



Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di RSU Sinar Husni Deli Serdang

Hepi Irawan¹, Juliandi Harahap², Ramadhani Syafitri Nasution³

^{1,2,3} Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia

² Fakultas Kedokteran, Universitas Sumatera Utara

Abstract. *Human resources are a very important factor in an organization. Medical personnel are human resources to achieve hospital goals. In order for hospital goals to be achieved effectively and efficiently, management is required to be able to provide job satisfaction to its medical personnel. The aim of the research is to determine and analyze the factors that influence the job satisfaction of medical personnel at RSU Sinar Husni Deli Serdang in 2023. The research design used in this research is an analytical survey with a cross sectional design. The population in this study was all medical personnel at RSU Sinar Husni Deli Serdang, totaling 138 people, the number of samples to be studied was 102 people, the sampling technique used was purposive sampling, data analysis was carried out using univariate, bivariate and multivariate analysis. The statistical tests used are the chi square test and logistic regression. The results of the chi square test research show that the independent variables, namely salary $p = 0.001$, coworkers $p = 0.001$, supervision $p = 0.002$, promotion $p = 0.003$ and job characteristics $p = 0.008$ have a p -value of $0.001 < \alpha 0.05$, meaning salary, colleagues, supervision, promotions and job characteristics influence job satisfaction of medical personnel at RSU Sinar Husni Deli Serdang and the results of the multiple logistic regression test show that the salary variable has an odds ratio (OR) of 3.188. The conclusion is that salary, co-workers, supervision, promotion and job characteristics influence medical personnel at RSU Sinar Husni Deli Serdang. It is recommended that efforts that need to be made by hospital management are to increase the provision of incentives and rewards for those who are better so that they can motivate them to provide maximum service to patients.*

Keywords: *Management Quality, Salary, Coworkers, Supervision, Promotion, Job Characteristics and Job Satisfaction.*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tenaga medis merupakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan rumah sakit. Agar tujuan rumah sakit dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka manajemen dituntut untuk dapat memberikan kepuasan kerja kepada tenaga medisnya. Tujuan penelitian Untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tenaga medis di RSU Sinar Husni Deli Serdang Tahun 2023 Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis di RSU Sinar Husni Deli Serdang berjumlah 138 orang, jumlah sampel yang akan di teliti adalah 102 orang, teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, Analisa data dilakukan dengan analisis *univariat, bivariat dan multivariat*. Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi square* dan *regresi logistik*. Hasil penelitian uji *chi square* menunjukkan bahwa variabel variabel independen yaitu gaji $p = 0,001$, rekan kerja $p = 0,001$, supervise $p = 0,002$, promosi $p = 0,003$ dan karakteristik pekerjaan $p = 0,008$ memiliki p -value $0,001 < \alpha 0,05$, artinya gaji, rekan kerja, supervisi, promosi dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja tenaga medis di RSU Sinar Husni Deli serdang dan hasil uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel gaji dengan odds ratio (OR) 3.188. Kesimpulan didapatkan bahwa gaji, rekan kerja, supervisi, promosi dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi tenaga medis di RSU Sinar Husni Deli Serdang. Disarankan upaya yang perlu dilakukan oleh manajemen rumah sakit adalah meningkatkan pemberian insentif dan reward untuk yang lebih baik sehingga memotivasi memberikan pelayanan kepada pasien lebih maksimal.

Kata Kunci : *Kualitas Manajemen, Gaji, Rekan Kerja, Supervisi, Promosi, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Menurut pendapat Stephen Robbins (2006) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Tenaga medis

yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Tenaga medis yang puas lebih ramah, ceria, responsif yang dihargai pelanggan. Tenaga medis yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Namun seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Herzberg (1959) yang mengemukakan teori dua faktor (two factor theory) dimana membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya terbagi dalam dua kelompok yaitu kelompok satisfiers atau motivator factor dan kelompok dissatisfiers atau hygiene factor. Satisfiers factor atau faktor motivasi ialah faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, prestasi kerja, peluang untuk berkembang, tanggung jawab, kemampuan dan pengakuan/penghargaan. Sedangkan dissatisfiers atau hygiene factor ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari mutu hubungan antar pribadi, mutu supervisi, prosedur organisasi, pengawasan kerja, kondisi kerja, gaji / upah dan jaminan kerja

