

# JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

## Hubungan Kompensasi dan Promosi Jabatan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tangerang Selatan

### *Compensation Relationship with Job Satisfaction Nurses Hospital Installation RSUD Tangerang South*

Hardiman SG, Susi Lestari, Januar Ariyanto, Azizah Zen

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta

#### Article Info

##### Article History

Received: 20 Nov 2023

Revised: 06 Des 2023

Accepted: 13 Des 2023

#### ABSTRACT / ABSTRAK

*Job satisfaction is a sign of a well-managed organization, which is closely related to one's feelings or attitudes towards the job itself such as salary, promotion or education opportunities, co-workers, workload, and supervision or supervision. Data from RSUD Tangerang South stated that the overall productive labor burden on nurses in the nursing facilities was 86.9% -90,31%. The study aims to find out the relationship of compensation and promotion of the department with the job satisfaction of the nurse Research methods used with a quantitative approach and design of crosssectional studies of a descriptive analytical nature using a total sampling of 59 nurse. Out of 52.5% of nurses, 78% said they were not good at training, and 35.6% said they weren't good at promotion. There is a correlation between compensation ( $P=0,003$ ) and promotion to the post ( $P = 0.014$ ) with job satisfaction. Providing compensation and promotion of office to a fair and dignified employee can increase employee satisfaction.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Compensation, Department Promotion*

Kepuasan kerja merupakan suatu tanda organisasi telah dikelola dengan baik, kepuasan kerja berhubungan erat dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, rekan kerja, beban kerja, dan pengawasan atau supervisi. Data dari RSUD Kota Tangerang Selatan menyatakan bahwa beban kerja produktif secara keseluruhan terhadap tenaga perawat di instalasi rawat inap sebesar 86,9% -90,31%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja perawat. Metode penelitian yang dipakai dengan pendekatan kuantitatif dan desain studi *cross sectional* yang bersifat deskriptif analitik menggunakan *total sampling* sebanyak 59 perawat. Sebanyak 52,5% perawat berpendapat tidak baik dengan sistem kompensasi, 78% perawat berpendapat tidak baik terhadap pelatihan, 35,6% menjawab tidak baik terhadap promosi jabatan. Ada hubungan antara kompensasi ( $P=0,003$ ) dan promosi jabatan ( $P=0,014$ ) dengan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi dan promosi jabatan terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan

#### Corresponding Author:

Name : Hardiman SG

Afiliate : Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Address : Jl.K.H. Ahmad Dahlan Cirendeudeu, Ciputat, Tangerang Selatan, banten 15419

Email : hardiman.sg@umj.ac.id

## PENDAHULUAN

Riset yang dilakukan di Amerika dan Jerman pada 43.000 perawat dari 700 rumah sakit ditemukan hasil bahwa jumlah responden yang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya ialah 17% di Jerman sampai 41 % di Amerika Serikat (Aiken, 2011).

Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) Kementerian Kesehatan Republik Indonesia melaporkan bahwa total sumber daya manusia kesehatan pada di Indonesia mencapai 1.000.780. sebanyak 49% merupakan perawat lalu disusul dengan bidan sebanyak 27% dan dokter spesialis 8%. fakta yang terjadi membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan khususnya perawat masih dalam ketegori yang rendah. pada 1.783 perawat yang bekerja di rumah sakit dengan lama waktu kerja sudah lebih dari 15 tahun membuktikan hasil bahwa 23% berpendapat tidak puas (Sawitri, 2017).

Ada berbagai alasan yang dapat mempengaruhi kepuasan perawat dalam menjalankan profesinya, salah satunya adalah remunerasi yang mereka terima tidak sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah (UMK). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan di RS Umum Asy-Syaafi Pamekasan Madura, ditemukan bahwa hampir 45% perawat tidak puas dengan kepuasan kerja mereka karena kurangnya insentif atau gaji yang rendah. Sedangkan terhadap faktor motivasi seperti promosi jabatan sebanyak 36,4% (Bachtiar, 2016).

