

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di sajikan hasil penelitian tentang Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto meliputi: 1) Gambaran umum lokasi penelitian; 2) Data umum yaitu karakteristik demografi responden berupa ruangan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja; 3) data khusus mengenai variable yang di ukur yaitu kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto.

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di IHC Rumah Sakit Gatoel yang berlokasi di Jalan Raden Wijaya No. 56, Kelurahan Kranggan, Kecamatan Prajurit Kulon, Kota Mojokerto, Provinsi Jawa Timur. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit umum tipe C yang berada di bawah pengelolaan PT Nusantara Medika Utama dan telah memperoleh akreditasi paripurna dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS).

Rumah Sakit Gatoel memiliki sejarah panjang dalam pelayanan kesehatan di Mojokerto. Rumah sakit ini berdiri sejak tahun 1927 dengan nama Eschauzier Klinik Gatoel dan terus berkembang menjadi salah satu fasilitas kesehatan rujukan utama di wilayah Mojokerto dan sekitarnya. Saat ini RS Gatoel memiliki kapasitas 181 tempat tidur, lebih dari 21 klinik spesialis, didukung puluhan dokter spesialis, serta pelayanan Instalasi Gawat Darurat (IGD) yang beroperasi selama 24 jam.

Selain pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan penunjang medis, rumah sakit ini juga dilengkapi berbagai fasilitas pendukung seperti mushola, taman, area bermain, ATM, food court, dan area parkir yang memadai untuk menunjang kenyamanan pasien dan keluarga pasien selama menjalani perawatan.

4.1.2 Data Umum

Karakteristik data demografi reponden sebanyak 71 responden pada penelitian kali ini yang meliputi 1) ruangan; 2) jenis kelamin; 3) pendidikan terakhir; 4) lama bekerja?.

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Lama Kerja, Ruang di RS Gatoel.

No	Karakteristik Demografi Responden	f	%
1	Usia		
	18-40 tahun	43	60,6
	40-60 tahun	28	39,4
	Total	71	100
2	Jenis kelamin		
	Perempuan	61	85,9
	Laki-laki	10	14,1
	Total	71	100
3	Pendidikan Terakhir		
	D3 Keperawatan	11	15,5
	S1 Keperawatan	19	26,8
	Ners	41	57,7
	Total	71	100
4	Lama Kerja		
	<1 tahun	11	15,5
	>3 tahun	47	66,2
	>7 tahun	13	18,3
	Total	71	100
5	Ruang		
	Flamboyan	11	14,1
	Jasmine Gold	14	26,8
	Anggrek	11	14,1

Ruang			
Kana	11	14,1	
Jasmine Silver	13	16,9	
Aster	11	14,1	
Total	71	100%	

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 71 responden sebagian besar berusia 18-40 tahun sebanyak 43 responden (60,6%). Jika dilihat dari jenis kelamin diketahui bahwa hampir seluruhnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 responden (85,9%). Berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar berpendidikan terakhir ners sebanyak 41 responden (57,7%). Berdasarkan lama kerja sebagian besar bekerja selama > 3 tahun sebanyak 47 responden (66,2%). Sedangkan berdasarkan ruang hampir setengahnya berada di ruang jasmine gold sebanyak 19 responden (26,8%).

4.1.3 Data Khusus

Data khusus pada penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap.

1. Kepuasan Kerja Berdasarkan Pekerjaan Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto

No	Kepuasan terhadap pekerjaan	f	%
1	Tidak Puas	12	16,9
2	Cukup Puas	25	35,2
3	Puas	34	47,9
Total		71	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hampir setengah kepuasan terhadap pekerjaan perawat berada pada kategori puas sebanyak 34 responden (47,9%).

2. Kepuasan Kerja berdasarkan Gaji Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto

No	Kepuasan terhadap gaji	f	%
1	Tidak Puas	14	19,7
2	Cukup Puas	25	35,2
3	Puas	32	45,1
	Total	71	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hampir setengah kepuasan terhadap gaji perawat berada pada kategori puas sebanyak 32 responden (45,1%),

3. Kepuasan Kerja berdasarkan Promosi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Promosi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto

No	Kepuasan terhadap promosi	f	%
1	Tidak Puas	12	16,9
2	Cukup Puas	22	31,0
3	Puas	37	52,1
	Total	71	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan terhadap promosi perawat berada pada kategori puas sebanyak 37 responden (52,1%).

