 39 responden (56,4%) dan berusia 31-37 tahun dengan jumlah 28 dari 39 responden (61,5%). Sedangkan hasil pengolahan data karakteristik pada perawat menunjukkan mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 17 dari 39 responden (43,6%) dan berusia 22-30 tahun dengan jumlah 15 dari 39 responden (38,5%)

Kepuasan Perawat

Kepuasan perawat dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik kepuasan kerja yang dialami dan dirasakan semua perawat di ruang Nilam 1 dan 2 RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dalam bentuk tabel distribusi

Tabel 2.
Kepuasan Kerja

Kategori	Perawat	
	f	%
Tidak Puas	2	5,1
Cukup Puas	16	41,0
Puas	19	48,7
Sangat Puas	2	5,1

Hasil pengolahan data pada sampel menunjukkan puas sebagai jenis kepuasan perawat yang dialami mayoritas sampel dengan jumlah 19 dari 39 responden (48,7%). Hasil pengolahan data pada sampel tersebut juga menunjukkan cukup puas pada mayoritas sampel dengan jumlah 16 dari 39 responden (41,0%). Hasil pengolahan data terkait gambaran tingkat kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan puas dengan jumlah 19 dari 39 responden (48,7%).

Tabel 3.
Rekap Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja

Pernyataan	Total Poin
Gaji/salary	
Saya puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja	66,03
Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya	64,74
Kondisi kerja	
Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja saya	67,95
Kondisi kerja sangat menyenangkan dan nyaman	69,87
Kebijakan Perusahaan	
Saya merasa tidak puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku	53,85
Sanksi yang diterapkan oleh rumah sakit tidak merugikan karyawan	51,92
Hubungan antar pribadi	
Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya	66,67
Rekan kerja saya dikantor ini menyenangkan	67,31
Supervisi	
Komunikasi dengan atasan sangat baik	66,03
Atasan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan	62,82
Prestasi	
Saya tidak puas dengan prestasi kerja saya saat ini	50
Saya tidak mendapatkan pengakuan yang selayaknya atas prestasi kerja saya	53,85
Pengakuan	
Saya sangat dihargai di tempat kerja	66,67
Atasan saya sangat menghargai hasil kerja saya	65,38
Pekerjaan itu sendiri	
Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan job description	51,92
Saya tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas saya selam jam kerja	54,49
Tanggung jawab	
Saya merasa puas dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan yang saya emban	64,74
Sebagai perawat saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	66,03

Rekapitulasi total point pada masing-masing item jawaban pada perawat menunjukkan bahwa item jawaban dengan total poin terbanyak yaitu puas dengan total poin 69,87% yang berarti tingkat kepuasan kerja tertinggi yang dirasakan responden yaitu adanya perasaan puas terhadap gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, supervise, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.

PEMBAHASAN

Kerpurasan Kerja di Ruang Rawat Inap Nilam 1 dan 2

Hasil pengolahan data karakteristik pada kurersioner kerpurasan kerja perawat memurnjurkan mayoritas perawat menyatakan puras dengan jumlah 19 dari 39 rerspondern (48,7%) karena ketika perawat itu memiliki kerpurasan kerja yang tinggi maka akan mengalami peningkatan kinerja. Tidak sermura rerspondern senang dengan perkerjaan yang dikerrjakan. Mernurrurt hasil pernerlitan yang dilakurkan di ruang rawat inap Nilam 1 & 2 RSUrD Dr. H. Moch. Ansari Salerh Banjarmasin, bahwa kerpurasan kerja perawat masuk dalam katergori tinggi pada asperk kondisi lingkungan kerja yaitur 69,87%. Dalam kasurs terrserburt ketika kerpurasan kerja pada profersi kerperrawatan berkerrja unrturk merningkatkan kinerjanya dalam mermberrikan pelayanan yang berkuralitas, hal ini akan berddampak pada pelayanan kerserhatan yang ditawarkan kepada pasiern oleh perawat. Berddasarkan terori dengan hasil pernerlitan terrdahurlur yang di dapatkan dari Surnarta (2019) ketika serorang perawat memiliki tingkat kerpurasan kerja yang tinggi, merrerka akan mengalami kebahagiaan dan kergermbiraan dalam perkerjaannya dan tidak akan terrgoda unrturk lalai terrhadap perkerjaannya. Berddasarkan data gaji serlurrurh perawat di ruang rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUrD Dr. H. Moch Ansari Salerh Banjarmasin, mayoritas perawat, yaitur 21 dari 39 rerspondern (53,8%), memiliki gaji lebih dari 3,5 jurta. Hal ini memurnjurkan bahwa gaji memiliki kerterrkaitan dengan faktor yang mermengaruhi kerpurasan kerja, di mana sermakin tinggi gaji yang diterima, sermakin bersar purla tingkat kerpurasan kerja pada perawat. Serbaliknya, sermakin rerndah gaji yang diperrollerh, maka sermakin rerndah purla kerpurasan kerja yang dirasakan oleh perawat.

