



Majalah Kesehatan Masyarakat Aceh (MaKMA)

<http://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/makma>

“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD DR. FAUZIAH BIREUEN TAHUN 2023”

Syarifah Reynisa¹, Martunis², Ismail³

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah

✉ Jl. T. Nyak Arief, No. 206 Simpang Mesra, Syiah Kuala Banda Aceh. Email : reynisa41@gmail.com Hp : +62 811-6701-707

ABSTRAK

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan tugas dan tingginya turn over. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan pegawai agar pegawai lebih melakukan kinerja secara optimal dan efektif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Rumah sakit diharuskan dan seharusnya memberikan perhatian yang besar pada kepuasan kerja para perawat-perawatnya. Maka dari itu penelitian ini hadir dengan bertujuan untuk melihat pengaruh karakteristik individu dan Karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja perawat. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner dengan pernyataan menggunakan skala likert 1-5 yang diolah SPSS versi 23. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 83 responden perawat dari total populasi 502 dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh pengaruh antara karakteristik organisasi yang diinisiasi oleh fasilitas dan insentif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *P value* = 0,000. Sedangkan, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rsud Dr. Fauziah Bireuen. Dengan memperhatikan hasil penelitian ini, manajemen rumah sakit dapat merancang program kompensasi yang lebih baik, termasuk peningkatan gaji, pengembangan insentif yang sesuai, dan pengakuan atas kontribusi perawat. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Perawat, Kepuasan Kerja.

“THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS ON JOB SATISFACTION OF NURSES IN DR. FAUZIAH HOSPITAL BIREUEN IN 2023”

ABSTRACT

Low job satisfaction results in various negative impacts such as absenteeism, sluggish task completion, and high turnover rates. Therefore, it is important to pay attention to and

Riwayat Artikel

Diterima : :

Disetujui : :

Dipublikasi : :

maintain the level of employee satisfaction so that employees can perform their duties optimally and effectively, ultimately enhancing productivity and the company's competitiveness. Hospitals are required and should provide significant attention to the job satisfaction of their nurses. Therefore, this study aims to examine the influence of individual characteristics and organizational characteristics on nurses' job satisfaction. The method used in this study is quantitative, and the instrument utilized is a questionnaire with statements rated on a Likert scale of 1-5. The data collected will be processed using SPSS version 23.. Data collection was conducted by distributing questionnaires to a total of 83 nurse respondents. The sampling technique used in this study was *accidental sampling*. The data was analyzed using the chi-square test, and it was found that there is a significant influence between organizational characteristics initiated by facilities and incentives on job satisfaction with a P-value of 0.000. However, there is no significant relationship between age, gender, education, and work experience with job satisfaction among nurses at Dr. Fauziah Bireuen Hospital. By considering the results of this research, hospital management can design a more effective compensation program, including salary increases, suitable incentive development, and recognition for nurses' contributions. This is expected to enhance nurses' job satisfaction, which will ultimately have a positive impact on the quality of care provided to patients in the hospital.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Characteristics, Nurses, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Konflik yang berbenturan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) dapat meningkatkan level stres pegawai yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya moral pegawai, produktivitas yang rendah dan penurunan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Penerapan *work-life balance* mempengaruhi efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab pegawai, khususnya bagi perawat dan bidan yang merawat pasien selama 24 jam. Fungsi, tugas, tanggung jawab serta akuntabilitas perawat dan bidan harus diperjelas karena mereka adalah kunci dalam kualitas pelayanan kesehatan. Demikian pula pengetahuan dan keterampilan mereka yang harus terus-menerus ditingkatkan, supaya asuhan kepada pasien bisa diberikan secara profesional dan holistik. Semakin baik penerapan konsep *work-life balance* maka semakin baik pula efektifitas suatu organisasi^[1]

Rumah sakit adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan

kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian. Kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit berupa pelayanan rawat jalan, rawat inap dan pelayanan gawat darurat yang menggunakan sarana medik dan penunjang medik^[2]

