
Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap***Factors Affecting Job Satisfaction Among Inpatient Ward Nurses*****Nindi Lathifatul Mar'ah¹, Yeni Rusyani¹, Rizal Fajri¹, Lia Fadlilah¹****¹ Universitas Safin Pati , Jawa Tengah, Indonesia**

Informasi Artikel**Kata kunci:**Kepuasan Kerja; Perawat;
Rawat Inap**Abstrak**

Kepuasan kerja perawat merupakan indikator penting dalam mutu pelayanan kesehatan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Nurusyifa Kudus. Jenis penelitian kuantitatif deskriptif-korelasional dengan pendekatan *cross-sectional* ini dilakukan pada Oktober–Desember 2025 terhadap 43 perawat yang diambil secara *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden berusia >31 tahun (65,1%), perempuan (74,4%), berpendidikan Ners (62,8%), dan cukup puas dengan pekerjaannya (48,8%). Secara simultan, kompensasi, hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($F = 18,297$; $p = 0,000$). Secara parsial, kompensasi ($p = 0,000$) dan hubungan interpersonal ($p = 0,009$) berpengaruh signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan ($p = 0,061$) dan motivasi kerja ($p = 0,501$) tidak berpengaruh signifikan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan hubungan interpersonal merupakan faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Manajemen rumah sakit disarankan untuk mengevaluasi sistem kompensasi dan mempertahankan iklim kerja yang harmonis demi meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Keywords:Inpatient Wards; Job
Satisfaction; Nurses**Abstract**

Nurse job satisfaction is an essential indicator of healthcare quality influenced by various organizational factors. This study aimed to analyze the factors influencing the job satisfaction of inpatient ward nurses at RSUD Nurusyifa Kudus. This quantitative correlational study with a *cross-sectional* approach was conducted from October to December 2025. The sample consisted of 43 inpatient nurses selected via *total sampling*. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that the majority of respondents were aged >31 years (65.1%), female (74.4%), held a Bachelor of Nursing (Ners) degree (62.8%), and felt moderately satisfied (48.8%). Simultaneously, compensation, interpersonal relationships, leadership style, and work motivation significantly affected job satisfaction ($F = 18.297$; $p = 0.000$). Partially, compensation ($p = 0.000$) and interpersonal relationships ($p = 0.009$) had significant effects, whereas leadership style ($p = 0.061$) and work motivation ($p = 0.501$) had no significant effects. In conclusion, compensation and interpersonal relationships are the dominant factors influencing nurse job satisfaction. Hospital management is advised to evaluate the compensation system and maintain a harmonious working climate to enhance nurses' job satisfaction.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang dituntut untuk memberikan layanan berkualitas, aman, dan memuaskan bagi pasien. Salah satu penentu keberhasilan pelayanan rumah sakit

Corresponding author:Email: xk.nindi.14@gmail.com

Jurnal Keperawatan Berbudaya Sehat (e-ISSN: 2986-8548), Vol 4, No 2, Juli 2026

DOI: 1035473/JKBS.v4i2.5004

adalah kinerja perawat, karena perawat memiliki proporsi terbesar dalam tenaga kesehatan dan berinteraksi langsung dengan pasien hampir 24 jam (Robbins & Judge, 2019) (World Health Organization, 2021). Masalah kepuasan kerja perawat masih menjadi perhatian serius di Indonesia.

Kementerian Kesehatan (2021) melaporkan bahwa sekitar 40% perawat merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, terutama terkait gaji yang tidak sesuai, tingginya beban kerja, kurangnya kesempatan pengembangan karier, dan gaya kepemimpinan atasan yang kurang mendukung. Provinsi Jawa Tengah juga menghadapi persoalan terkait kepuasan kerja perawat. Sebuah studi yang dilakukan Anggara et al., (2020) menunjukkan tingkat turnover perawat yang cukup tinggi, yakni 25,9% pada tahun 2016, 22% pada tahun 2017, dan 13% pada tahun 2018. Kondisi ini mengganggu stabilitas pelayanan, sistem kepegawaian, serta menambah beban biaya akibat rekrutmen tenaga baru. Temuan serupa diperoleh studi yang dilakukan (Oktavia & Meilani, 2024), di mana tingkat turnover perawat mencapai 21,6% pada tahun 2021, meningkat menjadi 25% pada tahun 2022, dan menurun menjadi 5,26% pada tahun 2023. Meski ada tren penurunan pada tahun 2023, angka pada tahun-tahun sebelumnya menunjukkan masih tetap mengindikasikan masalah kepuasan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus.