Sikap pemimpin juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tenaga medis akan meningkat apabila atasannya bersikap pengertian dan bersahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang baik, mendengarkan pendapat bawahan dan memberikan perhatian secara pribadi terhadap karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional tenaga medis dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karya dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh tenaga medis yang bersangkutan baik berupa finansial maupun non finansial

Teori Kepuasan Kerja

Untuk memahami mengenai kepuasan kerja terdapat beberapa ahli mengemukakan beberapa teori kepuasan kerja yang dikutip Wexley dan Yulk (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior And Personal Psychology* dalam As'ad, 2004 hal 105 (22), teori kepuasan kerja terdiri dari tiga macam, sebagaimana tersebut di bawah ini :

Teori Ketidaksesuaian

Mangkunegara pada tahun 2006 hal 120 mengemukakan bahwa teori ketidak sesuaian atau teori kesenjangan memandang kepuasan tenaga medistergantung kepada perbedaan antara

apa yang didapatkannya dengan apa yang diharapkannya. Apabila yang didapatkan ternyata lebih rendah dari pada apa yang diharapkan, maka menyebabkan tenaga medis tersebut menjadi tidak puas dan merasa kecewa. Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitungselisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan

Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini yang telah dikembangkan oleh Adam (1963) dalam As'ad (2004) dan merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Menurut teori ini menyatakan bahwa “kepuasan atau ketidapuasan kerja tenaga medis tergantung bagaimana seorang tenaga medis mempersepsikan ada atau tidaknya keadilan atas imbalan yang diperoleh tenaga medis terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dengan cara membandingkan keuntungan yang diperoleh itu dengan orang bandingan” .

Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor sikap ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *disatisfiers* atau *hygiene factor* dan *satisfiers* atau *motivators*. Jumlah tertentu dari *hygiene factor* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak lagi kecewa tetapi dia belum terpuaskan. Akan tetapi seseorang akan terpuaskan apabila terdapat sejumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di RSUD Sinar Husni Deli Serdang yang beralamat di Jl. Veteran Gang Utama Pasar V Desa Helvetia, Kec. Labuhan Deli, Kab. Deli Serdang, No. Telepon : 0618463432

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2023 sampai dengan selesai.

HASIL

Analisis Univariat

Analisis yang dilakukan menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menjelaskan/mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan gaji di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

No.	Gaji	f	%
1	Baik	34	33.3
2	Kurang baik	68	66.7
Total		102	100.0

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa mayoritas responden adalah dengan gaji kurang baik yaitu sebanyak 68 responden (66.7%) dan minoritas dengan gaji baik yaitu sebanyak 34 responden (33.3%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan hubungan rekan kerja di RSUD Sinar Husni.

No.	Hubungan rekan kerja	f	%
1	Baik	36	35.3
2	Kurang Baik	66	64.7
Total		102	100.0

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa mayoritas responden adalah dengan hubungan kerja kurang baik yaitu sebanyak 66 responden (64.7%) dan minoritas hubungan kerja baik yaitu sebanyak 36 responden (35.3%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Mutu Supervisi di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

No.	Mutu Supervisi	f	%
1	Baik	39	38.2
2	Kurang Baik	63	61.8
Total		102	100.0

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa mayoritas responden adalah dengan mutu supervisi kurang baik yaitu sebanyak 63 responden (61.8%) dan minoritas dengan mutu supervisi baik yaitu sebanyak 39 responden (38.2%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Promosi Untuk Berkembang di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

No.	Promosi/peluang untuk berkembang	f	%
1	Baik	26	25.5
2	Kurang Baik	76	74.5
Total		102	100.0

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa mayoritas responden adalah dengan promosi kurang baik yaitu sebanyak 76 responden (74.5%) dan minoritas ada promosi baik yaitu sebanyak 26 responden (25.5%).

