

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS MOMPANG

Rudi Mulyadi¹, Mappedy², Achmad Rifa'i²

¹Mahasiswa Manajemen Rumah Sakit S2 IKM Institut Kesehatan Helvetia, Medan

²Dosen S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan

ABSTRACT

Nursing services are assistance provided to individuals who are sick or healthy to be able to meet their needs as living things. Job satisfaction is someone's effective response to a job at the Mompang Community Health Center, the number of nurses until 2020 was 55 people.

This study aims to analyze the factors of responsibility, job, salary / incentives, job security and job performance promotion that can affect job satisfaction of nurses at Mompang Health Center in the period from April to September 2020. This study is a case control study comparing satisfied and unsatisfied groups. satisfied, 30 respondents and 25 respondents were not satisfied.

From the results of the study that the variable job responsibilities, incentive salaries, job security have a significant effect on the work of nurses. The responsibility factor with a sig value of 0.000 <0.013 and the workload factor of sig 0.000 <0.021, the factor of salary / incentive sig 0.000 <0.021, the factor of job security sig 0.000 <0.001 is the most dominant factor affecting the job satisfaction of nurses at Mompang Public Health Center, Kec. Panyabungan Utara Kab. Mandailing Christmas 2020. For the Health Office and puskesmas to increase attention to achieve job satisfaction for nurses.

Keywords : *Responsibilities, workload, salary / incentives, job security*

ABSTRAK

Pelayanan keperawatan adalah bantuan yang diberikan kepada individu yang sakit atau sehat untuk dapat memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup. Kepuasan kerja adalah respon efektif seseorang terhadap pekerjaan di Puskesmas Mompang jumlah perawat sampai dengan tahun 2020 sebanyak 55 orang dari survey awal diketahui bahwa 70% perawat tidak puas dalam bekerja dan kemungkinan akan meningkat setiap tahunnya.

Penelitian ini bertujuan menganalisa faktor tanggung jawab, pekerjaan, gaji/insentif, keamanan kerja dan promosi prestasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang pada periode dari April sampai September 2020. Penelitian ini merupakan penelitian case control yang membandingkan antara kelompok puas dan tidak puas, 30 responden dan 25 responden tidak puas.

Dari hasil penelitian bahwa variabel tanggung jawab pekerjaan, gaji insentif, keamanan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kerja perawat. Faktor tanggung jawab dengan nilai sig 0,000 < 0,013 dan faktor beban kerja sig 0,000 < 0,021, faktor gaji/insentif sig 0,000 < 0,021, faktor keamanan kerja sig 0,000 < 0,001 adalah faktor paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang Kec. Panyabungan Utara Kab. Mandailing Natal tahun 2020. Bagi Dinas Kesehatan dan puskesmas agar meningkatkan perhatian untuk mencapai kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci : *Tanggung jawab, beban kerja, gaji/insentif, keamanan kerja*

I. PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan adalah bantuan yang diberikan kepada individu yang sedang sakit untuk dapat memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan beradaptasi terhadap stress dengan menggunakan potensi yang tersedia pada individu itu sendiri. Profesi perawat merupakan profesi yang paling lama berhubungan dengan pasien. Tenaga perawat yang merupakan "the carrying profession" mempunyai kedudukan yang penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di puskesmas, karena pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psilco-sosial spiritual merupakan pelayanan yang unik, dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Mohammad Noviar Jayanegara, 2017).

Kepuasan kerja adalah respon afektif seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan implikasi penelitian Herzberg manajemen dan praktik SDM adalah faktor yang mendorong pegawai berprestasi itu yang sifatnya intrinsik, bersumber dalam diri seseorang sehingga membuat pegawai mencurahkan lebih banyak usaha, dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Syabana di RSUD Ambarawa (Sandra & Sondari, 2017).

Setiap perawat hendaknya mempunyai motivasi yang tinggi agar nantinya dapat menunjukkan kinerja yang baik. Motivasi sangat penting untuk dipahami karena melalui motivasi perawat terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja menjadi faktor penting dan motor penggerak dalam menentukan tingkat prestasi kerja dan mutu pencapaian tujuan organisasi. Perawat dengan motivasi rendah berdampak besar mempengaruhi bagi asuhan keperawatan. Kinerja yang baik akan menimbulkan kepuasan baik bagi internal perawat maupun bagi organisasi dan konsumen (Sirait, Pertiwiwati, & Herawati, 2017).