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan atau yang biasa disebut sebagai *work-life balance* merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama (Lockwood, 2003). Menurut Delecta (2011) *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, *work-life balance* diharapkan dapat membuat atau membentuk agar pekerja dapat menyeimbangkan peran

gandanya. Tidak hanya diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi perawat seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik antara pekerjaan utamanya dengan kehidupannya yang lain.^[3]

Relevansi karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja. Namun, pandangan studi dalam domain manajemen menunjukkan kurangnya komitmen terhadap kesejahteraan karyawan menjadi celah penting dalam penelitian. Perilaku yang tidak nyaman membuat karyawan dapat memicu stres kerja (Emslie dan Hunt, 2009). Kegagalan untuk melakukan tugas, pergantian, dan absensi lebih umum sekarang di tempat kerja, dan semua ini datang dengan mengorbankan efektivitas, produktivitas dan pengembangan organisasi (Mullen dan Kelloway, 2011) akan menjadi kesempatan bagi organisasi untuk memainkan peran penting dalam mencapai dan mempertahankan karyawan yang sehat, terlatih, dan cakap dalam jangka panjang^[4]

Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam No. 10 Tahun 2003 juga menjelaskan bahwa RSUD dr. Fauziah Bireuen mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam; memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan bermutu kepada masyarakat di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam; memberikan pelayanan rujukan dari Puskesmas, rumah sakit daerah; mendidik tenaga kesehatan yang

profesional; memberikan penyuluhan kesehatan masyarakat; memberikan pelayanan pemulihan kesehatan secara terpadu dan menyeluruh.^[5]

Pelayanan keperawatan yang diselenggarakan oleh bidang keperawatan di RSUD dr. Fauziah Bireuen dalam memenuhi kebutuhan pasien tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan tenaga perawat yang mencukupi dalam setiap kali dinas jaga (shift). Ada beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi diantaranya adalah pengunduran diri (resign) atau permohonan untuk pindah (mutasi).^[6]

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan tugas dan tingginya turn over. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan pegawai agar pegawai lebih melakukan kinerja secara optimal dan efektif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Ting dan Yuan (1997) menyebutkan karakteristik individu, dan karakteristik organisasi mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai akan meningkat jika karakteristik individu, dan karakteristik organisasi terjalin demikian juga sebaliknya kepuasan kerja pegawai akan menurun jika karakteristik individu, dan karakteristik organisasi tidak terjalin.

Penelitian yang dilakukan Pratama, Sariani, dan Mandasari (2022), mengemukakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karakteristik individu, dan karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan dalam Kemala (2016), Temuan pada penelitiannya bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan secara partial teori dua faktor yang dapat menjelaskan fenomena ini. Oleh sebab itu dari hasil penelitian disarankan kepada organisasi agar memperhatikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan agar kepuasan kerja pegawai menjadi lebih tinggi.

Penelitian ini berpijak dari suatu pemikiran dasar bahwa kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada individu yang melaksanakan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukannya dan organisasi tempat dia bekerja. Karakteristik organisasi, dan Karakteristik individu merupakan karakteristik umum yang paling sering dibahas dalam banyak literatur terutama dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan (Robbins, 2003).

Penelitian ini berpijak dari suatu pemikiran dasar bahwa kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada individu yang melaksanakan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukannya dan organisasi tempat dia bekerja.