Penelitian di berbagai rumah sakit di Indonesia menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang bersifat material maupun non material. Beberapa faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji/ kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, hubungan interpersonal (Rahman et al., 2020). Hasil studi pendahuluan di RSUD Nurussyifa Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa cukup puas terhadap pekerjaannya, terutama pada aspek hubungan interpersonal dengan rekan sejawat dan suasana kerja yang mendukung sebanyak 70% responden, dan 60% pada aspek motivasi kerja. Dari sisi gaji/ kompensasi 50% perawat menyatakan cukup puas, dan pada aspek gaya kepemimpinan sekitar 80% puas. Studi lain dari bidang diklat didapatkan data perawat di Ruang Rawat Inap Marwa, Madinah 2, Madinah 3, Multazam, Arofah dan ICU sebanyak 43 perawat. Hasil wawancara terhadap 3 perawat menunjukkan bahwa perawat di RSUD Nurussyifa Kudus merasa cukup puas terhadap pekerjaannya, terutama dalam aspek hubungan interpersonal (66,7%) dan gaya kepemimpinan (100%). Namun, pada aspek kompensasi dan motivasi kerja, tingkat kepuasan masih berada pada kategori cukup puas (66,7%). Oleh karena itu, penelitian mengenai “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Nurussyifa Kudus” menjadi sangat relevan.

METODE

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan desain analitik korelasional yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Nurussyifa Kudus. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* (potong lintang), yaitu suatu desain penelitian yang mengukur variabel independen dan variabel dependen pada waktu yang bersamaan. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan hubungan interpersonal, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja perawat. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober-Desember 2025 di ruang rawat inap RSUD Nurussyifa Kabupaten Kudus. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di unit rawat inap RSUD Nurussyifa Kabupaten Kudus yang didata pada bulan September 2025, meliputi ruang Marwa, Madinah 2, Madinah 3, Multazam, Arofah, dan ICU dengan jumlah total 43 perawat.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 perawat. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Instrumen ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Devi Purnama Sari (2022) dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau”. Penyusunan instrumen didasarkan pada teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) serta Nursalam (2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan dalam beberapa tabel sebagaimana berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-25 Tahun	5	11.6%
26-30 Tahun	10	23.3%
>31 Tahun	28	65.1%
Total	43	100%

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur >31 tahun, yaitu sebanyak 28 orang (65,1%). Kelompok umur 26–30 tahun berjumlah 10 orang (23,3%), sedangkan kelompok umur 20–25 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu 5 orang (11,6%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur >31 tahun (65,1%). Dominasi usia ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Nurusyifa Kudus berada pada fase usia dewasa produktif dan matang secara profesional, di mana individu umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, stabilitas emosional yang baik, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tuntutan pekerjaan keperawatan. Usia berhubungan dengan kematangan psikologis dan kemampuan pengambilan keputusan dalam bekerja. Robbins dan Judge menyatakan bahwa pekerja pada usia dewasa cenderung memiliki sikap kerja yang lebih stabil dan realistis terhadap pekerjaannya dibandingkan usia yang lebih muda. Penelitian di Indonesia oleh Putri & Handayani (2021) menunjukkan bahwa perawat dengan usia lebih dari 30 tahun cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik karena telah mampu menyesuaikan ekspektasi kerja dengan kondisi organisasi.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	11	25.6%
Perempuan	32	74.4%
Total	43	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa diketahui jenis kelamin responden mayoritas perempuan sebanyak 32 responden (74.4%) dan laki-laki sebanyak 11 responden (25.6%). Hal ini mencerminkan realitas profesi keperawatan yang secara historis dan sosial lebih banyak diminati oleh perempuan, terutama karena karakteristik pekerjaan keperawatan yang menuntut empati, ketelitian, dan kemampuan komunikasi interpersonal. Menurut Nursalam (2021) menyatakan bahwa profesi keperawatan di Indonesia masih didominasi oleh perempuan karena nilai-nilai caring dan pelayanan yang melekat dalam peran keperawatan. Penelitian oleh Sari et al., (2022) juga menunjukkan bahwa mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan, dan perbedaan jenis kelamin tidak selalu menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1 Ners	27	62.8%
Diploma Tiga	16	37.2%
Total	43	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa diketahui mayoritas Pendidikan responden jenjang S1 Ners sebanyak 27 (62.8%), sedangkan yang diploma tiga sebanyak 16 (37.2%). Tingginya proporsi perawat dengan pendidikan Ners menunjukkan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia keperawatan di RSUD Nurusyifa Kudus, seiring dengan tuntutan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks. Pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan klinis, dan kemampuan berpikir kritis perawat. Hal ini sejalan dengan pendapat Nursalam (2020) yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme dan kualitas asuhan keperawatan. Penelitian oleh Wahyuni & Prabowo (2023) menunjukkan bahwa perawat dengan pendidikan Ners cenderung