Menurut teori faktor mempengaruhi motivasi kerja perawat. Menurut teori two factor yaitu: faktor intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja dalam. Jika ke dua faktor ini tidak sesuai dengan keinginan perawat, maka akan berdampak pada motivasi kerja perawat yang rendah. faktor ini menentukan mutu pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat di Puskesmas (Winanda & Nindrea, 2017).

Motivasi pegawai yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal (kinerja tinggi). Tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Indonesia merupakan negara berkembang dengan isu kepuasan kerja perawat yang tidak jauh berbeda. Sangat minimnya data statistik yang terkait menyebabkan sulitnya pantauan dan program pengembangan bagi sumber daya manusia pada bidang keperawatan secara nasional. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Wuryanto di RSUD Tugurejo Semarang menunjukkan kepuasan kerja perawat dalam bekerja perbedaannya sangat kecil bila dibandingkan dengan yang kurang puas dalam pekerjaannya yaitu 52,9%: 47,1% (Hardjanti, Faramita, & Hartojo, 2016).

Puskesmas merupakan salah satu bentuk organisasi di industri jasa kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Menurut WHO (World Health Organization), Puskesmas adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Puskesmas juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (Wahyudi, 2016).

Selain melaksanakan tugas keperawatan, perawat juga dibebani tugas tambahan baru dan sering melakukan kegiatan yang bukan fungsinya misalnya menangani administrasi, keuangan dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Depkes RI dan Universitas Indonesia (2005) menyatakan bahwa sebagian besar perawat melaksanakan tugas kebersihan, melakukan tugas administrasi dan melakukan tugas non keperawatan hanya sebagian kecil yang melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya. Banyaknya tugas-tugas non keperawatan yang dikerjakan seorang menyebabkan rendahnya pencapaian target kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan dan akan mempengaruhi multi asuhan keperawatan. Melakukan pengawasan terhadap tugas asuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya serta memberikan asuhan keperawatan

sesuai dengan jumlah pasien yang dirawat adalah otonomi dan profesi keperawatan (Mernawati & Zainafree, 2016).

Perawat dituntut harus mampu memberikan edukasi dan konseling terhadap pasien maupun keluarga pasien. Seperti memberikan edukasi kepada pasien maupun keluarga tentang hal-hal yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan untuk pasien. Misalnya mengenai makanan atau tindakan yang diperbolehkan dan dilarang. Berdasarkan wawancara kepada perawat, kepala ruangan, dan keluarga pasien kenyataannya masih ada perawat yang tidak memberikan edukasi secara jelas kepada pasien maupun keluarga tentang hal-hal yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan (Rino, 2016).

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti dari 35 orang perawat di Puskesmas Mompang, Kecamatan Panyabungan, Utara Kabupaten Mandailing Natal 70 % menyatakan tidak puas disebabkan karena : Tidak sesuai antara jumlah tenaga perawat dan jumlah pasien yang dirawat, Perawat rangkap menjadi tenaga administrasi, dan Tidak sesuai reward/apresiasi dari atasan dengan pekerjaan.

Selain edukasi, perawat juga harus mampu memberikan konseling dan bersikap empati kepada pasien maupun keluarga pasien. Seperti menenangkan pasien maupun keluarga, mendengarkan keluhan mereka dan bersikap ramah. Berdasarkan wawancara kepada perawat, kepala ruangan, dan keluarga pasien kenyataannya dampak yang dirasakan oleh masyarakat masih ada perawat yang kurang empati terhadap keluhan pasien maupun keluarga pasien sehingga apa yang diinginkan pasien tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Faktor-Faktor apa saja yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Puskesmas Mompang Kecamatan Panyabungan Utara Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2020.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dekriptif analitik. Desain penelitian ini menggunakan metode cross sectional, cross sectional adalah penelitian non eksperimental untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) (Notoatmodjo, 2010). Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Mompang Kecamatan Panyabungan Utara Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2020. Penelitian dilakukan di Puskesmas Mompang Kecamatan Panyabungan Utara Kabupaten Mandailing Natal. populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang keseluruhan tenaga Perawat honorer jumlah informan yang telah terdata di Puskesmas Mompang. Sampel penelitian menggunakan Rumus Slovin dan besar sampel didapatkan sebanyak 55 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, tanggung jawab, penghasilan, promosi prestasi kerja dan keamanan kerja. Analisis data menggunakan uji chi-square dan analisis regresi logistic berganda.

