

# The Impact of Supervision Compensation Work Team and Career Advancement Opportunities on Nurse Job Satisfaction at Hospital X 2024

<sup>1</sup>Kurniati Nawangwulan, <sup>2</sup>Zulaika, <sup>3</sup>Yusnita Yusufik,

<sup>1,2,3</sup> Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit Politeknik Bhakti Kartini,

**Correspondensi Author** :Zulaika, [ikazulaika.dsn@gmail.com](mailto:ikazulaika.dsn@gmail.com)

**DOI:** <https://doi.org/10.37012/jik.v17i1.2591>

## Abstrak

Sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan, perawat tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek klinis tetapi juga menjadi penentu kualitas pengalaman pasien selama perawatan. Penelitian ini secara komprehensif mengkaji empat faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit X, yaitu kualitas supervisi, sistem remunerasi, kesempatan pengembangan karir, dan dinamika tim kerja. Dengan menggunakan desain cross-sectional, studi ini melibatkan 52 perawat rawat inap yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstandar yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dilengkapi dengan wawancara mendalam untuk memperkaya data kualitatif. Hasil analisis bivariat mengungkap temuan yang signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ). Supervisi yang efektif menunjukkan pengaruh paling kuat dengan nilai OR 10,875 (95% CI), diikuti oleh faktor kompensasi (OR=6,9; 95% CI), kualitas tim kerja (OR=5,250; 95% CI), dan peluang pengembangan karir (OR=4,667; 95% CI). Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan sistem supervisi yang berorientasi pada dukungan dan umpan balik konstruktif dapat memberikan dampak paling besar terhadap peningkatan kepuasan kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan perlunya pendekatan holistik dalam manajemen SDM keperawatan. Rekomendasi spesifik mencakup pengembangan program supervisi berbasis mentoring, penyesuaian struktur gaji sesuai beban kerja dan kompetensi, penyediaan jalur karir yang transparan, serta pembinaan tim kerja melalui kegiatan team building. Implementasi kebijakan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan retensi perawat dan kualitas pelayanan pasien secara berkelanjutan.

**Kata kunci** : Supervisi, Upah, Tim Kerja, Peluang Pengembangan karir, Kepuasan Kerja Perawat

## Abstract

As frontline healthcare providers, nurses are responsible not only for clinical aspects but also for determining the quality of patients' experiences during treatment. This study comprehensively examines four key factors influencing nurse job satisfaction at Hospital X: quality of supervision, remuneration system, career development opportunities, and team dynamics. Using a cross-sectional design, the study involved 52 inpatient nurses selected through purposive sampling. Data was collected using standardized questionnaires that had been tested for validity and reliability, supplemented with in-depth interviews to enrich qualitative data. Bivariate analysis revealed statistically significant findings ( $p < 0.05$ ). Effective supervision showed the strongest influence with an OR of 10.875 (95% CI), followed by compensation factors (OR=6.9; 95% CI), team quality (OR=5.250; 95% CI), and career development opportunities (OR=4.667; 95% CI). These findings indicate that improving a support-oriented supervision system with constructive feedback could have the greatest impact on enhancing job satisfaction. The practical implications of this research emphasize the need for a holistic approach to nursing human resource management. Specific recommendations include developing mentoring-based supervision programs, adjusting salary structures according to workload and competencies, providing transparent career paths, and fostering teamwork through team-building activities. Implementing these policies is expected to create a more conducive work environment, ultimately improving nurse retention and sustaining patient care quality.

**Keywords:** Supervision, Wages, Work Team, Career Development Opportunities, Nurse Job Satisfaction

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pemegang peran penting dalam kemajuan organisasi di Rumah Sakit. Dalam melaksanakan pelayanan, perawat memiliki peran krusial, baik dalam pelaksanaan tindakan medis, pemantauan kondisi pasien, maupun pengawasan terhadap perkembangan mereka selama perawatan. Perawat bertanggung jawab untuk merawat dan memberikan asuhan kepada individu yang mengalami masalah kesehatan (Rifiani et al., 2013:5). Selain memiliki keterampilan intelektual, interpersonal, dan teknis, perawat juga harus memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan serta kesiapan untuk bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan setiap tindakan yang dilakukan