Hal ini serjalan dengan pernerlitan yang dilakurkan oleh Tarigan, ert al (2021) yang berjjurdurl “Analisis.Faktor.Yang.Mermperngaruhi.Kerpurasan Kerja Perawat Perlaksana di Rumah SakitOErfarina Pangkalan Kerrinci Kaburpatern Perlalawan” yang dalam pernerlitiannya mernyerburtkan bahwa variabel serperiti prerstasi, perngembangan karir, surperrvisi, gaji, hurburngan dengan rerkan kerja, dan kondisi kerja memiliki perngaruh signifikan terrhadap kerpurasan kerja perawat perlaksana di Rumah Sakit Erfarina Pangkalan Kerrinci. Kerpurasan terrhadap gaji terrjadi ketika serserorang merrasa bahwa gaji yang diterima sersurai dengan harapan dan perrserpsinya terrhadap bersaran gaji terrserburt. Berddasarkan hasil pengolahan data karakteristik pada asperk hurburngan interrperersonal antar rerkan kerja memurnjurkan mayoritas perawat di ruang rawat inap Nilam 1 & 2 RSUrD Dr. H. Moch. Ansari Salerh Banjarmasin memnyatakan puras dengan jumlah 19 dari 39 rerspondern (67,31%). Artinya hurburngan interrperersonal rerkan kerja berperngaruh terrhadap kerpurasan kerja perawat, karena faktor rerkan kerja mermperngaruhi kerpurasan kerja. Rerkan kerja yang bersahabat, kerja sama rerkan serkerja ataur kerlompok adalah surmberr kerpurasan kerja bagi serserorang sercara individual. Sermerntara itu kerlompok kerja dapat mermberrikan durkungan nasihat ataur saran kepada sersama rerkan kerja. Serserorang dapat merrasakan rerkan kerjanya sangat mernyernangkan ataur tidak mernyernangkan. Mermiliki rerkan kerja yang ramah dan merndurkung akan mernghantar ker kerpurasan kerja yang merningkat. Hasil pernerlitan ini serjalan dengan pernerlitan yang dilakurkan oleh Tarigan, ert al (2021) yang berjjurdurl “Analisis Faktor Yang MermperngaruhioKerpurasan KerjaPerrawat Perlaksana DioRumah Sakit Erfarina Pangkalan Kerrinci Kaburpatern Perlalawan” yang memurnjurkan bahwa variabel serperiti prerstasi, perngembangan karir, surperrvisi, gaji, hurburngan dengan rerkan kerja, dan kondisi kerja memiliki perngaruh signifikan terrhadap kerpurasan kerja perawat perlaksana di Rumah Sakit Erfarina Pangkalan Kerrinci. Serlain itu, kerpurasan kerja dapat ditingkatkan merlaluri jalinan hurburngan yang baik antara sermura pihak dalam organisasi. Kerpurasan kerja merrupakan fernomerna komperks dan diperngaruhi oleh berbbagai faktor, di mana