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Pekerjaan/Beban Kerja di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

No.	Karakteristik pekerjaan	f	%
1	Baik	37	36.3
2	Kurang Baik	65	63.7
Total		102	100.0

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa mayoritas responden adalah dengan karakteristik pekerjaan kurang baik yaitu sebanyak 65 responden (63.7%) dan minoritas karakteristik pekerjaan baik yaitu sebanyak 37 responden (36.3%).

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan kerja di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

No.	Kepuasan kerja	f	%
1	Puas	38	37.3
2	Kurang Puas	64	62.7
Total		102	100.0

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa mayoritas responden adalah dengan kepuasan kerja kurang puas yaitu sebanyak 64 responden (62.7%) dan minoritas kepuasan kerja yang puas yaitu sebanyak 38 responden (37.3%).

Analisis Bivariat

Tabulasi dan Hasil Uji Statistik

Analisis *Bivariat* dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen melalui *Crosstabs* atau tabulasi silang. Uji statistik yang dilakukan pada analisis Bivariat ini adalah menggunakan uji *Chi-Square* dengan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Dikatakan ada hubungan secara statistik jika diperoleh nilai $p < 0,05$.

Tabel 7 Hubungan Gaji Dengan Kepuasan Kerja di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Gaji	Kepuasan kerja				Jumlah		P (value)
	Puas		Kurang puas		f	%	
	f	%	f	%	f	%	
Baik	20	59.0	14	41.0	34	100	0,000
Kurang Baik	18	26.5	50	73.5	68	100	
Total	38		64		102	100	

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa dari 34 responden yang memiliki gaji baik, didapatkan bahwa 20 responden (59.0%) puas dengan pekerjaan dan 14 responden (41.0%) kurang puas dengan pekerjaan. Dari 68 responden yang memiliki gaji kurang baik didapatkan

bahwa 18 responden (26.5%) puas dengan pekerjaan dan 50 responden (73,5%) kurang puas dengan pekerjaan.

Tabel 8 Hubungan Rekan Kerja Dengan Kepuasan kerja di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Hubungan rekan kerja	Kepuasan kerja				Jumlah		p (value)
	Puas		Kurang puas				
	f	%	f	%	f	%	
Baik	23	63.9	13	36.1	36	100	0,000
Kurang Baik	15	22.7	51	77.3	66	100	
Total	38		64		102	100	

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa dari 36 responden yang memiliki hubungan rekan kerja baik, didapatkan bahwa 23 responden (63.9%) puas dengan pekerjaan dan 13 responden (36.1%) kurang puas dengan pekerjaan. Dari 66 responden yang memiliki hubungan rekan kerja kurang baik didapatkan bahwa 15 responden (22.7%) puas dengan pekerjaan dan 51 responden (77.3%) kurang puas dengan pekerjaan.

Tabel 9 Hubungan Mutu Supervisi Dengan Kepuasan Kerja di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Mutu Supervisi	Kepuasan kerja				Jumlah		p (value)
	Puas		Kurang puas				
	f	%	f	%	f	%	
Baik	22	56.4	17	43.6	39	100	0,000
Kurang Baik	16	25.4	47	74.6	63	100	
Total	38		64		102	100	

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa dari 39 responden yang memiliki mutu supervisi baik, didapatkan bahwa 22 responden (56.4%) puas dengan pekerjaan dan 17 responden (43.6%) kurang puas dengan pekerjaan.

Dari 63 responden yang memiliki mutu supervisi kurang baik didapatkan bahwa 16 responden (26.4%) puas dengan pekerjaan dan 47 responden (74.6%) kurang puas dengan pekerjaan.

Berdasarkan uji chi-square p-value $0.002 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh mutu supervisi dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang Tahun 2023.

Tabel 10 Hubungan Promosi/Peluang Dengan Kepuasan Kerja di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Promosi/ peluang	Kepuasan kerja				Jumlah		p (value)
	Puas		Kurang puas				
	f	%	f	%	f	%	
Baik	16	61.5	10	38.5	26	100	0,000
Kurang Baik	22	29.0	54	71.0	76	100	
Total	38		64		102	100	

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa dari 26 responden yang memiliki promosi baik, didapatkan bahwa 16 responden (61.5%) puas dengan pekerjaan dan 10 responden

(38.5%) kurang puas dengan pekerjaan. Dari 76 responden yang memiliki promosi kurang baik didapatkan bahwa 22 responden (29.0%) puas dengan pekerjaan dan 54 responden (71.0%) kurang puas dengan pekerjaan.