Profesionalisme dalam bekerja menjadi hal yang esensial bagi perawat, yang diharapkan juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menikmati pekerjaannya. Secara formal, kepuasan kerja merupakan respons emosional atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2014:169). Juliansyah (2013:263) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk kepuasan terhadap gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, serta lingkungan tempat kerja. Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017) menyatakan bahwa variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Salah satu dampak kepuasan kinerja perawat adalah menurunnya angka turnover. Menurut hasil penelitian Harvida & Wijaya, (2020) Hal penting dalam proses retensi karyawan adalah organisasi harus membuat karyawannya merasa mendapatkan kepuasan dan perhatian baik menyangkut kompensasi, kondisi kerja ataupun praktik Sumber Daya Manusia lainnya dan faktor penyebab terjadinya turnover adalah individu, organisasi ataupun pengaruh dari luar individu maupun organisasi. Menurut Chiao et al., (2021) faktor yang mempengaruhi perawat untuk tetap bertahan bekerja di rumah sakit antara lain fisik, rasa aman, rasa cinta dan memiliki, dan penghargaan. Dalam meningkatkan retensi staf perawat, strategi yang dapat dilakukan adalah menyediakan sistem shift harian reguler, memberikan pendidikan dan pelatihan dasar, menumbuhkan lingkungan kerja yang saling menghargai, adanya promosi/kenaikan jenjang karier, memperkuat keterampilan komunikasi klinis manajer, dan mendanai penelitian perawat.

Dampak dari ketidakpuasan kinerja adalah meningkatkan turnover pada perawat. Penelitian di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, dan Jerman mengungkapkan bahwa 41% perawat rumah sakit tidak puas dengan pekerjaan mereka, dengan 22% berencana untuk mengundurkan diri dalam satu tahun. Di Indonesia, Yusmahendra & Yusnilawati (2023) melaporkan tingkat

ketidakpuasan kerja sebesar 55,8% di rumah sakit pemerintah. Kinerja perawat pelaksana, yang esensial untuk kualitas pelayanan kesehatan, dipengaruhi secara positif oleh supervisi yang terencana dan berkelanjutan (Ilyas, 1996 dalam Suherni & Aurlana, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Tasneem (2018) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di berbagai rumah sakit masih tergolong rendah, mencakup berbagai aspek pekerjaan. Secara spesifik, 40% perawat merasa tidak puas dengan remunerasi yang diterima, 30% menyatakan ketidakpuasan terhadap peluang pengembangan karir, 20% tidak puas terhadap faktor lainnya, dan 10% berpendapat bahwa upah yang diberikan belum mencukupi. Temuan serupa diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Musmiler, Arif, dan Wahyudi (2020), yang melaporkan bahwa 51,4% perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin Padang tidak puas dengan pekerjaannya. Selain itu, 59,7% perawat menyatakan bahwa kesempatan promosi masih terbatas. Faktor kompensasi yang dinilai tidak sebanding dengan Upah Minimum Kabupaten juga berkontribusi terhadap tingkat ketidakpuasan perawat. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Samgryce Siagian et al. (2020) menemukan adanya hubungan signifikan antara supervisi kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Pekerja Indonesia Hartika, dengan nilai probabilitas  $0.000 < 0.05$ , yang menunjukkan hubungan yang bermakna antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan survei kepuasan perawat rawat inap tahun 2023 yang dilakukan oleh HRD RS X, tingkat kepuasan kerja perawat mencapai 70%, sementara 30% lainnya merasa tidak puas. Angka ini masih berada di bawah target rumah sakit yang ditetapkan sebesar 98%. Selain itu, survei tersebut tidak membedakan tingkat kepuasan antara karyawan medis, khususnya perawat, dengan karyawan nonmedis. Layanan Instalasi Rawat Inap merupakan salah satu layanan yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi dan berkontribusi besar dibandingkan dengan layanan lainnya di RS X. Sementara itu, berdasarkan survei terbatas yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November 2024 melalui wawancara pendahuluan dengan beberapa perawat di unit rawat inap, ditemukan bahwa sekitar 70% perawat merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, termasuk supervisi, peluang pengembangan karir, serta upah atau penghasilan yang diterima. Informasi ini dipertegas dengan hasil wawancara dengan kepala bagian keperawatan RS X yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja belum memenuhi harapan.

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menganalisis hubungan antara supervisi, upah, peluang pengembangan karir, dan tiem kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen RS X dalam upaya meningkatkan sistem manajemen keperawatan dan kesejahteraan tenaga perawat, sehingga

target kepuasan kerja dapat tercapai secara optimal.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, di mana pengumpulan data dilakukan secara simultan dalam satu periode waktu, dan setiap subjek hanya diteliti satu kali. Pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara dan pengisian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh perawat yang bekerja di unit pelayanan rawat inap RS X. Sampel penelitian terdiri dari 52 perawat yang dipilih melalui teknik purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi berikut: Perawat dengan tingkat pendidikan minimal Diploma III atau yang setara, Perawat yang bertugas sebagai pelaksana di ruang rawat inap, Perawat yang masih aktif bekerja, memiliki pengalaman kerja sebagai perawat minimal satu tahun. Sementara itu, kriteria eksklusi dalam penelitian ini mencakup: Perawat dengan jabatan sebagai koordinator ruangan, perawat yang menjabat sebagai supervisor, perawat pelaksana yang bertugas di ruang operasi dan instalasi gawat darurat (IGD), dan perawat yang sedang dalam masa cuti.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2024 di RS X. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden sebelumnya, dengan hasil menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Sistem penilaian dalam kuesioner menggunakan skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5
2. Setuju (S) diberikan skor 4
3. Cukup Setuju (CS) diberikan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1