III. HASIL PENELITIAN

Karakteristik perawat terdiri dari umur dan pendidikan, sedangkan variabel terdiri dari tanggung jawab, penghasilan, promosi prestasi kerja dan keamanan kerja dan kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Umur dan Pendidikan Perawat di Puskesmas Mompang

Karakteristik/Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur		
18-24	11	20,01
25-30	26	47,27
31-39	18	32,72
Pendidikan		
SPK	14	25,5
Diploma III	19	34,5
SI Provesi	22	40,0
Tanggung Jawab		
Kurang	25	45,5
Tanggung Jawab	30	54,5
Beban Kerja		
Berat	17	30,9
Sedang	38	69,1
Gaji / Insentif		
Kurang Sesuai	34	61,8
Sesuai	21	38,2
Keamanan Kerja		
Aman	26	47,3
Tidak Aman	29	52,7
Kepuasan Kerja Perawat		
Tidak Puas	35	63,6
Puas	20	36,4
Jumlah	55	100

Perawat dengan kelompok umur 18–24 tahun sebanyak 11 orang (20,01%), kelompok umur 25–30 Tahun sebanyak 26 Responden (47,27%), dan kelompok umur 31- 39 Tahun sebanyak 18 Responden (32,72%). Perawat dengan kelompok Pendidikan SPK sebanyak 14 Responden (25,5%), kelompok Pendidikan Diploma III sebanyak 19 Responden (34,5%), dan kelompok Pendidikan SI Provesi sebanyak 22 Responden (40,0%). Mayoritas perawat dikategorikan bertanggung jawab sebanyak 30 orang (54,5%), mayoritas perawat menyatakan beban kerja sedang sebanyak 38 orang (69,1%), mayoritas perawat menyatakan gaji kurang sesuai sebanyak 34 orang (61,8%), mayoritas perawat menyatakan keamanan kerja tidak aman sebanyak 29 orang (52,7%), mayoritas perawat menyatakan promosi prestasi kerja kurang sebanyak 41 orang (74,5%) dan mayoritas perawat menyatakan tidak puas dalam bekerja sebanyak 35 orang (63,6%).

Hasil tabulasi silang variabel tanggung jawab, beban kerja, gaji, keamanan kerja dan promosi prestasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di Puskesmas Mompang

Variabel	Kepuasan				Jumlah		Sig-p
	Tidakpuas		Lelah		f	%	
	f	%	f	%			
Tanggung Jawab Kerja							
Kurang	20	36,4	5	9,1	25	45,5	0,021
Tanggung jawab	15	27,3	15	27,3	30	54,5	
Total	35	63,6	20	36,4	55	100,0	
Beban Kerja							
Berat	15	27,3	2	3,6	17	30,9	0,011
Sedang	20	36,4	18	32,8	38	69,1	
Total	35	63,6	20	36,4	55	100,0	
Gaji/insentif							
Kurang Sesuai	27	49,1	7	12,8	34	51,8	0,002
Sesuai	8	14,5	13	23,6	21	38,2	
Total	35	63,6	20	36,4	55	100,0	
Keamanan kerja							
Kurang Aman	22	40,0	7	12,8	29	52,7	0,047
Aman	13	23,6	13	23,6	26	47,3	
Total	35	63,6	20	36,4	55	100,0	
Promosi Prestasi Kerja							
Kurang	28	50,9	13	23,6	41	74,5	0,219
Baik	7	12,7	7	12,7	14	25,5	
Total	35	63,6	20	36,4	55	100,0	

Hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel tanggung jawab dengan nilai $p=0,021$, beban kerja dengan nilai $p=0,011$, gaji/insentif dengan nilai $p=0,002$ dan keamanan kerja dengan nilai $p=0,047 < 0,05$ memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada perawat di Puskesmas Mompang. Pada variabel promosi prestasi kerja dengan nilai $p=0,219 > 0,05$ didapatkan hasil tidak ada hubungan dengan kepuasan kerja pada perawat di Puskesmas Mompang.

Hasil analisis bivariat menggunakan uji statistik *chi-square* dilanjutkan dengan analisis multivariat menggunakan uji statistik *logistic regression* yang bertujuan untuk menentukan pengaruh dan faktor dominan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang tahun 2020.