Karakteristik organisasi, dan Karakteristik individu merupakan karakteristik umum yang paling sering dibahas dalam banyak literatur terutama dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan (Robbins, 2003).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas serta hasil penelitian-penelitian sebelumnya seperti Pratama, Sariani, dan Mandasari (2022) begitu pula Mahayanti, dan Sriathi (2017), mengemukakan adanya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja perawat sementara Kemala (2016) mengemukakan bahwa karakteristik organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Maka peneliti tertarik meneliti **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen”**

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif, yakni hanya meguiji pada pengaruh karakteristik individu dan Karakteristik organisasi dengan kepuasan kerja perawat pada rumah sakit umum daerah. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka atau pertanyaan yang dievaluasi dan dianalisis menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2016). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang diukur dengan menggunakan data berupa angka-angka yang dihasilkan dari laporan tentang suatu masalah. sedang diteliti (Azwar, 2015) Penelitian kuantitatif dilakukan

dengan menyebarkan kuesioner luring dan daring kepada perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 83 responden, adapun teknik penagmbilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *accidental sampling*.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisa univariat dan analisa data bivariat. Data analisa univariat digunakan untuk mendeskripsikan setiap variabel yang

HASIL

Hasil penelitian Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023 dengan jumlah responden 82 Responden. Pada bulan 16-23 juni 2023).

Analisa univariat terdiri dari variabel penelitian yang meliputi masyarakat kepuasan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik organisasi. Hasil analisa data adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Hasil penelitian pada 83 responden menunjukkan mayoritas 81 orang (97.59%) berumur <40.

[**Tabel.1**].

Hasil penelitian pada 83 responden menunjukkan mayoritas 50 orang (65%) berasal dari jenis kelamin perempuan.

[**Tabel.1**].

Hasil penelitian pada 83 responden menunjukkan sebanyak 82 orang perawat (98.8%) berpendidikan tingkat tinggi (D3, S1, S2).

[**Tabel.1**].

diteliti dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja dengan distribusi frekuensi variabel independen berupa karakteristik individu, dan karakteristik organisasi yang disajikan secara deskriptif dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

Analisa bivariat dilakukan untuk melihat hubungan variabel independen dengan kepuasan kerja, yaitu hubungan dengan Teknik analisis ini dilakukan dengan uji *chi square* (χ^2). Untuk melakukan uji *chi square* dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26,0. Uji *chi square* bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang di teliti.

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 83 responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun mendominasi yaitu sebanyak 75 responden atau 90.4%.

[**Tabel.1**].

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 83 responden Fasilitas didominasi oleh kurang lengkap yaitu sebanyak 42 responden atau 50,60%.

[**Tabel.1**].

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 83 responden Insentif didominasi oleh responden yang menganggap insentif kurang baik yaitu sebanyak 42 responden atau 50,60%

[**Tabel.1**].

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 83 responden kepuasan kerja didominasi puas yaitu sebanyak 42 responden atau 50,60%.

[**Tabel.1**].

Hasil penyajian data pada tabel 5.10 diperoleh bahwa dari 28 responden dengan tingkat kepuasan kerja yang buruk pada rentan usia <30, maka terdapat 16 responden (19.3%) dengan

kepuasan kerja rendah. Sedangkan dari 30 responden dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi terdapat pada rentang usia 31-35, maka terdapat 16 responden (19.3%) yang dapat dikatakan dengan kepuasan tinggi.

[Tabel.2]

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,319$ yang berarti $< \alpha$ ($P < 0,05$), maka kesimpulan bahwa H_a ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kepuasan kerja perawat di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penyajian data pada tabel 5.11 diperoleh bahwa dari 33 jenis kelamin laki-laki yang kepuasan kerja kategorinya kurang puas ada 13 orang (15.7%) sedangkan yang puas 20 orang (16.7%). Kemudian dari 50 jenis kelamin perempuan yang kepuasan kerja kategorinya kurang puas ada 28 orang (33.7%) sedangkan kategori puas ada 22 orang (26.5%).

[Tabel.2]

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,137$ yang berarti $< \alpha$ ($P < 0,05$), maka kesimpulan bahwa H_a di tolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penyajian data pada tabel 5.12 diperoleh bahwa dari 82 perawat dengan pendidikan tinggi yang kepuasan kerja kategorinya kurang puas ada 41

orang (49.40 %) sedangkan yang puas 41 orang (49.40 %). Kemudian dari 1 perawat dengan pendidikan menengah yang kepuasan kerja kategorinya kurang puas ada 0 sedangkan kategori puas ada 1 orang (1.2%).