Dalam penelitian ini, karakteristik individu responden yang dianalisis mencakup enam aspek, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, besaran upah, dan status karyawan. Variabel independen yang diteliti meliputi supervisi, upah, peluang pengembangan karir, dan tim kerja, sedangkan variabel dependen adalah tingkat kepuasan kerja perawat di unit pelayanan rawat inap.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS) versi 25.0. Untuk menentukan uji yang akan digunakan peneliti menggunakan uji normalitas data. Analisis bivariat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen melalui uji Chi Square atau Fisher's Exact Test dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$  dan interval kepercayaan 95.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1 Uji Validitas dan Reabilitas**

| No                        | Variabel     | Uji validitas                 |                               | Uji Reliabilitas       |  | Keterangan |
|---------------------------|--------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------|--|------------|
|                           |              | Corrected Correlation = 0,361 | Item Total r-hitung > r-tabel | Cronbach's Alpha > 0,6 |  |            |
| <b>Kepuasan</b>           |              |                               |                               |                        |  |            |
| 1                         | Pernyataan 1 | 0,659                         |                               | 0,87                   |  | valid      |
| 2                         | Pernyataan 2 | 0,499                         |                               |                        |  | valid      |
| 3                         | Pernyataan 3 | 0,709                         |                               |                        |  | valid      |
| 4                         | Pernyataan 4 | 0,734                         |                               |                        |  | valid      |
| 5                         | Pernyataan 5 | 0,708                         |                               |                        |  | valid      |
| 6                         | Pernyataan 6 | 0,765                         |                               |                        |  | valid      |
| 7                         | Pernyataan 7 | 0,791                         |                               |                        |  | valid      |
| 8                         | Pernyataan 8 | 0,706                         |                               |                        |  | valid      |
| 9                         | Pernyataan 9 | 0,744                         |                               |                        |  | valid      |
| <b>Supervisi</b>          |              |                               |                               |                        |  |            |
| 1                         | Pernyataan 1 | 0,753                         |                               | 0,933                  |  | valid      |
| 2                         | Pernyataan 2 | 0,796                         |                               |                        |  | valid      |
| 3                         | Pernyataan 3 | 0,899                         |                               |                        |  | valid      |
| 4                         | Pernyataan 4 | 0,75                          |                               |                        |  | valid      |
| 5                         | Pernyataan 5 | 0,814                         |                               |                        |  | valid      |
| 6                         | Pernyataan 6 | 0,811                         |                               |                        |  | valid      |
| 7                         | Pernyataan 7 | 0,784                         |                               |                        |  | valid      |
| 8                         | Pernyataan 8 | 0,811                         |                               |                        |  | valid      |
| 9                         | Pernyataan 9 | 0,865                         |                               |                        |  | valid      |
| <b>Upah</b>               |              |                               |                               |                        |  |            |
| 1                         | Pernyataan 1 | 0,68                          |                               | 0,919                  |  | valid      |
| 2                         | Pernyataan 2 | 0,781                         |                               |                        |  | valid      |
| 3                         | Pernyataan 3 | 0,882                         |                               |                        |  | valid      |
| 4                         | Pernyataan 4 | 0,846                         |                               |                        |  | valid      |
| 5                         | Pernyataan 5 | 0,783                         |                               |                        |  | valid      |
| 6                         | Pernyataan 6 | 0,822                         |                               |                        |  | valid      |
| 7                         | Pernyataan 7 | 0,793                         |                               |                        |  | valid      |
| 8                         | Pernyataan 8 | 0,663                         |                               |                        |  | valid      |
| 9                         | Pernyataan 9 | 0,799                         |                               |                        |  | valid      |
| <b>Pengembangan karir</b> |              |                               |                               |                        |  |            |
| 1                         | Pernyataan 1 | 0,782                         |                               | 0,898                  |  | valid      |
| 2                         | Pernyataan 2 | 0,754                         |                               |                        |  | valid      |
| 3                         | Pernyataan 3 | 0,749                         |                               |                        |  | valid      |
| 4                         | Pernyataan 4 | 0,83                          |                               |                        |  | valid      |
| 5                         | Pernyataan 5 | 0,733                         |                               |                        |  | valid      |
| 6                         | Pernyataan 6 | 0,633                         |                               |                        |  | valid      |
| 7                         | Pernyataan 7 | 0,799                         |                               |                        |  | valid      |
| <b>Tim Kerja</b>          |              |                               |                               |                        |  |            |
| 1                         | Pernyataan 1 | 0,892                         |                               | 0,957                  |  | valid      |
| 2                         | Pernyataan 2 | 0,935                         |                               |                        |  | valid      |
| 3                         | Pernyataan 3 | 0,672                         |                               |                        |  | valid      |
| 4                         | Pernyataan 4 | 0,628                         |                               |                        |  | valid      |
| 5                         | Pernyataan 5 | 0,626                         |                               |                        |  | valid      |
| 6                         | Pernyataan 6 | 0,594                         |                               |                        |  | valid      |
| 7                         | Pernyataan 7 | 0,497                         |                               |                        |  | valid      |
| 8                         | Pernyataan 8 | 0,586                         |                               |                        |  | valid      |