Tabel 11 Hubungan Karakteristik Pekerjaan / Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan kerja				Jumlah		p (value)
	Puas		Kurang puas		f	%	
	f	%	f	%			
Baik	20	54.1	17	45.9	37	100	0,000
Kurang Baik	18	27.7	47	72.3	65	100	
Total	38		64		102	100	

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa dari 37 responden yang memiliki karakteristik pekerjaan baik, didapatkan bahwa 20 responden (54.1%) puas dengan pekerjaan dan 17 responden (45.9%) kurang puas dengan pekerjaan. Dari 65 responden yang memiliki karakteristik pekerjaan kurang baik didapatkan bahwa 18 responden (27.7%) puas dengan pekerjaan dan 47 responden (72.3%) kurang puas dengan pekerjaan.

Analisis *Multivariat*

Analisis ini untuk melihat pengaruh (hubungan) antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan jenis analisa regresi logistik sehingga didapat variabel independen yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen. Regresi logistik adalah sebuah pendekatan untuk membuat model prediksi seperti halnya regresi linear atau yang biasa disebut dengan istilah *Ordinary Least Squares (OLS) regression*. Perbedaannya adalah pada regresi logistik, peneliti memprediksi variabel terikat yang berskala dikotomi. Skala dikotomi yang dimaksud adalah skala data nominal dengan dua kategori, misalnya: ya dan tidak, baik dan buruk atau tinggi dan rendah. memperoleh persamaan yang sesuai dan mendapat nilai Odds ratio yang telah disesuaikan rumus *regresi logistic*.

Tabel 12 Pengaruh gaji, rekan kerja, supervisi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja tenaga medis diRSU Sinar Husni Deli Serdang.

Uji *Regresi Logistik* tahap pertama

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
Gaji	.593	0.001	3.188
Rekan kerja	1.159	0.001	1.810
Supervisi	.353	0.002	1.423
Promosi	.652	0.003	1.919
Karakteristik pekerjaan	.640	0.008	1.896

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 4 variabel yang diuji regresi logistik berganda pada tahap pertama terlihat variabel yang memiliki nilai p-value > 0,05 adalah karakteristik pekerjaan (p=0,008) sehingga karakteristik pekerjaan dikeluarkan dari pemodelan pada regresi logistik tahap kedua, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Pengaruh gaji, rekan kerja, supervisi dan karakteristik pekerjaan Terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Medan.

Uji Regresi Logistik tahap kedua

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
Gaji	.593	0.001	3.188
Rekan kerja	1.159	0.001	1.810
Supervisi	.353	0.002	1.423
Promosi	.652	0.003	1.919

Berdasarkan Tabel 13, setelah dilakukan uji regresi logistik diketahui bahwa variabel pengaruh gaji, rekan kerja dan supervisi di RSUD Sinar Husni Deli Serdang memiliki nilai p-value < 0,05 Artinya keempat variabel tersebut saling berinteraksi terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Selanjutnya, analisis multivariat untuk mengetahui besarnya pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai Exp (B) atau disebut juga *Odds Ratio (OR)*, yaitu:

1. Variabel gaji dengan nilai OR 3.188 artinya responden yang memberikan pendapat pentingnya gaji berpeluang 3 kali memengaruhi kepuasan kerja.
2. Variabel rekan kerja dengan nilai OR 1.810 artinya responden yang memberikan pendapat pentingnya rekan kerja berpeluang 1 kali memengaruhi kepuasan kerja.
3. Variabel supervisi dengan nilai OR 1.423 artinya responden yang memberikan pendapat pentingnya supervisi berpeluang 1 kali memengaruhi kepuasan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja adalah gaji dengan nilai OR 3.188 artinya responden yang memberikan pendapat pentingnya gaji berpeluang 3 kali memengaruhi kepuasan kerja di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Responden Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis di RSUD Sinar Husni Medan.