[Tabel.2]

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,491$ yang berarti $< \alpha$ ($P < 0,05$), maka kesimpulan bahwa H_a di tolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penyajian data pada tabel 5.13 diperoleh bahwa dari 75 perawat dengan masa kerja kurang dari 10 tahun yang kepuasan kerja kategorinya kurang puas ada 38 orang (45.8%) sedangkan yang puas 37 orang (44.6%). Kemudian dari 8 perawat dengan masa kerja lebih dari 10 tahun yang kepuasan kerja kategorinya kurang puas ada 3 orang (3.6%) sedangkan kategori puas ada 5 orang (6%).

[Tabel.2]

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,477$ yang berarti $< \alpha$ ($P < 0,05$), maka kesimpulan bahwa H_a di tolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penyajian data pada tabel 5.14 diperoleh bahwa dari 42 perawat yang menganggap fasilitas lengkap yang

kepuasan kerja kategorinya kurang puas ada 30 orang (36.1%) sedangkan yang puas 12 orang (14.5%). Kemudian dari 41 perawat yang menganggap fasilitas kurang lengkap yang kepuasan kerja kategorinya kurang puas ada 11 orang (13.3%) sedangkan kategori puas ada 29 orang (36.1%).

[Tabel.2]

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,000$ yang berarti $< \alpha$ ($P < 0,05$), maka kesimpulan bahwa H_a di terima yang berarti ada pengaruh antara fasilitas dengan kepuasan kerja di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penyajian data pada tabel 5.15 diperoleh bahwa dari 42 perawat yang menganggap insentif buruk yang

kepuasan kerja kategorinya kurang puas ada 30 orang (36.1%) sedangkan yang puas 12 orang (14.5%). Kemudian dari 41 perawat yang menganggap insentif baik yang kepuasan kerja kategorinya kurang puas ada 11 orang (13.3%) sedangkan kategori puas ada 29 orang (36.1%).

[Tabel.2]

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,000$ yang berarti $< \alpha$ ($P < 0,05$), maka kesimpulan bahwa H_a di terima yang berarti ada pengaruh antara insentif dengan kepuasan kerja di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

PEMBAHASAN

Pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh umur terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen

Hasil pengujian menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji chi-square pada Tabel 5.12 dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,319$ yang berarti $\leq \alpha$ ($P < 0,05$), kesimpulan bahwa H_a ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kepuasan kerja perawat di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elysa dan Ariyanti (2022), dari hasil analisis statistik penelitian ini dengan menggunakan uji chi-square, didapatkan nilai p-value sebesar 0,123, artinya pada $\alpha 5\%$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung.

Menurut peneliti hubungan yang tidak signifikan ini perbedaan dalam hasil penelitian ini dimungkinkan karena sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia dewasa (25-40 tahun), sehingga kurangnya variasi data yang diperoleh. Selain itu, hal yang juga memungkinkan menyebabkan perbedaan hasil penelitian adalah

berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa staf Rumah Sakit yang berusia dewasa memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Pegawai atau staf yang berumur lansia cenderung telah banyak memiliki pengalaman kerja dan telah memiliki masa kerja yang cukup lama. Pegawai yang telah lama bekerja tentunya menuntut lebih kepada institusi tempat kerja, seperti halnya mereka menginginkan gaji yang lebih besar yang mampu mencukupi kebutuhan hidupnya.

2. Pengaruh jenis kelamin terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireun

Hasil pengujian menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji chi-square pada Tabel 5.13 dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,137$ yang berarti $\leq \alpha$ ($P < 0,05$), kesimpulan bahwa bahwa Ha di tolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elysa dan Ariyanti (2022), dari hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,148, artinya pada $\alpha 5\%$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung. Penelitian lainnya dilakukan Safarah, Widjanarko, dan Shaluhiyah (2018), Hasil uji Chi-square menunjukkan

bahwa Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan usia ($p=0,433$), jenis kelamin ($p=0,297$), tingkat pendidikan ($p=1,000$), masa kerja (0,638), status kerja ($p=1,000$), tempat kerja ($p=0,154$), posisi struktural ($p=1,000$), dan pendapatan ($p=0,482$).