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dari 5 variabel diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,361), maka semua item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga

menunjukkan nilai Cronbanch's Alpha > 0,6, menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai acuan pengukuran

### Hasil Univariat

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

| Variabel                    | Frekuensi | Presentase |
|-----------------------------|-----------|------------|
| <b>Usia</b>                 |           |            |
| 20-30 tahun                 | 29        | 55,8       |
| 31-40 tahun                 | 18        | 34,6       |
| 41-50 tahun                 | 5         | 9,6        |
| <b>Jenis Kelamin</b>        |           |            |
| Laki-laki                   | 4         | 7,7        |
| Perempuan                   | 48        | 92,3       |
| <b>Pendidikan Terakhir</b>  |           |            |
| D-III Keperawatan           | 36        | 69,2       |
| D-IV Keperawatan            | 1         | 1,9        |
| S-1 Keperawatan             | 13        | 25         |
| Profesi Ners                | 2         | 3,8        |
| <b>Lama Kerja</b>           |           |            |
| 1-4 tahun                   | 25        | 48,1       |
| 5-9 tahun                   | 15        | 28,8       |
| >9 tahun                    | 12        | 21,1       |
| <b>Status Karyawan</b>      |           |            |
| Tetap                       | 32        | 61,5       |
| Tidak Tetap                 | 20        | 38,5       |
| <b>Besaran Upah</b>         |           |            |
| < Rp. 3.000.000             | 1         | 1,9        |
| Rp. 3.000.000- Rp.5.000.000 | 25        | 48,1       |
| ≥ Rp. 5.000.000             | 26        | 50         |

Dari Tabel 2 diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia terbanyak usia 20-20 tahun sebanyak 29 responden (55,8 %), Jenis kelamin terbanyak perempuan sebanyak 48 responden (92,3 %), pendidikan terbanyak adalah DIII Keperawatan sebanyak 36 responden (69,2 %), Lama kerja terbanyak 1-4 tahun sebanyak 25 responden (48,1 %), status karyawan terbanyak adalah karyawan tetap sebanyak 32 responden (61,5 %) dan besaran upah terbanyak adalah Rp 3.000.000-Rp.5.000.000 rupiah

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kepuasan, Supervisi, Upah, Peluang Pengembangan karir dan Tim kerja**

| Variabel              | Frekuensi | Persentase |
|-----------------------|-----------|------------|
| <b>Kepuasan Kerja</b> |           |            |
| Puas                  | 31        | 59,6       |
| Kurang Puas           | 21        | 40,4       |
| <b>Supervisi</b>      |           |            |
| Baik                  | 41        | 78,8       |
| Kurang Baik           | 11        | 21,2       |
| <b>Upah</b>           |           |            |
| sesuai                | 35        | 67,3       |

|                                   |    |      |
|-----------------------------------|----|------|
| Kurang                            | 17 | 32,7 |
| <b>Peluang Pengembangan Karir</b> |    |      |
| Baik                              | 42 | 80,8 |
| Kurang Baik                       | 10 | 19,2 |
| <b>Tim Kerja</b>                  |    |      |
| Baik                              | 27 | 51,9 |
| Kurang Baik                       | 25 | 48,1 |

Dari tabel 3 diperoleh distribusi frekuensi kepuasan kerja sebanyak 31 responden menyatakan puas (59,6 %), berdasarkan supervisi, 41 (78,8), responden menyatakan supervisi baik, 35 responden (67,3 %) menyatakan upah yang diterima baik, 42 reponden (80,8 %) menyatakan peluang pengembangan karir baik, 27 responden (51,9%) menyatakan tim kerja baik.