Karakteristik dalam penelitian ini mencakup umur, jenis kelamin, unit kerja dan masa kerja. Berdasarkan penelitian di peroleh hasil bahwa dilihat bahwa umur responden dari hasil penelitian didapat bahwa jenis kelamin responden mayoritas perempuan yaitu sebanyak 54 responden (52.9%), mayoritas unit kerja responden adalah bidan yaitu sebanyak 44 responden (43.1%) dan mayoritas responden bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 70 responden (68.6%) di RSUD Sinar Husni Deli Serdang Tahun 2023.

Menurut temuan peneliti karakteristik individu memiliki hal yang penting dalam pembentukan kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Selain karakteristik individu, faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi pegawai tersebut. Perilaku pegawai dalam bekerja pada dasarnya bertujuan untuk mencapai kepuasan sehingga perlu diperhatikan hal-hal yang mampu memotivasi pegawai tersebut.

Karakteristik individu pada dasarnya adalah karakteristik yang melekat pada diri setiap individu. Perbedaan individu juga menyebabkan perbedaan dalam hal cara pandang terhadap kepuasan kerja. Seseorang dapat merasa puas dengan kondisi yang ada tetapi belum tentu orang lain juga merasakan hal yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku individu dalam memuaskan kebutuhannya berbeda antara yang satu dengan yang lain.

Umur merupakan lamanya seseorang untuk hidup. Umur juga dikaitkan dengan tingkat kematangan seorang individu. Menurut Maslim dalam Wulandari dan Diana(2016), tingkat kematangan seseorang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan terhadap hal lain terkait kepuasan kerja di tempat kerjanya akan juga meningkat.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Pada tingkatan individu, karakteristik dari masing masing individu akan mempengaruhi perilaku seseorang ditempat kerja. Tingkat kemampuan tersebut akan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Meskipun ada perbedaan, namun apabila individu tersebut memiliki status yang sama dalam sebuah pekerjaan maka kepuasan kerja yang dimiliki tidak jauh berbeda. Kepuasan kerja yang baik mampu mendorong petugas dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa Dari 34 responden yang memiliki gaji baik, didapatkan bahwa 20 responden (59.0%) puas dengan pekerjaan dan 14 responden (41.0%) kurang puas dengan pekerjaan. Dari 68 responden yang memiliki gaji kurang baik didapatkan bahwa 18 responden (26.5%) puas dengan pekerjaan dan 50 responden (73.5%) kurang puas dengan pekerjaan.

Berdasarkan uji chi-square p-value $0.002 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh gaji dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang Tahun 2023.

Menurut asumsi peneliti kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan gaji rumah sakit lain yang setipe. Jika gaji yang diterima pekerja kurang dari yang lainnya, tidak sesuai standar daerah (UMR) akan menimbulkan adanya perasaan diperlakukan tidak adil (inequitable) atas pembayaran yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada ketidakpuasan akan gaji sehingga dalam jangka waktu yang tidak lama individu tersebut memilih keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Rekan kerja adalah hubungan antara manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang seorang saling percaya, saling hormati satu sama lain. Hal ini penting untuk diperhatikan sehingga mempengaruhi komunikasi yang baik diantara tenaga medis dapat meningkatkan kinerja

Dari 36 responden yang memiliki hubungan rekan kerja baik, didapatkan bahwa 23 responden (63.9%) puas dengan pekerjaan dan 13 responden (36.1%) kurang puas dengan pekerjaan. Dari 66 responden yang memiliki hubungan rekan kerja kurang baik didapatkan bahwa 15 responden (22.7%) puas dengan pekerjaan dan 51 responden (77.3%) kurang puas dengan pekerjaan.

Berdasarkan uji chi-square p-value $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang Tahun 2023.