memiliki kepuasan kerja yang lebih baik karena memiliki peluang pengembangan karier dan otonomi kerja yang lebih luas.

Tabel 4. Distribusi unit kerja responden

Unit Kerja	Frekuensi	Persentase
ICU	7	16,2%
Madinah 2	7	16,2%
Madinah 3	4	9,3%
Multazam	11	25,6%
Arofah	8	18,7%
Marwa	6	14,0%
Total	43	100%

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4 distribusi unit kerja responden diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja di ruang Multazam yaitu sebanyak 11 orang (25,6%). Selanjutnya responden yang bekerja di ruang Arofah sebanyak 8 orang (18,7%), ruang ICU dan Madinah 2 masing-masing sebanyak 7 orang (16,2%), ruang Marwa sebanyak 6 orang (14,0%), dan paling sedikit berasal dari ruang Madinah 3 yaitu sebanyak 4 orang (9,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa distribusi tenaga perawat di unit rawat inap RSUD Nurussyifa Kudus tidak merata pada setiap unit kerja. Tingginya jumlah perawat di ruang Multazam kemungkinan berkaitan dengan kebutuhan pelayanan keperawatan yang lebih besar dibandingkan dengan unit lainnya. Ruang rawat inap dengan jumlah pasien yang lebih banyak serta tingkat ketergantungan pasien yang tinggi umumnya membutuhkan tenaga perawat yang lebih banyak agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan secara optimal. Ketersediaan tenaga perawat yang memadai sangat penting untuk menunjang mutu pelayanan kesehatan, karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi dengan pasien selama proses perawatan di rumah sakit.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) yang menyatakan bahwa distribusi tenaga perawat di unit pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah pasien, tingkat ketergantungan pasien, serta beban kerja perawat pada masing-masing ruangan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ruang perawatan dengan jumlah pasien yang lebih banyak cenderung memiliki jumlah tenaga perawat yang lebih besar dibandingkan dengan unit lainnya. Selain itu, menurut Nursalam (2020) dalam manajemen keperawatan dijelaskan bahwa penempatan dan distribusi tenaga keperawatan harus mempertimbangkan kebutuhan pelayanan, tingkat kompleksitas perawatan, serta rasio perawat dan pasien agar pelayanan keperawatan dapat berjalan secara optimal. Distribusi tenaga keperawatan yang tidak seimbang dapat berdampak pada meningkatnya beban kerja perawat yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja maupun kepuasan kerja perawat.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengaturan jumlah tenaga perawat pada setiap unit pelayanan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Ketersediaan tenaga perawat yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan akan membantu perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara optimal, meningkatkan keselamatan pasien, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat.

Tabel 5. Distribusi Masa Kerja Responden

Variabel	Mean	Median	Min-Max
Masa Kerja	6.4	6.0	1-14

Berdasarkan tabel 5 hasil rata-rata masa kerja responden adalah 6,4 tahun, dengan masa kerja terpendek 1 tahun dan terlama 14 tahun. Menurut asumsi peneliti, masa kerja yang cukup panjang ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah memiliki pengalaman kerja yang memadai dan telah beradaptasi dengan budaya kerja di RSUD Nurussyifa Kudus. Masa kerja berhubungan dengan pengalaman dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Semakin lama masa kerja, semakin tinggi kemampuan perawat dalam mengelola stres dan tuntutan pekerjaan. Penelitian oleh Utami &

Lestari (2021) menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja lebih dari 5 tahun cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih stabil dibandingkan perawat dengan masa kerja yang lebih singkat.