### Hasil Bivariat

#### Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini Uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov- Smirnov*, data normal apabila nilai *p value* (>0,05). Hasil uji normalitas data dapat dilihat dari tabel 4 sebagai berikut:

| Variabel                   | <i>P value</i> | Keterangan                 |
|----------------------------|----------------|----------------------------|
| Kepuasan Kerja             | <0,001         | Tidak berdistribusi normal |
| Supervisi                  | <0,001         | Tidak berdistribusi normal |
| Upah                       | <0,001         | Tidak berdistribusi normal |
| Peluang Pengembangan karir | <0,001         | Tidak berdistribusi normal |
| Tim Kerja                  | <0,001         | Tidak berdistribusi normal |

Dari Uji *Kolmogorov- Smirnov* diperoleh nilai *p value* <0,001 atau < dari  $\alpha$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka uji data dilakukan dengan menggunakan *Fisher Exact*

#### Pengaruh supervisi, upah, peluang pengembangan karir dan tim kerja dengan kepuasan perawat

Tabel 1

| Variabel         | Kepuasan Kerja (N=52) |               | <i>p value</i> | OR     | 95% CI |
|------------------|-----------------------|---------------|----------------|--------|--------|
|                  | Kurang<br>n (%)       | Puas<br>n (%) |                |        |        |
| <b>Supervisi</b> |                       |               |                |        |        |
| Kurang           | 9 (81,8)              | 2 (18,2)      | 0,004          | 10,875 | 2,040- |
| Baik             | 12 (29,3)             | 29 (70,7)     |                |        | 57,964 |

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa perawat sebagian besar (70,7%) merasa puas dengan supervisi yang baik dengan nilai *P value* 0,004 < nilai  $\alpha$  0,05, maka dapat disimpulkan ada pengaruh supervisi dengan kepuasan kerja perawat. Nilai OR dalam penelitian ini sebesar 10,875 artinya bahwa supervisi yang baik berpeluang 10,875 meningkatkan kepuasan kerja

perawat dibandingkan dengan supervisi yang kurang baik.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Siagian, H. S., Gultom, R. P., & Munthe, P. P. (2020) yang menyatakan bahwa 71,93% perawat puas dalam pelaksanaan tugas di Rumah Sakit Imelda Medan dan terdapat hubungan supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Imelda Medan dimana secara statistik nilai probabilitas ( $p$ ) = 0,000 < 0,0. Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2020) juga menyatakan ada hubungan supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Langsa dengan p-value 0,000 ( $p < 0,05$ )

Nursalam (2015) menyebutkan supervisi merupakan salah satu aspek dalam manajemen keperawatan yang bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kualitas pelayanan bagi klien dan keluarga. Fokus utama supervisi ini adalah pada kebutuhan, keterampilan, serta kompetensi perawat dalam menjalankan tugasnya. Dalam kegiatan supervisi terbagi dalam 3 kegiatan utama yaitu Tahap prasupervisi (Menentukan kegiatan, menetapkan tujuan, serta merumuskan kompetensi yang akan dinilai), tahap pelaksanaan (Melakukan penilaian kinerja, mengidentifikasi permasalahan, mengadakan diskusi, serta memberikan pembinaan) tahap pascasupervisi (3f) (Meliputi *Fair* (penilaian yang objektif, pemberian umpan balik, dan klarifikasi), *Feedback* (penguatan dengan penghargaan), serta *Follow-up* (tindak lanjut untuk perbaikan).

Untuk memastikan kelancaran dalam pelayanan keperawatan, diperlukan kerja sama yang terstruktur serta dukungan fungsi manajemen yang efektif. Seorang manajer, seperti kepala ruangan yang bertanggung jawab atas supervisi di unit keperawatan, memiliki peran penting dalam memimpin dengan memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi, serta menjaga komunikasi yang efektif. Selain itu, kepala ruangan juga bertanggung jawab dalam mengorganisasi, mengawasi, dan mengarahkan organisasi keperawatan agar tetap selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen keperawatan mencakup aspek operasional yang melibatkan perencanaan, pengaturan, dan penggerakan tenaga keperawatan guna memastikan pemberian asuhan keperawatan yang optimal bagi pasien. Agar manajemen ini dapat berjalan secara efektif dan efisien, perlu adanya pemahaman mendalam mengenai fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruangan (Dewi Arwini Bugis & Harianti Bugis, 2022).

Menurut teori yang dikemukakan oleh Suarli & Bahtiar (2010), pengendalian (controlling) merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas atau kegiatan berjalan sesuai dengan rencana, pedoman, ketentuan, kebijakan, serta tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks ini, supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan

menjadi krusial dalam mencegah maupun mengoreksi kesalahan, penyimpangan, atau ketidaksesuaian yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Supervisi diperlukan karena ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan dapat berujung pada kegagalan dalam mencapai target yang diharapkan.