Menurut peneliti meskipun mayoritas responden perawat adalah perempuan akan tetapi apabila peningkatan kesadaran akan kesetaraan gender dan pentingnya merangkul keberagaman juga telah mengurangi pengaruh jenis kelamin terhadap kepuasan kerja perawat. Dengan adanya perubahan dalam pandangan dan sikap terhadap peran gender di tempat kerja, stereotip gender semakin terkikis. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan memperkecil perbedaan kepuasan berdasarkan jenis kelamin.

3. Pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireun

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji chi-square pada Tabel 5.14 dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,491$ yang berarti $\leq \alpha$ ($P < 0,05$), kesimpulan bahwa bahwa Ha di tolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elysa dan Ariyanti (2022), Dari hasil analisis

dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,890, artinya pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang pendidikan dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung.

Menurut peneliti hubungan yang tidak signifikan ini perbedaan dalam hasil penelitian ini dimungkinkan karena sebagian besar perawat di Rsud Dr.Fauziah Bireuen memiliki tingkat pendidikan tinggi 82 orang (98,8%). pendidikan tinggi hingga 1746 orang (97%). Data yang kurang bervariasi inilah yang menyebabkan tidak terlihat adanya hubungan yang signifikan antara jenjang pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di Rsud Dr.Fauziah Bireuen. Selain itu hal lain yang membuat tidak adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja adalah didasarkan pada hasil analisis statistik yang mana responden dengan pendidikan tinggi memiliki rasa ketidakpuasan yang cukup tinggi. Seseorang dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang dengan pendidikan rendah. Namun, sebagian orang yang memiliki pendidikan tinggi di dunia kerja ingin diseimbangkan dengan imbalan (gaji) dan jabatan agar dapat menerapkan keahlian yang dimilikinya dengan tepat.

4. Pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireun

Hasil pengujian menunjukkan bahwa masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji

chi-square pada Tabel 5.15 dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,477$ yang berarti $\leq \alpha$ ($P < 0,05$), kesimpulan bahwa bahwa H_a di tolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Safarah, Widjanarko, dan Shaluhiyah (2018), Hasil uji Chi-square menunjukkan bahwa Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan usia ($p=0,433$), jenis kelamin ($p=0,297$), tingkat pendidikan ($p=1,000$), masa kerja ($0,638$), status kerja ($p=1,000$), tempat kerja ($p=0,154$), posisi struktural ($p=1,000$), dan pendapatan ($p=0,482$).

Menurut peneliti hubungan yang tidak signifikan dalam hasil penelitian ini dimungkinkan karena sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki mayoritas perawat dengan masa kerja kurang dari 10 tahun dengan persentase 75 orang (90,4%), sehingga kurangnya variasi data yang diperoleh. Selain itu, hal yang juga memungkinkan menyebabkan perbedaan hasil penelitian adalah berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa perawat Rumah Sakit yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Pegawai atau staf yang berumur lansia cenderung telah banyak memiliki pengalaman kerja dan telah memiliki masa kerja yang cukup lama. Pegawai yang telah lama bekerja tentunya menuntut lebih kepada institusi tempat kerja, seperti halnya mereka menginginkan gaji yang lebih

besar yang mampu mencukupi kebutuhan hidupnya.

5. Pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireun

Hasil pengujian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji chi-square pada Tabel 5.16 dengan menggunakan uji chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,000$ yang berarti $< \alpha$ ($P < 0,05$), maka kesimpulan bahwa H_a di terima yang berarti ada pengaruh antara fasilitas dengan kepuasan kerja di rumah Sakit Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso, Firdaus, dan Moeliono (2016), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. Penelitian lain dilakukan oleh Prawira (2020), berdasarkan hasil penelitiannya, diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Hal ini berarti berarti bahwa fasilitas yang lengkap akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut peneliti terdapatnya hubungan dan pengaruh antara fasilitas dengan kepuasan kerja di sebabkan fasilitas yang disediakan oleh RSUD Dr. Fauziah Bireuen sudah cukup baik

kepada para perawat. Pertama, fasilitas yang baik dan memadai menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi perawat. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan teratur dapat memberikan rasa nyaman dan meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik perawat. Fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman, dapur, dan area rekreasi membantu perawat untuk mengistirahatkan diri mereka dengan baik antara jadwal kerja yang padat, sehingga dapat meningkatkan energi dan performa mereka. Selain itu, fasilitas medis yang lengkap dan mutakhir juga berperan penting dalam kepuasan kerja perawat. RSUD Dr. Fauziah Bireuen yang dilengkapi dengan peralatan medis yang modern dan memadai memungkinkan perawat untuk memberikan perawatan yang optimal kepada pasien. Hal ini dapat memberikan rasa kebanggaan dan kepuasan profesional bagi perawat, karena mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

6. Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireun

Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji chi-square pada Tabel 5.17 dengan menggunakan uji chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai $P = 0,000$ yang berarti $< \alpha$ ($P < 0,05$), maka kesimpulan bahwa H_a di terima yang berarti ada pengaruh antara insentif dengan kepuasan kerja di rumah Sakit

Umum Daerah dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palendeng, dan Bernarto (2021), Penelitian ini mendapatkan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Sementara itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut peneliti, terdapat hubungan dan pengaruh antara insentif dengan kepuasan kerja perawat pada RSUD Dr. Fauziah Bireuen. Hal ini dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Pertama, adanya insentif seperti tunjangan kinerja atau bonus dapat memberikan pengakuan dan apresiasi kepada perawat atas kontribusi mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Insentif tersebut dapat memotivasi perawat untuk bekerja lebih keras dan lebih berdedikasi, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka. Selanjutnya, insentif juga dapat memberikan kepastian keuangan kepada perawat. Misalnya, adanya tunjangan kesehatan atau asuransi kesehatan yang disediakan oleh RSUD dapat memberikan perlindungan dan keamanan finansial bagi perawat. Hal ini mengurangi beban kekhawatiran terkait masalah kesehatan mereka sendiri atau anggota keluarga mereka, sehingga mereka dapat fokus pada tugas mereka dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tentang **PENGARUH**

Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel umur terhadap kepuasan kerja dengan nilai $P\ value = 0,319$.
 2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel jenis kelamin terhadap kepuasan kerja dengan nilai $P\ value = 0,137$.
 3. Tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel pendidikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $P\ value = 0,491$.
 4. Tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel masa kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $P\ value = 0,477$.
 5. Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel fasilitas terhadap kepuasan kerja dengan nilai $P\ value = 0,000$.
 6. Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel insentif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $P\ value = 0,000$.
- Saran yang dapat diberikan berkait dengan hasil dan pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut :
- Saran Bagi kepala perawat
1. Diharapkan kepada perawat untuk menggunakan fasilitas