Rekan kerja akan berhubungan dalam berinteraksi satu sama lain, dan rekan kerja akan menunjukkan respon mereka terhadap pekerja lain. Rekan kerja di dalam organisasi atau perusahaan berfungsi sebagai pembentuk kolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat juga sebagai seseorang yang mendukung pekerjaan kita. Rekan kerja yang baik yaitu mereka yang dapat menerima hasil pekerjaan kita dan mendukung setiap keputusan yang diambil. Namun di dalam organisasi atau perusahaan juga terdapat rekan kerja yang tidak menyukai keberadaan seseorang dan tidak menyukai kinerja pegawai yang baik. Hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Supervisi adalah supervisi adalah aktivitas untuk memastikan bahwa semuanya dilakukan dengan benar, aman, dan lain-lain.

Dari 39 responden yang memiliki mutu supervisi baik, didapatkan bahwa 22 responden (56.4%) puas dengan pekerjaan dan 17 responden (43.6%) kurang puas dengan pekerjaan. Dari 63 responden yang memiliki mutu supervisi kurang baik didapatkan bahwa 16 responden (25.4%) puas dengan pekerjaan dan 47 responden (74.6%) kurang puas dengan pekerjaan.

Berdasarkan uji chi-square p-value $0.002 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh mutu supervisi dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang Tahun 2023

Menurut asumsi peneliti Supervisi dapat diartikan sebagai proses kegiatan pemberian dukungan sumber-sumber yang dibutuhkan perawat, dalam rangka menyelesaikan tugas, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Supervisi bertujuan untuk mengawasi sehingga dapat mencegah terjadinya turn over karyawan dan absensi yang buruk.

Supervisi merupakan bentuk pengawasan atas kerja yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan, karyawan yang dimaksud disini adalah perawat. Supervisi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan berdasarkan masalah yang ada dilakukan penilaian secara objektif dan menyampaikan dalam bentuk evaluasi untuk perbaikan. Manfaat dari dilakukannya supervisi oleh atasan adalah untuk memberikan perhatian terhadap bawahan. Atasan dapat menampung dan memberikan solusi atas masalah yang terjadi atau kendala yang di hadapi oleh karyawan selama melakukan pekerjaan. Supervisi dapat dilakukan dengan suasana yang hangat serta kondusif agar dapat mendapatkan banyak informasi.

Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis di RSUD Sinar Husni Medan.

Promosi adalah promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa Dari 26 responden yang memiliki promosi baik, didapatkan bahwa 16 responden (61.5%) puas dengan pekerjaan dan 10 responden (38.5%) kurang puas dengan pekerjaan. Dari 76 responden yang memiliki promosi

kurang baik didapatkan bahwa 22 responden (29.0%) puas dengan pekerjaan dan 54 responden (71.0%) kurang puas dengan pekerjaan.

Berdasarkan uji chi-square $p\text{-value } 0.003 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh promosi dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang Tahun 2023.

Menurut asumsi peneliti promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi jabatan juga dipandang sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, dengan adanya program promosi jabatan ini maka karyawan yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Penilaian prestasi kerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan masing masing karyawan, begitu pula karyawan dapat mengetahui potensi yang dimilikinya. Bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi, dimana promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan.

Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan terhadap kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan. Seorang karyawan yang akan dipromosikan dianggap mempunyai prestasi kerja yang baik oleh perusahaan, sehingga perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang bersangkutan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Pelaksanaan yang dilakukan berdasarkan penilaian yang objektif selain sebagai alat pemenuhan kebutuhan, karyawan yang dipromosikan akan merasa prestasinya dihargai dan keberadaannya sangat diharapkan oleh perusahaan, sehingga motivasi kerja yang tinggi akan timbul.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Karakteristik pekerjaan acuan dari isi dan kondisi suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isidan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dari 37 responden yang memiliki karakteristik pekerjaan baik, didapatkan bahwa 20 responden (54.1%) puas dengan pekerjaan dan 17 responden (45.9%) kurang puas dengan pekerjaan. Dari 65 responden yang memiliki karakteristik

pekerjaan kurang baik didapatkan bahwa 18 responden (27.7%) puas dengan pekerjaan dan 47 responden (72.3%) kurang puas dengan pekerjaan.