Supervisi klinik bukan sekadar inspeksi atau mencari kesalahan, melainkan lebih kepada pengawasan yang bersifat partisipatif. Pendekatan ini mengutamakan apresiasi terhadap pencapaian positif serta memberikan solusi bagi kendala yang dihadapi. Dengan demikian, perawat tidak hanya merasa dinilai, tetapi juga mendapatkan bimbingan agar dapat menjalankan tugasnya dengan benar (Keliat, 2006). Dalam supervisi perawat akan dibimbing dan diberikan umpan balik sehingga kinerjanya akan menjadi lebih baik dan hal ini berdampak positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Dengan demikian peneliti berasumsi bahwa supervisi secara komprehensif sangat diperlukan dalam upaya pembinaan, bimbingan bagi perawat di ruang rawat inap, sehingga perawat dapat meningkatkan keterampilannya secara bertahap.

**Tabel 2. Pengaruh Upah terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS X tahun 2024**

| Variabel    | Kepuasan Kerja (N=52) |               | p value | OR    | 95% CI |
|-------------|-----------------------|---------------|---------|-------|--------|
|             | Kurang<br>n (%)       | Puas<br>n (%) |         |       |        |
| <b>Upah</b> |                       |               |         |       |        |
| Kurang      | 12 (70,6)             | 5 (29,4)      | 0,002   | 6,933 | 1,909- |
| Sesuai      | 9 (25,7)              | 26 (74,3)     |         |       | 25,176 |

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat puas (74,3 %) dengan upah baik, dengan p value  $0,002 < \alpha 0,005$  artinya terdapat pengaruh upah dengan kepuasan kerja perawat. Nilai OR 6,933 maka dapat disimpulkan bahwa perawat dengan upah sesuai 6,9 kali lebih puas dibandingkan perawat dengan upah kurang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan et al. (2021), yang mengidentifikasi bahwa gaji merupakan determinan utama yang memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja perawat di unit pelayanan rawat inap. Perawat yang menerima gaji yang layak cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Studi comparative cross-sectional yang dilakukan di berbagai rumah sakit di Ceko selama periode 2011–2021 juga menunjukkan bahwa gaji merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Eunkyung et al. (2024) mengungkapkan bahwa upah memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, karena stabilitas finansial memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan fokus dalam memberikan perawatan kepada pasien. Selain itu, gaji yang layak

juga berperan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi dari institusi terhadap keterampilan serta kontribusi perawat, sehingga mereka merasa lebih dihargai. Dengan demikian asumsi peneliti bahwa upah yang memadai menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Apabila pendapatan diterima sejalan dengan beban tugas, maka pendapatan tidak hanya membantu individu memenuhi kebutuhan fundamental, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk memberikan kepuasan kerja di tingkat yang lebih tinggi (Rismayanti, 2018).

**Tabel 3. Pengaruh Peluang Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS X tahun 2024**

| Variabel                          | Kepuasan Kerja (N=52) |               | p value | OR    | 95% CI       |
|-----------------------------------|-----------------------|---------------|---------|-------|--------------|
|                                   | Kurang Puas<br>n (%)  | Puas<br>n (%) |         |       |              |
| <b>Peluang Pengembangan Karir</b> |                       |               |         |       |              |
| Kurang Baik                       | 7 (70)                | 3 (30)        | 0,040   | 4,667 | 1,044-20,851 |
| Baik                              | 14 (33,3)             | 28 (66,7)     |         |       |              |

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar (66,7 %) perawat puas dengan peluang pengembangan karir yang baik. Dengan nilai p value  $0,040 < \alpha 0,05$  artinya adanya pengaruh peluang pengembangan karir dengan kepuasan kerja perawat. Odd Ratio 4,667 maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik berpeluang meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 4,667 kali.

Penelitian sesuai dengan penelitian Puspanegara, A., Azzahra, A. C., & Sutandi, A. (2024), dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat menunjukkan ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan tahun 2024

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto et al. (2023) yang berjudul "Hubungan Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Pelaksana dengan Kepuasan Kerja di RSUD Cimahi." Dalam penelitian tersebut, jumlah responden yang terlibat adalah 113 orang perawat, di mana 74 responden (65,5%) menunjukkan bahwa jenjang karir perawat memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai  $p = 0,000$ .

Menurut Ayuni et al. (2021), pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin baik pula pengembangan karir yang dapat dicapai. Latar belakang pendidikan menjadi salah satu pertimbangan penting dalam proses kenaikan pangkat atau jabatan, yang disesuaikan dengan persyaratan dan kemampuan karyawan.