Tabel 3.
Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Perawat di Puskesmas Mompang

No	Variabel	B	Sig.	Exp(B)
1	Tanggung Jawab	1,715	0,028	5,558
2	Beban Kerja	1,902	0,049	6,697
3	Penghasilan	2,063	0,006	7,868
	Constant	-9.673		

Berdasarkan table Ada pengaruh tanggung jawab terhadap kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang tahun 2020 dengan $sig\ 0,028 < 0,05$ dan nilai $Exp(B)\ 5,558$.

Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang tahun 2020 dengan sig $0,049 < 0,05$ dan nilai $Exp(B)$ 6,697. Ada pengaruh gaji/insentif terhadap kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang tahun 2020 dengan sig $0,006 < 0,05$ dan nilai $Exp(B)$ 7,868. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang tahun 2020 adalah variabel gaji/intensif.

IV. PEMBAHASAN

Hasil Uji pengaruh pada Variabel tanggung jawab di peroleh nilai $P = 0,028 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh faktor tanggung jawab dengan kepuasan Perawat hal ini menunjukkan bahwa Responden dengan Faktor Tanggung Jawab sangat berpengaruh dalam Kepuasan Kerja Perawat. Perawat dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilakunya. Semakin besar tugas yang diberikan maka semakin besar pula tanggung jawab dan perawat berharap tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing karena setiap perawat berbeda kemampuan atau keahliannya dan berbeda pula cara dan keahliannya. Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara tanggung jawab dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan mempunyai hubungan yang bermakna.

Tanggung jawab adalah faktor utama dari kepuasan kerja bahwa tingkat tanggung jawab yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi pula. Dalam pelayanan keperawatan perawat mempunyai kewajiban melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan sesuai kemampuan dan pengarahan yang diterimanya. Tanggung jawab adalah esensinya kepercayaan diberikan disertai kesanggupan untuk menyelesaikan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat waktu serta berani memikul resiko atas tindakan yang dilakukannya (Ikhsan, 2016). Dalam melaksanakan asuhan keperawatan berbagai macam faktor yang mempengaruhi tanggung jawab seorang perawat, pada dasarnya faktor tanggung jawab perawat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri perawat itu sendiri dan faktor luar diri perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar diri perawat yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi yang sangat berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Yanti & Warsito, 2013).

Tanggung jawab atau responsibility adalah Penerapan ketentuan hukum (eksekusi) terhadap tugas-tugas yang berhubungan dengan peran tertentu dan perawat, agar tetap kompeten dalam Pengetahuan, Sikap dan bekerja sesuai kode etik. Menurut pengertian tersebut, agar memiliki tanggung jawab maka perawat dibenikan ketentuan hukum dengan maksud agar pelayanan perawatannya tetap sesuai standar. Misalnya hukum mengatur apabila perawat melakukan kegiatan kriminalitas, memalsukan ijazah, melakukan pungutan liar dan sebagainya. Tanggung jawab perawat ditunjukkan dengan cara siap menerima hukuman (punishment) secara hukum kalau perawat terbukti bersalah atau melanggar hukum (Sugiyanto, 2018).

Tanggung jawab perawat berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercayanya. Sebutan ini menunjukkan bahwa perawat profesional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan perawat dilaporkan secara jujur. Kiiien merasa yakin bahwa perawat bertanggung jawab dan memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang relevan dengan disiplin ilmunya (Manan & SH, 2016). Karena masih minimnya perawat di Puskesmas Mompang menyebabkan perawat mempunyai pekerjaan rangkap dan pasti tanggung jawab pun akan bertambah. Pimpinan puskesmas kiranya mengusulan agar

menambah jumlah perawat agar tidak adalagi perawat yang pekerjaannya rangkap dan mengurangi tanggung jawab. Jadi perawat bisa melaksanakan asuhan keperawatan dengan maksimal tanpa harus dibebani tanggung jawab lain dan pimpinan juga memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan dan kapasitas masing-masing dan perawat tidak lagi melakukan tugas diluar kewenangannya.