Tabel 6. Distribusi Berdasarkan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kompensasi	Frekuensi	Persentase
Rendah	5	11.6%
Sedang	23	53.5%
Tinggi	15	34.9%
Gaya Kepemimpinan		
Kurang	0	0%
Cukup baik	36	83.7%
Baik	7	16.3%
Motivasi kerja		
Rendah	1	2.3%
Sedang	28	65.1%
Tinggi	14	32.6%
Hub Interpersonal		
Kurang	0	0%
Cukup baik	33	76.7%
Baik	10	23.3%
Kepuasan Kerja		
Tidak puas	9	20.9%
Cukup puas	21	48.8%
Puas	13	30.2%
Total	43	100%

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa sebagian besar responden menilai kompensasi berada pada kategori sedang yaitu 23 responden (53,5%), diikuti kategori tinggi 15 responden (34,9%) dan rendah 5 responden (11,6%). Pada variabel gaya kepemimpinan sebagian besar responden menilai dalam kategori cukup baik yaitu 36 responden (83,7%) dan baik 7 responden (16,3%). Motivasi kerja responden mayoritas berada pada kategori sedang yaitu 28 responden (65,1%), diikuti kategori tinggi 14 responden (32,6%) dan rendah 1 responden (2,3%). Sementara itu, hubungan interpersonal sebagian besar berada pada kategori cukup baik yaitu 33 responden (76,7%) dan baik 10 responden (23,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat berada pada kategori cukup baik. Pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori cukup puas yaitu 21 responden (48,8%), diikuti kategori puas 13 responden (30,2%) dan tidak puas 9 responden (20,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Nurussyifa Kudus secara umum berada pada tingkat cukup puas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan hubungan interpersonal merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2019) kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan seperti penghargaan yang diterima, hubungan kerja, serta kondisi lingkungan kerja.

Tabel 7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig. (p-value)	F hitung
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0,000	18.297
Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	0,061	
Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	0,501	
Hubungan Interpersonal	Kepuasan Kerja	0,009	
R square		0.658	

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa secara simultan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Nurussyifa Kudus. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 18,297 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga model regresi dinyatakan layak

digunakan. Pada variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dengan nilai $\beta = 0,540$ dan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima perawat, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin meningkat. Selain itu, variabel hubungan interpersonal juga menunjukkan nilai $p = 0,009$, yang berarti hubungan kerja yang baik antarperawat maupun dengan atasan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dengan masing-masing nilai signifikansi $p = 0,061$ dan $p = 0,501$ ($p > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini, kedua variabel tersebut belum menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Nurusyifa Kudus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Nurusyifa Kudus dengan nilai $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi perawat terhadap kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kompensasi memiliki peran penting karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan dasar serta rasa keadilan terhadap beban kerja yang dijalankan oleh perawat, seperti tuntutan kerja shift, tanggung jawab keselamatan pasien, dan tekanan kerja di lingkungan rumah sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati & Sulistyorini (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat ($p < 0,05$). Penelitian Pratama et al. (2024) juga menyebutkan bahwa perawat yang menilai kompensasi yang diterima adil cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain meningkatkan kepuasan kerja, kompensasi yang baik juga dapat menurunkan keinginan perawat untuk berpindah kerja (Siregar & Hutagalung, 2022). Oleh karena itu, sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dengan nilai $p = 0,009$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal yang terjalin antarperawat maupun dengan atasan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Nurusyifa Kudus. Hubungan interpersonal mencakup komunikasi yang baik, kerja sama tim, serta dukungan emosional antar tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas pelayanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prasetyo & Lestari (2022) yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat ($p = 0,003$). Penelitian Mulyani et al. (2023) juga menyebutkan bahwa komunikasi yang efektif serta kerja sama tim yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, hubungan interpersonal yang harmonis dapat memperkuat kerja sama tim serta menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Nurusyifa Kudus dengan nilai $p = 0,061$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan belum menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja perawat. Menurut asumsi peneliti, hal ini dapat terjadi karena perawat lebih banyak berinteraksi dengan rekan kerja dan sistem kerja sehari-hari dibandingkan dengan pimpinan struktural. Oleh karena itu, faktor lain seperti kompensasi dan hubungan interpersonal lebih dirasakan secara langsung dalam aktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lestari & Handoko (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat ($p = 0,074$). Penelitian Hidayah et al. (2024) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Nurusyifa Kudus dengan nilai $p = 0,501$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja perawat dalam penelitian ini. Menurut asumsi peneliti, hal ini kemungkinan disebabkan karena sebagian besar perawat memiliki tingkat motivasi kerja yang relatif sama, yaitu berada pada kategori sedang hingga tinggi, sehingga variasi data menjadi terbatas. Selain itu, motivasi kerja pada profesi perawat sering bersifat internal seperti panggilan profesi dan tanggung jawab terhadap pasien, sementara kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kompensasi dan lingkungan

kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Susanti & Rahayu (2022) serta Hernawati et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja perawat, karena kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti kompensasi dan dukungan lingkungan kerja.

SIMPULAN

Mayoritas perawat ruang rawat inap di RSUD Nurusyifa Kudus memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori cukup puas (48,8%). Dari empat faktor yang dianalisis, hanya kompensasi ($p = 0,000$) dan hubungan interpersonal ($p = 0,009$) yang terbukti menjadi faktor dominan dan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat. Sementara itu, gaya kepemimpinan ($p = 0,061$) dan motivasi kerja ($p = 0,501$) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen RSUD Nurusyifa disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem remunerasi agar lebih adil dan sesuai dengan beban kerja shift, serta terus mempertahankan iklim komunikasi yang harmonis antar-rekan sejawat demi menjaga stabilitas dan mutu pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan pindah kerja (Turnover Intention) pada tenaga kesehatan di rumah sakit umum SM Banyumas Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160. <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.153-160>
- Hernawati, S., Lestari, T., & Prakoso, B. (2023). Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat melalui kinerja. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(1), 33–41.
- Hidayah, N., et al. (2024). Faktor-faktor penentu kinerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Nasional*, 18(1), 34–42.
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). *Profil Kesehatan Indonesia 2021*. Kementerian Kesehatan RI.
- Lestari, E., & Handoko, T. (2022). Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 9(3), 155–163.
- Mulyani, S., Hartono, A., & Sari, P. (2023). Hubungan interpersonal dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 11(1), 45–53.
- Nursalam. (2020). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (Edisi 6). Salemba Medika.
- Oktavia, I. M., & Meilani, Y. C. F. P. (2024). The role of work engagement, career development and self-efficacy on nurses turnover intention mediated by job satisfaction in Cilacap XYZ Private Hospital, Central Java. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.25105/jet.v4i1.18584>
- Prasetyo, R., & Lestari, D. (2022). Pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(2), 120–128.
- Pratama, A., Yuliana, R., & Kurniawan, D. (2024). Faktor organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat rumah sakit tipe C. *Jurnal Keperawatan Nasional*, 18(1), 34–42.
- Purnamasari, D., Salim, A., & Oktavianis, H. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *Indonesian Journal of Nursing Scientific*, 2(2), 58–66. <https://doi.org/10.58467/ijons.v2i2.35>
- Putri, A. D., & Handayani, S. (2021). Hubungan karakteristik perawat dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(2), 85–92.
- Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2020). Gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2). <https://doi.org/10.33088/jkr.v2i2.502>
- Rahmawati, D., & Sulistyorini, E. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Keperawatan Indonesia*, 11(2), 89–97.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

- Sari, D. P., Wulandari, R., & Prasetyo, A. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 13(1), 45–52.
- Siregar, M., & Hutagalung, R. (2022). Kompensasi dan turnover intention perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(3), 210–218.
- Susanti, L., & Rahayu, D. (2022). Motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Holistik*, 8(2), 112–119.
- Utami, R., & Lestari, P. (2021). Masa kerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 16(1), 67–74.
- Wahyuni, S., & Prabowo, T. (2023). Tingkat pendidikan dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 11(2), 101–109.
- World Health Organization. (2021). *The WHO Global Strategic Directions for Nursing and Midwifery (2021-2025)*. World Health Organization.