Selanjutnya, Puspita Sari et al. (2019) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin baik kompetensinya dalam praktik keperawatan berbasis bukti (evidence-based nursing practice). Perawat yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk berusaha lebih baik dalam pekerjaan mereka. Pendidikan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja perawat; semakin tinggi pendidikan yang dimiliki, semakin banyak pula pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Dengan adanya peningkatan pendidikan, diharapkan kinerja karyawan pun dapat meningkat, sebagaimana diungkapkan oleh Basyit et al. (2020) Penetapan pengembangan karir perawat merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena sistem pengembangan karir memiliki kemampuan untuk menghasilkan pengetahuan baru, membentuk pola pikir kritis, menerapkan praktik keperawatan berbasis bukti, serta mengembangkan standar dan praktik keperawatan yang terampil. Akibatnya, perawat merasa puas dan yakin dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Semakin baik pengembangan karir dalam profesi keperawatan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti berasumsi bahwa jika tingkat pengembangan karir perawat semakin baik, maka tingkat kepuasan kerja perawat akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika pengembangan karir perawat kurang, maka tingkat kepuasan kerja perawat akan semakin rendah.

**Tabel 4. Pengaruh Tim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS X tahun 2024**

| Variabel         | Kepuasan Kerja (N=52) |               | p value | OR    | 95% CI       |
|------------------|-----------------------|---------------|---------|-------|--------------|
|                  | Kurang Puas<br>n (%)  | Puas<br>n (%) |         |       |              |
| <b>Tim Kerja</b> |                       |               |         |       |              |
| Kurang Baik      | 15 (60)               | 10 (40)       | 0,006   | 5,250 | 1,566-17,601 |
| Baik             | 6 (22,2)              | 21 (77,8)     |         |       |              |

Dari Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan kerja perawat terdapat pada tim yang baik (77,8 %). Dari data ini diperoleh p value sebesar  $0,006 < \alpha 0,05$  artinya adanya pengaruh tim kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Odd Ratio 5,250 maka dapat disimpulkan bahwa tim yang baik memiliki peluang 5,250 meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Widiastuti, M. M. S., Widodo, D., & Widiani, E. (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh penerapan metode tim terhadap kepuasan perawat di Unit Stroke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Hal ini selaras dengan konsep yang menyatakan bahwa Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) dipengaruhi oleh salah satu faktor kualitas pelayanan keperawatan, yakni peningkatan kepuasan kerja perawat.

Selain itu, konsep lain mengemukakan bahwa salah satu keunggulan dari metode tim adalah kemampuannya untuk memfasilitasi komunikasi antar anggota tim, sehingga konflik dapat diselesaikan dengan lebih mudah dan memberikan kepuasan bagi anggota tim tersebut.

Hayat, N. N. (2020) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh tim kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitiannya dari analisis statistik yang dilakukan melalui uji chi-square, diperoleh nilai p-value sebesar 0,00. Hamsyah (2004) dalam Hayat, N. N. (2020) yang menyatakan bahwa dalam suatu kelompok kerja yang berinteraksi, anggota kelompok tersebut akan saling berbagi informasi dan mengambil keputusan yang dapat membantu rekan-rekan lainnya. Bagi seorang perawat, menjalin hubungan yang baik dengan kolega sangatlah penting, mengingat salah satu penyebab utama ketidakpuasan perawat dalam bekerja adalah ketidakharmonisan hubungan dengan sesama rekan kerja. Apabila hubungan sosial yang baik dapat terjalin, maka kemungkinan terjadinya konflik dalam lingkungan kerja dapat diminimalisir.

Asumsi peneliti bahwa pelaksanaan tindakan keperawatan secara tim juga dapat meningkatkan keakraban dan kerja sama di dalam kelompok. Hal ini diwujudkan melalui saling memberikan dukungan, kenyamanan, nasihat, serta bantuan dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya menumbuhkan perasaan saling memiliki, saling percaya, dan saling menghargai di antara para karyawan. Dengan demikian, hasil kerja kelompok dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Tim kerja menciptakan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi, sehingga usaha individual dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada sekadar penjumlahan kontribusi individu. Penggunaan tim yang ekstensif memberikan potensi bagi sebuah organisasi untuk menghasilkan output yang lebih besar tanpa harus meningkatkan input. Kinerja tim akan lebih unggul dibandingkan dengan kinerja individu, terutama ketika tugas yang dihadapi memerlukan keterampilan yang beragam.

## **KESIMPULAN**

Berikut ini kesimpulan dari penelitian yang kami lakukan

1. Ada pengaruh yang signifikan antara supervisi dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit X, dengan nilai P value  $0,004 < \text{nilai } \alpha 0,05$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh supervisi dengan kepuasan kerja perawat. Nilai OR dalam penelitian ini sebesar 10,875 artinya bahwa supervisi yang baik berpeluang 10,875 meningkatkan kepuasan kerja perawat dibandingkan dengan supervisi yang kurang baik.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara upah dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit X,

dengan nilai p value  $0,002 < \alpha 0,005$  artinya terdapat pengaruh upah dengan kepuasan kerja perawat. Nilai OR 6,933 maka dapat disimpulkan bahwa perawat dengan upah sesuai 6,9 kali lebih puas dibandingkan perawat dengan upah kurang