kolaborasi antara karyawan, atasan, dan rekan kerja menjadi elemen penting dalam meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Dari keseluruhan hasil pengolahan data karakteristik pada seluruh perawat di ruang rawat inap Nilam 1 & 2 RSURD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin menunjukkan mayoritas perawat yang menyatakan puas pada aspek kondisi kerja yaitu dengan jumlah 13 dari 39 responden (69,87%) karena kondisi kerja/lingkungan yang nyaman dan menyenangkan berbentuk kenyamanan dan keamanan perawat, tidak terbatasnya hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerapannya lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal-hal lain yang sejenis misalnya lokasi tempat kerja dikaitkan dengan lokasi tempat tinggal seseorang. Kondisi kerja yang merendahkan antara lain, tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Penelitian ini sejalan dengan Perawat yang merasa senang, nyaman, dan puas dengan apa yang telah dicapainya selama bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti reward yang diberikan oleh atasan, asuransi atau tunjangan kesehatan, motivasi tinggi yang diberikan oleh atasan, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pekerjaan yang sudah seperti keluarga, serta kesemburan dan kepuasan pasien juga dapat menimbulkan perasaan puas bagi perawat (Merilinda, 2022). Sebaliknya, perawat yang tidak bahagia dalam pekerjaannya lebih cenderung mempertimbangkan untuk berhenti, mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja baru, dan ingin meninggalkan posisinya saat ini dengan harapan mendapatkan posisi yang lebih memuaskan (Surnarta, 2019).

Sedangkan hasil pengolahan data karakteristik pada seluruh perawat di ruang rawat inap Nilam 1 & 2 RSURD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin menunjukkan mayoritas perawat yang menyatakan tidak puas pada aspek prestasi kerja yaitu berjumlah 12 dari 39 responden (53,85%). Karena mayoritas perawat tidak mendapatkan pengakuan yang layak atas prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa penghargaan terhadap karyawan juga dapat menimbulkan perasaan betapa pentingnya karyawan tersebut bagi organisasi. Disamping itu pengakuan atau penghargaan kepada karyawan dapat menimbulkan rasa berhasil bagi yang bersangkutan. Pengaruh pemberian pengakuan dalam bentuk penghargaan tersebut selanjutnya akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahannya yaitu salah satunya karyawan kercerwa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. Berdasarkan hasil penelitian dan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan berbentuk afiliasi ini perawat menginginkan adanya pengakuan dan penghargaan atas kerja kerjanya sehingga akan memotivasi seseorang untuk meningkatkan lagi kinerja yang dimiliki, untuk itu berbentuk afiliasi ini penting untuk dipenuhi agar motivasi kerjanya baik dapat dan dipertahankan.

SIMPULAN

Penelitian dengan judul Identifikasi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSURD Dr. H. MOCH. Ansari Saleh Banjarmasin yang telah dilaksanakan dan dapat diambil kesimpulan karakteristik responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 responden. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 Keperawatan yaitu sebanyak 24 responden. Mayoritas responden berumur 31-37 tahun yaitu sebanyak 28 responden. Sebagian besar responden telah bekerja selama 8-16 tahun yaitu sebanyak 17 responden. Sebagian

besar rerspondern memiliki kerpurasan kerrja derngan katergori tinggi yaitur serbanyak 19 rerspondern. Faktor dominan yang mermperngarurhi kerpurasan kerrja adalah faktor gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Banna, D. (2018). Impact of Nurse's Satisfaction on Work Performance. *Erbil Journal of Nursing & Midwifery*, 1(1), 2–9.
- Bangkit, M., Berhimpong, V. M., & Liuw, S. L. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap di RSUD GMIM Siloam Sonder. *Jurnal Ilmiah Ob*, 16(2), 1–4.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Ermakasumayanti, Hotna, S., & Mayasari, E. (2024). Hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 159–166.
- Fiestri, A. F. (2024). Hubungan Kepuasan Perawat dengan Kinerja Perawat di RSI Sultan Agung Semarang.
- Kousar, S., Hussain, M., Afzal, M., Gilani, P. A., & Azhar, M. (2018). Impact of Job Satisfaction on Nurses Performance. *Saudi Journal of Nursing and Health Care*, 1(1), 49–55.
- Lolomsait, A. M. (2024). Pengaruh Grit dan Altruisme Terhadap Keterlibatan Kerja Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Perawat di Kota Kupang). Universitas Atma Jaya.
- Meilinda, T. I. (2022). Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Putri, E. J. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum dr. Suyudi Tahun 2023. STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya.
- Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29.
- Setianingrum, R., Hariyati, R. T. S., Pujasari, H., Novieastari, E., & Fitri, D. (2021). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Masa Pandemi COVID-19 dan Variabel yang Berhubungan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 565–577.
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- 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.
- Yulianda, D. N., Asmuji, A., & Bagus, C. T. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. *The Indonesian Journal of Health Science*, 16(1), 41–53.