4. Kepuasan Kerja berdasarkan Supervisi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto

No	Kepuasan terhadap supervisi	f	%
----	-----------------------------	---	---

1	Tidak Puas	14	19,7
2	Cukup Puas	19	26,8
3	Puas	38	53,5
Total		71	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan terhadap supervisi perawat berada pada kategori puas sebanyak 38 responden (53,5%).

5. Kepuasan Kerja berdasarkan Rekan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Rekan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto

No	Kepuasan terhadap rekan kerja	f	%
1	Tidak Puas	13	18,3
2	Cukup Puas	19	26,8
3	Puas	39	54,9
Total		71	100,0

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan terhadap rekan kerja perawat berada pada kategori puas sebanyak 39 responden (54,9%).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kepuasan Kerja Berdasarkan Pekerjaan Perawat

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hampir setengah kepuasan terhadap pekerjaan perawat berada pada kategori puas sebanyak 34 responden (47,9%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa pekerjaan yang dijalankan telah memberikan pengalaman kerja yang positif, seperti kesempatan untuk memberikan pelayanan kepada pasien,

mengembangkan kemampuan profesional, serta memperoleh makna dalam menjalankan profesi keperawatan. Meskipun demikian, masih terdapat responden yang berada pada kategori cukup puas maupun tidak puas sehingga kepuasan terhadap pekerjaan masih perlu ditingkatkan.

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan dalam bekerja. Pekerjaan yang memberikan tantangan, kesempatan mengembangkan kemampuan, tanggung jawab, penghargaan, serta rasa bangga terhadap profesi akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan kesempatan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien juga menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan terhadap pekerjaan (Nursalam, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat sehingga berdampak pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan (Wahyuni et al., 2022; Suryani et al., 2021).

Menurut peneliti, proporsi responden yang berada pada kategori puas menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah merasakan pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan harapan dan tanggung jawab profesinya. Kepuasan tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh kesempatan untuk memberikan pelayanan kepada pasien, mengembangkan kompetensi, serta memperoleh pengalaman kerja yang bermakna. Namun, masih adanya responden yang belum puas mengindikasikan bahwa rumah sakit perlu terus

meningkatkan kondisi lingkungan kerja, pembagian beban kerja yang proporsional, serta memberikan kesempatan pengembangan karier agar kepuasan terhadap pekerjaan dapat meningkat secara menyeluruh.

4.2.2 Kepuasan Kerja berdasarkan Gaji Perawat

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hampir setengah kepuasan terhadap gaji perawat berada pada kategori puas sebanyak 32 responden (45,1%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menilai gaji yang diterima telah cukup sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Namun, masih terdapat responden yang berada pada kategori cukup puas maupun tidak puas, sehingga aspek kompensasi masih perlu menjadi perhatian pihak rumah sakit.

Gaji merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Menurut teori dua faktor Herzberg, gaji termasuk faktor higiene (*hygiene factor*) yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja. Pemberian gaji yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab akan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Nursalam, 2020). Penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa kompensasi atau gaji memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat. Perawat yang merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Sari et al., 2022; Kurniawati & Handayani, 2021).

Menurut peneliti, proporsi responden yang merasa puas terhadap gaji menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan rumah sakit telah mampu memenuhi harapan sebagian perawat. Meskipun demikian, persentase kepuasan yang belum mencapai lebih dari separuh responden mengindikasikan bahwa masih terdapat perawat yang menilai gaji belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja, risiko pekerjaan, maupun tanggung jawab yang dijalankan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem penggajian, pemberian insentif, dan penghargaan berbasis kinerja agar kepuasan terhadap gaji dapat meningkat dan berdampak pada peningkatan motivasi serta kualitas pelayanan keperawatan.