3. Ada pengaruh yang signifikan antara peluang pengembangan karir dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit X, dengan nilai p value  $0,040 < \alpha 0,05$  artinya adanya pengaruh peluang pengembangan karir dengan kepuasan kerja perawat. Odd Ratio 4,667 maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik berpeluang meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 4,667 kali
4. Ada pengaruh yang signifikan antara tim kerja dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit X, dengan nilai p value sebesar  $0,006 < \alpha 0,05$  artinya adanya pengaruh tim kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Odd Ratio 5,250 maka dapat disimpulkan bahwa tim yang baik memiliki peluang 5,250 meningkatkan kepuasan kerja perawat

## SARAN

Berikut ini hasil dari penelitian yang kami lakukan:

1. RS X untuk meningkatkan supervisi terstruktur dan komunikatif sehingga perawat mendapat mearsa memperoleh bimbingan, arahan dan support dari leader rumah sakit
2. RS X sebaiknya memberikan upah kepada perawat yang sesuai dengan peraturan perundangan-undangan tenagakerjaan mengingat beban kerja perawat di rumah sakit tidak ringan, dan menaikkan upah secara bertahap.
3. RS X sebaiknya meningkatkan karir tenaga perawat berupa promosi jabatan bagi perawat berprestasi dan memeberikan peluang jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
4. RS X sebaiknya mengatur perawat tim kerja yang interaktif dan komunikatif sehingga penggunaan tim yang ekstensif memberikan potensi bagi sebuah organisasi untuk menghasilkan output yang lebih besar tanpa harus meningkatkan input.

## REFFERENSI

- Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2020). Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Langsa. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*
- Gandhi, A., Yu, H., & Grabowski, D. C. (2021). High nursing staff turnover in nursing homes offers important quality information. *Health Affairs*, 40(3), 384–391. [https://doi.org/10.1377/hlthaff. \(1\), 23-37](https://doi.org/10.1377/hlthaff. (1), 23-37).

- Ayuni, P. D. S. , Sujana, I. W. , & Novarini, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Cv. Pondok Antik. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4180>
- Basyit, A. , Sutikno, B. , & Dwiarto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap 2020.00957
- Firman, A., Kurniasih, Y., & Ariyani, N. (2024, October). Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Nyi Ageng Serang. In Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM Universitas' Aisyiyah Yogyakarta (Vol. 2, pp. 767-772).
- Harvida, A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23
- Hayat, N. N. (2020). Hubungan Karakteristik Staf dan Tim kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Tipe B Tahun 2015. *Jurnal Human Care*, 5(1), 365-378.
- Hulu, S. R. K. (2023). Analisis Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Jakarta. *Indonesian Journal of Nursing Scientific*, 3(1), 41-48.
- Mokhamad Sandi Haryanto. (2020). Pengalaman Perawat Terhadap Proses Jenjang Karir Di Rumah Sakit Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 09 (1),27–35. <https://10.12345/jikp.v9i01.148>
- Pradiptha, I. D. A. G. F., Sriadi, N. P., Dewi, I. D. A. M. U., & Putri, N. P. M. K. (2021). Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit Wangaya. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 16(1), 8-12.
- Puspanegara, A., Azzahra, A. C., & Sutandi, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 15(01), 277-283
- Puspita Sari, D. W. , Issroviatiningrum, R. , & Soraya, R. S. (2019). Hubungan Antara Pelayanan Keperawatan Berbasis Spiritual Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Riset Kesehatan*, 8(1), 53. <https://ejournal.poltekkes-smg.ac.id/ojs/index.php/jrk/article/view/4077>
- Sembiring, R., Winarto, W., & Sianipar, N. S. R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21-30.

- Siagian, H. S., Gultom, R. P., & Munthe, P. P. (2020). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia. *JIFI (Jurnal Ilmiah Farmasi Imelda)*, 3(2), 39-41.
- Triwidiastuti, S., Masitoh, R., & Imallah, R. N. (2024, October). Hubungan insentif dengan kepuasan kerja perawat di instalasi dialisis RSUD Panembahan Senopati Bantul. In *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM Universitas' Aisyiyah Yogyakarta (Vol. 2, pp. 731-736)*.
- Widiastuti, M. M. S., Widodo, D., & Widiani, E. (2016). Pengaruh penerapan metode tim terhadap kepuasan kerja perawat di unit stroke rumah sakit panti waluya sawahan malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 1(2).
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 17(2), 78-87.
- Yessi, H., Armalini, R., Asmaria, M., Anggita, K. D., & Hasmita, H. (2025). Hubungan Kepemimpinan dan Gaji Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rsud Pariaman. *Jurnal Ners*, 9(2), 1898-1904.