Berdasarkan uji chi-square $p\text{-value } 0.008 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang Tahun 2023.

Menurut asumsi peneliti karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Secara pragmatis jawaban dari pertanyaan tentang karakteristik pekerjaan dapat digunakan melalui model karakteristik pekerjaan. Ada lima dimensi karakteristik pekerjaan yang disebut sebagai model karakteristik pekerjaan (Job Characteristic Model, JCM) antara lain, skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback. Model karakteristik pekerjaan mengukur persepsi pemegang kerja ke atas dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan menilai pekerjaannya melalui persepsi mereka apakah pekerjaan tersebut sesuai atau tidak sesuai dengan keinginan mereka

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang diperoleh bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima yang artinya ada pengaruh antara gaji dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.
2. Ada pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang diperoleh bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima yang artinya ada pengaruh antara rekan kerja dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.
3. Ada pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang diperoleh bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima yang artinya ada pengaruh antara supervisi dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.
4. Ada pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang diperoleh bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima yang artinya ada pengaruh antara promosi dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.
5. Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang diperoleh bahwa hipotesis kerja (H_a) diterima yang artinya ada

pengaruh antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

6. Hasil penelitian analisis multivariat diperoleh bahwa variabel yang paling dominan yaitu : variabel gaji yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RSUD Sinar Husni Deli Serdang.

Saran

a. Gaji

Bagi pihak rumah sakit untuk mengambil kebijakan agar dapat menyesuaikan gaji tenaga medis sesuai ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku yaitu sesuai UMR, serta meningkatkan pemberian insentif dan reward untuk yang lebih baik sehingga memotivasi memberikan pelayanan kepada pasien lebih maksimal.

b. Rekan Kerja

Pihak manajemen rumah sakit dari tingkat kepala ruangan sampai keatas harus membangun kerja team dengan komunikasi yang baik, mengenal satu sama lain, menjaga kepercayaan dan membantu sama lain sehingga hubungan rekan kerja tercipta dengan tenang dan nyaman dalam bekerja.

c. Supervisi

Pihak manajemen membentuk team Supervisi di rumah sakit sinar husni deli serdang sehingga permasalahan dan solusi yang terjadi dapat di selesaikan oleh team.

d. Promosi

Pihak Manajemen membuat regulasi aturan mengenai promosi sesuai prestasi dan penilaian secara objektif memakai skala poin prestasi pegawai, sehingga pemberian promosi pendidikan maupun peningkatan jabatan sesuai dengan kualitas prestasi bukan karena dekat dengan pimpinan, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang baik.

e. Karakteristik Pekerjaan.

Manajemen membuat aturan beban kerja sesuai perundang undangan, membuat tiga shif dalam sehari, memberikan cuti dan libur. Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan sesuai kemampuan, adanya flexibilitas dalam memberikan beban kerja sehingga tenaga medis merasa nyaman, dihargain dan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

1. Bagi tenaga kesehatan

Disarankan kepada tenaga medis bekerja sesuai SOP dan sumpah jabatan tidak membedakan pelayanan yang diberikan kepada pasien.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian kualitatif dapat dilakukan untuk menilai kepuasan tenaga medis serta

diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti tentang variabel lain yang terdapat dalam kerangka teori penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Safitri Ln, Astutik M. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jmd J Ris Manaj Bisnis Dewantara*. 2019;2(1):13–26.
- Ariani D, Nugraha T, Muhammad I. Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Langsa. *J-Kesmas J Kesehat Masy*. 2020;6(1):23–37.
- Rindi. Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. Universitas Quality; 2019.
- Munandar A. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Ui Press; 2015.
- Gani Aa. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celeb Equilibrium J*. 2020;1(2):12–22.
- Kaonang Mp. Analisis Kepuasan Kerja Perawat Pada Internal Service Quality Di Rumah Sakit (Studi Rsud Dr. Soedomo Kabupaten Trenggalek). Universitas Airlangga; 2019.
- Ellina Ad. Job Satisfaction Index Pada Advancing Exxelence In America’s Nursing Homes. *J Qual Public Heal*. 2022;6(1):105–12.