Hasil observasi yang dilakukan, ditemukan pelayanan yang diberikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Namun setelah dilakukan pemeriksaan terhadap perawat di fasilitas rawat inap, ditemukan bahwa di antara ketiga faktor yaitu kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan belum sepenuhnya memuaskan. Hal ini diamati sehubungan dengan adanya kompensasi dalam pekerjaan yang sudah berjalan baik namun belum sepenuhnya maksimal berbeda dengan pelatihan pada perawat di fasilitas tersebut, perawat di rawat inap berpendapat bahwa Rumah sakit sudah melakukan kegiatan pelatihan untuk menunjang kinerja perawat namun tidak berjalan rutin, serta pada variabel promosi perawat berpendapat bahwa promosi jabatan dipengaruhi oleh masa kerja, pendidikan, pencapaian prestasi kerja dan pengalaman kerja. Hal tersebut yang melatarbelakangi untuk mengetahui hubungan kompensasi dan promosi jabatan dengan kepuasan kerja.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian secara kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *total sampling* sebanyak 59 Perawat di instalasi rawat inap RSUD Tangerang Selatan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (kuesioner). Data disajikan menggunakan tabel dan dianalisis sehingga menghasilkan data univariat untuk menjelaskan gambaran kompensasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja, sedangkan untuk mengukur data bivariat menggunakan analisis chi-square yaitu menganalisis hubungan yang signifikan antara variabel independent atau bebas (kompensasi dan promosi jabatan) dengan variabel dependent atau terikat (kepuasan kerja). Penelitian ini dilakukan setelah surat kelayakan etik penelitian oleh Komisdi Etika Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan No. 10.136.B/KEPK-FKMUMJ/VI/2023.

## HASIL

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel		n	%
Kompensasi	Tidak Baik	31	52,5
	Baik	28	47,5
Promosi Jabatan	Tidak Baik	21	35,6
	Baik	38	64,4
Kepuasan Kerja	Tidak Puas	28	47,5
	Puas	31	52,5

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 didapatkan bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan variabel kompensasi adalah 31 (52,5%) responden yang berpendapat Tidak Baik dan 28 (47,5%) yang berpendapat Baik pada variabel kompensasi. Berdasarkan variabel promosi jabatan adalah 21 (35,6%) responden yang berpendapat Tidak Baik dan 38 (64,4%) yang berpendapat Baik pada variabel promosi jabatan, sedangkan variabel kepuasan kerja adalah 28 (47,5%) responden yang berpendapat Tidak Puas dan 31 (52,5%) yang berpendapat Puas pada variabel Kepuasan kerja.

**Tabel 2.** Analisis Bivariat

Variabel		Kepuasan Kerja		Total		P Value
		Tidak Puas	Puas	n	%	
		n (%)	n (%)	n	%	
Kompensasi	Tidak Baik	21 (67,7%)	10 (32,3%)	31	100%	0,003
	Baik	7 (25%)	21 (75%)	28	100%	
Promosi Jabatan	Tidak Baik	15 (71,4%)	6 (28,6%)	21	100%	0,014
	Baik	13 (34,2%)	25 (65,8%)	38	100%	

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa uji *chi square test* pada variabel kompensasi dengan kategori Tidak Baik, sebanyak 21 (67,7%) responden merespon dengan Tidak Puas dan 10 (32,3%) responden merespon dengan Puas. Sementara itu, pada variabel kompensasi dengan kategori Baik, sebanyak 7 (25%) responden merespon dengan Tidak Puas dan 21 (75%) responden merespon dengan Puas. Dalam hal ini, diperoleh nilai P sebesar 0,003 sehingga nilai  $p < 0,05$ . Berdasarkan analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja perawat di RSUD Tangerang Selatan. Sedangkan pada variabel promosi jabatan dapat diketahui bahwa dengan kategori Tidak Baik, 15 (71,4%) responden merespons dengan Tidak Puas dan 6 (28,6%) responden merespons dengan Puas. Sedangkan pada variabel promosi jabatan dengan kategori Baik, 13 (34,2%) responden merespons dengan Tidak Puas dan 25 (65,8%) responden merespons dengan Puas. Dengan demikian, nilai P yang didapatkan adalah sebesar 0,014, sehingga nilai  $p < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dan kepuasan kerja perawat di RSUD Tangerang Selatan.