- yang telah disediakan oleh rumah sakit sebaik mungkin dan segera membuat pengaduan apabila terdapat fasilitas yang kurang baik atau tidak memenuhi standar agar meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Selanjutnya, bangun dukungan dan jaringan karena dukungan sosial dari sesama perawat dapat membantu mengatasi tantangan pekerjaan seperti gaji atau insentif yang tidak jelas atau belum diberikan agar segera dapat direalisasikan.
2. Diharapkan Manajemen RSUD dr. Fauziah Bireuen membuat kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Kebijakan yang diambil dapat didasarkan maupun di sesuaikan seperti pada peningkatan atau pemberian fasilitas dan insentif yang sesuai dan tepat kepada para perawat. Manajemen rumah sakit dapat melakukan perbaikan dan peningkatan fasilitas kerja yang sesuai sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan perawat serta kualitas perawatan yang diberikan di rumah sakit. Selanjutnya, dengan memperhatikan hasil penelitian ini, manajemen rumah sakit dapat merancang program kompensasi yang lebih baik, termasuk peningkatan gaji, pengembangan insentif yang sesuai, dan pengakuan atas kontribusi perawat. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit.
3. Kepada peneliti selanjutnya dapat menambah variabel selain karakteristik individu dan karakteristik organisasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, sehingga nantinya dapat memperluas perkembangan rumah sakit – rumah sakit lainnya di indonesia untuk terus berkembang dan memperhatikan SDM yang mereka punya demi kemajuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
2. Anggraeni, C., & Hasanah, O. (2008). Hubungan Dukungan Keluarga Terhadap motivasi Kerja Kader Posyandu.
3. Azwar, S. (2015). **Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar**
4. Barkhowa, M. K., Widodo, T., & Fahlefi, M. F. (2021). **Work Life Balance Dan Work Engagement:**

- Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Menghadapi Era New Normal.** Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT), 12(2), 115-117.
5. Budiaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert. Jurnal ilmu pertanian dan perikanan, 2(2), 127-133.
 6. Delecta, P. (2011). **Work Life Balance. International Journal of Current Research Vol. 33**, Issue, 4, 186-189
 7. Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 53–67.
 8. Elysa, M., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan Faktor Demografi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2017). Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS), 6(1), 29-40.
 9. Hamali, A. Y. (2016). **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan.** Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
 10. Imani, Z. H. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Tenaga Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di RSUD Karanganyar) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
 11. Lockwood, N. R. 2003. **Work/Life Balance: Challenges and Solutions.** Research Quaterly, 1-10
 12. Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi.** Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
 13. Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
 14. Yuki T, Y. T. (2021). Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Impilikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Boven Digoel= Effect of Burnout and Work Life Balance on Job Satisfaction and Its Impression on the Performance of Employees at the Boven Digoel Regional eneral Hospital (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
 15. Zein, D. R., Setyaningrum, R., & Marlinae, L. (2016). **Pengaruh usia, pendidikan dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator di malang**

LAMPIRAN

[Tabel 1]. Distribusi Frekuensi Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023

| No | Umur | Jumlah | Persentase |
|----|-----------|--------|------------|
| 1 | <40 | 81 | 97.59% |
| 2 | ≥ 41 | 2 | 2.41% |
| | Total | 83 | 100% |

Sumber: Data diolah (2023)

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 33 | 39.76% |
| 2 | Perempuan | 50 | 60.24% |
| | Total | 83 | 100% |

| No | Jenjang Pendidikan | Jumla | |
|----|-----------------------------|-------|-------|
| 1 | Tingkat Tinggi (D3, S1, S2) | 82 | 98.8% |
| 2 | Tingkat Menengah (SPK) | 1 | 1.2% |
| | TOTAL | 83 | 100% |

| No | Fasilitas | Jumlah | Persentase |
|----|-----------------|--------|------------|
| 1 | ≤ 10 tahun | 75 | 90.4% |
| 2 | ≥ 11 tahun | 8 | 9.6 % |
| | Total | 83 | 100% |

| No | Fasilitas | Jumlah | Persentase |
|----|----------------|--------|------------|
| 1 | Lengkap | 41 | 49,40% |
| 2 | Kurang Lengkap | 42 | 50,60% |
| | Total | 83 | 100% |

| No | Insentif | Jumlah | Persentase |
|----|-------------|--------|------------|
| 1 | Baik | 41 | 49,40% |
| 2 | Kurang Baik | 42 | 50,60% |
| | Total | 83 | 100% |

| No | Kepuasan Kerja | Jumlah | Persentase |
|----|----------------|--------|------------|
| 1 | Puas | 42 | 50,60% |
| 2 | Kurang Puas | 41 | 49,40% |
| | Total | 83 | 100% |