Tugas dan masing-masing perawat berbeda dan tugas yang paling utama adalah memberikan asuhan keperawatan namun UPTD Puskesmas Mompang karena kekurangan tenaga kesehatan khususnya perawat jadi perawat diberi tugas selain dari memberikan asuhan keperawatan seperti layanan administrasi, layanan farmasi, layanan puskesmas keliling (supir ambulans). Berdasarkan hasil penelitian ini kiranya pemerintah daerah melalui dinas kesehatan dapat menambah jumlah tenaga kesehatan khususnya perawat untuk menghindari pekerjaan rangkap dan tercapainya asuhan keperawatan secara maksimal dan pimpinan UPTD Puskesmas Mompang senantiasa selalu mengusulkan penambahan tenaga kesehatan melalui dinas kesehatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demi tercapainya kepuasan kerja khususnya perawat di Puskesmas Mompang Kecamatan Panyabungan Utara Kabupaten Mandailing Natal.

Tanggung jawab adalah faktor utama dari kepuasan kerja bahwa tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi akan memberikan kepuasan kerja yang yang lebih tinggi pula. Hasil penelitian bahwa tanggung jawab berhubungan secara bermakna dengan kepuasan kerja perawat. Dalam pelayanan keperawatan, perawat mempunyai kewajiban melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan sesuai kemampuan dan pengarahan yang diterimanya. Tanggung jawab adalah besarnya kepercayaan yang diberikan disertai kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu serta berani memikul resiko atas tindakan yang dilakukannya (Luka & Saran, n.d.).

Menurut Asumsi Peneliti Responden yang memiliki Responden yang memiliki Faktor Tanggung Jawab adalah faktor yang sangat berhubungan pada kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang Kec. Panyabungan Utara kab. Mandailing Natal tanggung jawab pekerjaan atau jabatan rangkap sangat dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat.

Hasil uji statistik pengaruh *pada variabel beban kerja*, menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar $0,049 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh antara Beban Kerja dengan Kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang Kecamatan Panyabungan Utara Kabupaten Mandailing Natal 2020. Penelitian ini didukung oleh para ahli beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan suatu unit Organisasi atau Pemegang Jabatan dalam jangka waktu tertebtu (Menpan RB dalam Dhania 2010) sejalan penelitian dengan yang dilakukan oleh Kifly Franco Brahma di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Dari 58 Responden 39 Responden (67,2%) beban Kerja Berat 19 Responden (32,8%) Ringan. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Darmawan, 2017).

Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat.. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat diperkuat oleh sebuah studi yang dilakukan pada 366 perawat di Rumah Sakit Anak-anak Midwestern. Studi tersebut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pada perawat ditunjukkan untuk meningkatkan masa kerja. dari studi tersebut yang menyatakan bahwa sebuah korelasi positif antara tingkat kepuasan kerja dengan masa kerja pada perawat adalah sangat berpengaruh (Ariati, 2017). Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang (Zakariya,

2019). Apabila aktivitas tersebut dilakukan terus menerus akan mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, dengan gejala makin rendahnya gerakan. Tekanan-tekanan akan terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang, sehingga mengakibatkan memburuknya kesehatan yang disebut kelelahan klinis atau kronik (Andini, 2015).

Menurut Asumsi Peneliti Faktor Beban Kerja ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja di sebabkan adanya pekerjaan rangkap / beban waktu seperti pekerjaan Administrasi. Bahwa semakin lama seseorang bekerja akan semakin terampil pula dan berpengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya, lama kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja bahwa lama kerja perawat memiliki hubungan yang bermakna dengan dengan kepuasan kerja.

Hasil uji statistik pengaruh penghasilan/ gaji menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar $0,019 < 0,05$ yang berarti ada hubungan antara penghasilan dengan Kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang Kecamatan Panyabungan Utara Kabupaten Mandailing Natal 2020. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Kartini Buheli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD TOTO Kabupaten Bone Bolango Sulawesi Selatan dengan nilai $P 0,004 < 0,05$ berarti ada hubungan antara Gaji/Insentif dengan pengaruh Kepuasan Kinerja Perawat. Mengatakan bahwa tingkat kepuasan staf di Rumah Sakit Tehran's Teaching berada pada kategori rendah diantaranya faktor gaji atau tunjangan dan manajemen kebijakan (PEMERINTAH & ST NURUL ALIAH, n.d.).