## PEMBAHASAN

Kompensasi adalah jenis balas jasa yang diberikan kepada pekerja sebagai pengganti jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Kompensasi dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada Perusahaan (Hasibuan, 2001). Analisis statistik chi square pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja perawat di unit rawat inap RSUD Tangerang Selatan.

Penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ima Pangulimang dkk mengungkapkan adanya hubungan antara kompensasi atau upah dengan kepuasan kerja perawat pada RSUD Lapangan Sawang (Ima Pamngulimang, 2019). Namun temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wolo bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Wolo, 2015).

Teori hierarki kebutuhan yang diperkenalkan oleh (Robbins, 2010), ada lima tingkatan kebutuhan manusia, antara lain kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan pengembangan diri. Imbalan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja individu dalam mencapai kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Triwijayanti, 2017).

Kemajuan dalam karir melalui promosi memiliki dampak yang menguntungkan pada kepuasan kerja karyawan. Ini adalah pencapaian yang didambakan karena menunjukkan dedikasi terhadap organisasi dan membuka pintu ke posisi yang lebih tinggi. Hasil uji chi square penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara promosi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Tangerang Selatan.

F Sriawan dan timnya melakukan penelitian terhadap perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Kalooran Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. Studi ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara promosi, kompensasi, dan kepuasan kerja (Sriawan, 2013). Sama halnya dengan Rumiati melalui surveinya di Rumah Sakit Dr. Kariadi Semarang menunjukkan bahwa peluang promosi, upah, supervisi, dan kondisi kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Rumiati, 2011). Namun hasil penelitian ini berbeda dengan Wolo (2015) yang menunjukkan bahwa promosi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukit, Yogyakarta.

Menurut Robbins, sistem penghargaan atau kesempatan promosi melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Robbins, 2002). Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, peningkatan tanggung jawab, dan status sosial. Oleh karena itu, individu yang menganggap keputusan promosi sebagai adil dan adil lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja perawat, sedangkan promosi jabatan juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Tangerang Selatan. Hal ini telah dibuktikan oleh peneliti jika ingin

memberikan suatu kepuasan kerja, maka dapat diberikan kompensasi yang sesuai dan promosi jabatan.

Disarankan kepada perawat menjadi tenaga kesehatan yang menjalankan pekerjaannya dengan sepenuh hati melakukan pelayanan kesehatan serta mampu menuntut hak dan kewajiban yang semestinya didapat untuk pengembangan diri di tempat kerja. Dengan mendapatkan kompensasi, pelatihan dan promosi jabatan sebagaimana mestinya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Jakarta dan RSUD Tangerang Selatan yang telah memfasilitasi dalam melaksanakan penelitian, memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian serta responden yang telah berkenan untuk berpartisipasi menjadi subjek dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. e. a., 2011. Importance Of Work Environments On Hospital Outcomes In Nine Countries. *International Journal For Qualityin Health Care*, 24(4).
- Bachtiar, E., 2016. Analisis Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Pamekasan. *Journal Adi Husada Nursing*, 2(1).
- Hasibuan, 2001. *Human Resource Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ima Pamngulimang, d., 2019. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Lapangan Sawang. *Jurnal Kesmas*, 8(6).
- Robbins, 2002. *Prinsi-Prinsip Perilaku Organisasi*. 5 ed. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, 2010. *Manajemen*. 1 ed. Jakarta: Erlangga.
- Rumiati, 2011. *Analisa Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan Medis dan Komitmen Organisasi Di RS Dr.Kariadi Semarang*, Semarang: Universitas Diponogoro.
- Sawitri, F. d., 2017. Pengaruh Reward, Insetif, pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof.Dr.R Soeharso Surakarta.. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Sriawan, F., 2013. *Hubungan Antara Promosi dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Kalooran Amurang*, Manado: Universitas Sang Ratulangi.
- Triwijayanti, 2017. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatn*, 4(1).
- Wolo, 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2).