Sumber: data primer (diolah), 2023

[Tabel 2]. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Dr. Fauziah Bireuen Tahun 2023

| No. | Umur | Kepuasan Kerja | | | | Total | P value | α | | | |
|-------|-----------|----------------|---------|------|---------|-------|------------|----------|------|--|--|
| | | Kurang | | Puas | | | | | | | |
| | | Puas | | | | | | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | | | | |
| 1. | ≤ 40 | 41 | 49.40 % | 40 | 48.19 % | 28 | 97.59 % | 0,319 | 0,05 | | |
| 2. | ≥ 41 | 0 | 0% | 2 | 2.41% | 30 | 2.41% | | | | |
| Total | | 41 | | 42 | | 83 | 100 | | | | |

| No. | Jenis Kelamin | Kepuasan Kerja | | | | Total | P value | α | | | |
|-------|------------------|----------------|-------|------|-------|-------|------------|----------|------|--|--|
| | | Kurang | | Puas | | | | | | | |
| | | Puas | | | | | | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | | | | |
| 1. | Laki-laki | 13 | 15.7% | 20 | 16.7% | 33 | 39.8% | 0,137 | 0,05 | | |
| 2. | Perempuan | 28 | 33.7% | 22 | 26.5% | 50 | 60.2% | | | | |
| Total | | 41 | | 42 | | 83 | 100 | | | | |

| No. | Pendidikan | Kepuasan Kerja | | | | Total | P value | α | | | |
|-------|------------|----------------|---------|------|---------|-------|------------|----------|------|--|--|
| | | Kurang | | Puas | | | | | | | |
| | | Puas | | | | | | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | | | | |
| 1. | Tinggi | 41 | 49.40 % | 41 | 49.40 % | 82 | 49.4 % | 0,491 | 0,05 | | |
| 2. | Menengah | 0 | 24.1 % | 1 | 1.2 % | 1 | 1.2 % | | | | |
| Total | | 41 | | 42 | | 83 | 100 | | | | |

| No. | Masa Kerja | Kepuasan Kerja | | | | Total | P value | α | | | |
|--------------|------------|----------------|-------|-----------|-------|-----------|------------|----------|------|--|--|
| | | Kurang | | Puas | | | | | | | |
| | | Puas | | | | | | | | | |
| | | f | % | F | % | f | % | | | | |
| 1. | ≤ 10 | 38 | 45.8% | 37 | 44.6% | 75 | 90.4% | 0,477 | 0,05 | | |
| 2. | ≥ 11 | 3 | 3.6% | 5 | 6.0% | 8 | 9.6 | | | | |
| Total | | 41 | | 42 | | 83 | 100 | | | | |

| No. | Fasilitas | Kepuasan Kerja | | | | Total | P value | α | | | |
|--------------|-------------------|----------------|-------|-----------|-------|-----------|------------|----------|------|--|--|
| | | Kurang | | Puas | | | | | | | |
| | | Puas | | | | | | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | | | | |
| 1. | Lengkap | 30 | 36.1% | 12 | 14.5% | 42 | 50.6% | 0,000 | 0,05 | | |
| 2. | Kurang Lengkap | 11 | 13.3% | 29 | 36.1% | 41 | 49.4% | | | | |
| Total | | 41 | | 42 | | 83 | 100 | | | | |

| No. | Insentif | Kepuasan Kerja | | | | Total | P value | α | | | |
|--------------|----------|----------------|-------|-----------|-------|-----------|------------|----------|------|--|--|
| | | Kurang | | Puas | | | | | | | |
| | | Puas | | | | | | | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | | | | |
| 1. | Buruk | 30 | 36.1% | 12 | 14.5% | 42 | 50.6% | 0,000 | 0,05 | | |
| 2. | Baik | 11 | 13.3% | 29 | 36.1% | 41 | 49.4% | | | | |
| Total | | 41 | | 42 | | 83 | 100 | | | | |