4.2.3 Kepuasan Kerja berdasarkan Promosi Perawat

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan terhadap promosi perawat berada pada kategori puas sebanyak 37 responden (52,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat menilai kesempatan promosi yang diberikan oleh rumah sakit telah sesuai dengan harapan. Kesempatan untuk memperoleh jenjang karier yang lebih baik dapat memberikan motivasi kepada perawat untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Promosi merupakan salah satu aspek penting dalam kepuasan kerja karena berkaitan dengan kesempatan individu untuk memperoleh peningkatan jabatan, tanggung jawab, maupun penghargaan atas prestasi

kerja. Kesempatan promosi yang dilakukan secara adil, transparan, dan berdasarkan kompetensi akan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja perawat (Nursalam, 2020). Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kesempatan promosi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat. Perawat yang memperoleh kesempatan pengembangan karier dan promosi jabatan secara objektif cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang merasa peluang promosi terbatas (Pratiwi et al., 2022; Lestari & Handayani, 2021).

Menurut peneliti, dominannya responden yang merasa puas terhadap kesempatan promosi menunjukkan bahwa rumah sakit telah memberikan peluang pengembangan karier yang cukup baik bagi perawat. Sistem promosi yang mempertimbangkan kompetensi, masa kerja, dan prestasi dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas perawat terhadap organisasi. Namun demikian, masih terdapat responden yang belum merasa puas sehingga pihak rumah sakit perlu mempertahankan sistem promosi yang objektif, transparan, dan berbasis kinerja agar seluruh perawat memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

4.2.4 Kepuasan Kerja berdasarkan Supervisi Perawat

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan terhadap supervisi perawat berada pada kategori puas sebanyak 38 responden (53,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasa pelaksanaan supervisi yang diberikan oleh atasan atau kepala ruangan telah

berjalan dengan baik. Supervisi yang diterima perawat dapat berupa pemberian arahan, bimbingan, evaluasi kinerja, serta dukungan dalam pelaksanaan tugas keperawatan sehingga mampu menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja.

Supervisi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen keperawatan yang berfungsi untuk mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan perawat agar sesuai dengan standar pelayanan. Supervisi yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan kemampuan profesional perawat, memperbaiki komunikasi antara atasan dan bawahan, serta meningkatkan kepuasan kerja (Nursalam, 2020). Hubungan yang baik antara supervisor dengan perawat melalui pemberian dukungan, umpan balik, dan penghargaan terhadap hasil kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat (Sari et al., 2021). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa supervisi kepala ruangan yang baik berhubungan dengan meningkatnya kepuasan kerja perawat karena perawat merasa mendapatkan perhatian, dukungan, dan pengakuan dalam menjalankan tugasnya (Putri & Arifin, 2022).

Menurut peneliti, tingginya tingkat kepuasan terhadap supervisi menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menilai peran kepala ruangan atau atasan dalam memberikan bimbingan dan pengawasan sudah berjalan secara optimal. Supervisi yang dilakukan secara rutin dapat membantu perawat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, meningkatkan kompetensi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Namun,

masih terdapat responden yang belum merasa puas sehingga rumah sakit perlu meningkatkan kualitas supervisi melalui komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, serta evaluasi yang bersifat membangun agar seluruh perawat dapat merasakan manfaat supervisi secara merata.