Penghasilan adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang. Gaji memiliki peranan yang cukup penting dalam menentukan kepuasan kerja dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan, karena berguna dalam pemenuhan kebutuhan, dikaitkan dengan kinerja, dan adil. Penghasilan dianggap adil apabila berdasar pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan, dan standar upah yang berlaku (Oktaria, 2018). Perawat memiliki standar keilmuan yang harus dikuasainya baik secara teori maupun praktek. Pada penelitian ini banyak responden yang tidak puas pada faktor gaji/insentif. Sekedar mengingatkan, Gubernur Sumatera Utara (Gubsu) H.T. Erry Nuradi mengeluarkan surat keputusan penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara tahun 2017 sebesar Rp. 1.961.354,69 surat Gubsu tentang UMP 2017 ditetapkan tanggal 28 oktober 2016 tersebut menjadi acuan dalam penetapan upah minimum Kabupaten/Kota tahun 2017 namun umum gaji perawat di Sumatera Utara masih dibawah satu juta rupiah perbulannya.

Maka dengan ini diharapkan kepada pihak terkait agar lebih memperhatikan gaji/insentif perawat sehingga sesuai dengan standar sehingga dihargai dan diapresiasi dengan gaji yang layak. Harapan kiranya pemerintah khususnya pemerintah daerah memberikan sebuah kebijakan dengan menganggarkan insentif bagi perawat sesuai dengan ketentuan. Dengan demikian akan semakin profesional dan melayani sepenuh hati, kiranya penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dalam mengambil kebijakan.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh faktor tanggung jawab pekerjaan, beban kerja, dan penghasilan/gaji dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang Kec. Panyabungan Utara Kab. Mandailing Natal 2020, sedangkan keamanan kerja dan promosi prestasi kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja perawat di Puskesmas Mompang Kec. Panyabungan Utara Kab. Mandailing Natal 2020.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, F. (2015). Risk factors of low back pain in workers. *Jurnal Majority*, 4(1). JOUR.
- Ariati, J. (2017). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektive) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*.
- Darmawan, H. (2017). DAMPAK BEBAN KERJA DAN GAJI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT PRIMAJAYA PANTES GARMEN. Universitas Widyatama.
- Hardjanti, I. W., Faramita, N. I., & Hartojo, H. (2016). Pengembangan Jenjang Karir sebagai Strategi Mengelola Ketidakpuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 29(3), 285–290.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Mercu Buana*, 2(1), 97055.
- Luka, M., & Saran, B. (n.d.). BAB 1 PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang.
- Manan, H. A., & SH, S. (2016). *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama Ed. 2*. Kencana.
- Mernawati, D., & Zainafree, I. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Lamper Tengah Kecamatan Semarang Selatan Kota Semarang. *Public Health Perspective Journal*, 1(1).
- Mohammad Noviar Jayanegara, H. (2017). Hubungan kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat di instalasi gawat darurat Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro tahun 2016. *Jurnal Hospital Science*, 1(1).
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktaria, E. (2018). PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PT Sarhif Brother Lampung Utara. UIN Raden Intan Lampung.
- PEMERINTAH, S., & ST NURUL ALIAH, A. (n.d.). ANALISIS KEPUASAN PASIEN RAWAT INAP DIRUMAH.
- Rino, M. (2016). STUDI KOMPARATIF ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PNS DAN NON PNS SERTA FAKTOR-FAKTOR DETERMINANNYA DI RSUD RADEN MATTATHER JAMBI TAHUN 2016. UNIVERSITAS ANDALAS.
- Sandra, R., & Sondari, D. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Solok. *MEDISAINS*, 15(3), 148–155.
- Sirait, E., Pertiwiwati, E., & Herawati, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 4(1), 14–20.
- Sugiyanto, S. K. A. (2018). Aspek Hukum Pidana Dalam Kecelakaan Kerja Serta Tanggung Jawab Korporasi Bagi Keluarga Korban Berbasis Keadilan (Study Kasus Di PT Semen Gresik Kabupaten Rembang). Fakultas Hukum UNISSULA.
- Wahyudi, W. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Perawatan Interna RSUD Sinjai. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Winanda, W., & Nindrea, R. D. (2017). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS DI PUSKESMAS KOTA PADANG. *Jurnal Endurance*, 2(3), 333–345.
- Yanti, R. I., & Warsito, B. E. (2013). Hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. *Jurnal*

Manajemen Keperawatan, 1(2).

Zakariya, Y. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Universitas Muhammadiyah Jember.

JIKPI