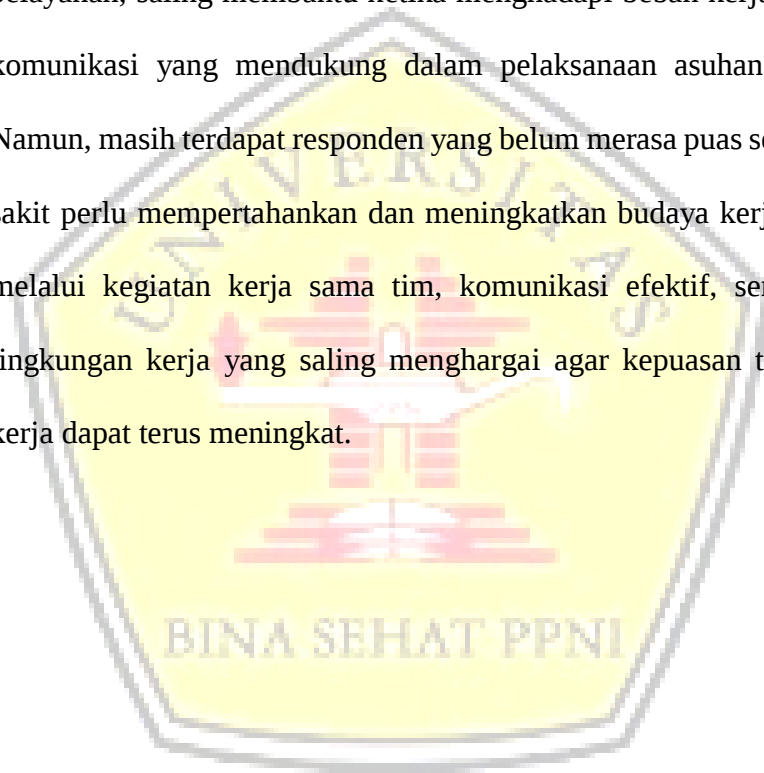
4.2.5 Kepuasan Kerja berdasarkan Rekan Kerja Perawat

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan terhadap rekan kerja perawat berada pada kategori puas sebanyak 39 responden (54,9%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasa hubungan kerja dengan rekan sejawat telah berjalan dengan baik. Hubungan interpersonal yang positif antarperawat dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama dalam pemberian asuhan keperawatan, serta membantu penyelesaian tugas secara efektif.

Hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Interaksi sosial yang baik, dukungan antaranggota tim, komunikasi yang efektif, serta sikap saling menghargai dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan perawat dalam menjalankan tugasnya. Dalam teori dua faktor Herzberg, hubungan interpersonal termasuk faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) yang apabila terpenuhi dapat mengurangi ketidakpuasan kerja (Nursalam, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis antarperawat memiliki hubungan dengan peningkatan kepuasan kerja karena perawat merasa mendapatkan dukungan sosial dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya (Yuliana et al., 2021). Selain

itu, lingkungan kerja yang mendukung melalui kerja sama tim dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi serta kualitas pelayanan keperawatan (Rahmawati & Sari, 2022).

Menurut peneliti, tingginya persentase kepuasan terhadap rekan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah memiliki hubungan interpersonal yang baik dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat terjadi karena adanya kerja sama antarperawat dalam memberikan pelayanan, saling membantu ketika menghadapi beban kerja, serta adanya komunikasi yang mendukung dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Namun, masih terdapat responden yang belum merasa puas sehingga rumah sakit perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya kerja yang positif melalui kegiatan kerja sama tim, komunikasi efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang saling menghargai agar kepuasan terhadap rekan kerja dapat terus meningkat.



BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab 5 ini akan di uraikan simpulan dari hasil dan pembahasan tentang penelitian yang sudah di lakukan untuk menjawab yang sudah di buat sebelumnya serta saran-saran yang ditulis oleh peneliti sesuai dengan hasil simpulan yang sudah di hasilkan.

5.1 Simpulan

Kepuasan perawat di rumah sakit Gatoel menunjukkan bahwa hampir setengah kepuasan terhadap pekerjaan perawat berada pada kategori puas sebanyak 34 responden (47,9%), hampir setengah kepuasan terhadap gaji perawat berada pada kategori puas sebanyak 32 responden (45,1%), sebagian besar kepuasan terhadap promosi perawat berada pada kategori puas sebanyak 37 responden (52,1%), sebagian besar kepuasan terhadap supervisi perawat berada pada kategori puas sebanyak 38 responden (53,5%), sebagian besar kepuasan terhadap rekan kerja perawat berada pada kategori puas sebanyak 39 responden (54,9%).

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perawat

Perawat diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan melalui penerapan komunikasi terapeutik, sikap *caring*, responsivitas terhadap kebutuhan pasien, serta pemberian informasi yang