

Gambaran Kepuasan Kerja Praktisi Kesehatan Instalasi Gawat Darurat

The Overview of Job Satisfaction Emergency Department Health Practitioners

¹Salsyah Andrianthi,²Aan Nur'aeni,³Furkon Nurhakim

^{1,2,3}Universitas Padjadjaran, Indonesia

Email : salsyahandrianthi02@gmail.com

Submisi: 1 Mei 2025; Penerimaan: 15 Juni 2025; Publikasi 30 Juni 2025

Abstrak

Survei masyarakat di RSUD Bandung Kiwari menunjukkan rendahnya kepuasan terhadap pelayanan kesehatan. Kepuasan kerja praktisi kesehatan menjadi faktor penting untuk meningkatkan pelayanan, namun belum ada penelitian mengenai hal tersebut di IGD. Penelitian ini penting dilakukan di IGD mengingat peran mereka yang krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kepuasan kerja praktisi kesehatan Instalasi Gawat Darurat di RSUD Bandung Kiwari guna menghindari ketidakseimbangan pemberian pelayanan diakibatkan perbedaan kepuasan kerja. Metode penelitian menerapkan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian berjumlah 88 orang diantaranya 46 perawat, 17 bidan dan 25 dokter. Teknik sampling yang digunakan adalah *quota sampling* dengan responden 84 orang. Pengambilan data menggunakan instrument *McCloskey/ Mueller Satisfaction Scale* (MMSS) dan dianalisis menggunakan distribusi frekuensi, persentase dan nilai mean. Hasil penelitian didapatkan sebagian besar (53,6%) praktisi kesehatan memiliki tingkat kepuasan kerja cukup. Hampir setengah (46,5%) perawat berada di tingkat baik, sebagian besar (64,7%) bidan cukup puas dan sebagian besar (66,7%) dokter cukup puas. Dimensi kepuasan kerja dengan tingkat tertinggi yaitu rekan kerja dan interaksi sedangkan penghargaan ekstrinsik dan penjadwalan berada di kepuasan terendah. Kesimpulannya, kepuasan kerja sebagian besar praktisi kesehatan berada pada tingkat cukup puas namun masih ditemukan sebagian kecil ditingkat sangat buruk-buruk sehingga untuk responden perawat dan bidan disarankan agar pihak manajemen Rumah Sakit dapat mengidentifikasi kembali beban kerja berdasarkan rasio ideal antara praktisi kesehatan dan pasien dengan tujuan menilai kesesuaian penghasilan dengan beban kerja. Bagi responden dokter disarankan untuk menurunkan harapan mengenai penjadwalan libur karena praktisi kesehatan lain juga mendapatkan hak yang sama.
Kata kunci : IGD, Kepuasan kerja, Praktisi kesehatan

Abstract

A community survey at Bandung Kiwari Hospital showed low satisfaction with health services. Job satisfaction of health practitioners is an important factor to improve services, but there has been no research on this in the emergency room. This research is important to be conducted in the emergency department given their crucial role in providing optimal health services. This study aims to identify the job satisfaction of Emergency Department health practitioners at Bandung Kiwari Hospital to avoid imbalances in service delivery due to differences in job satisfaction. The research method applied quantitative descriptive method with cross-sectional approach. The study population amounted to 88 people including 46 nurses, 17 midwives and 25 doctors. The sampling technique used was quota sampling with 84 respondents. Data were collected using the McCloskey / Mueller Satisfaction Scale (MMSS) instrument and analyzed using frequency distribution, percentage and mean value. The results showed that most (53.6%) health practitioners had a moderate level of job satisfaction. Almost half (46.5%) of nurses were at a good level, most (64.7%) midwives were moderately satisfied and most (66.7%) doctors were moderately satisfied. The dimensions of job satisfaction with the highest level were coworkers and interactions while extrinsic rewards and scheduling were at the lowest satisfaction. In conclusion, the job satisfaction of most health practitioners is at a fairly satisfied level but there are still found a small proportion at the very bad-bad level so that for nurse and midwife respondents it is recommended that hospital management can re-identify the workload based on the ideal ratio between health practitioners and patients with the aim of assessing the suitability of income with workload. For doctor respondents, it is recommended to lower expectations regarding holiday scheduling because other health practitioners also get the same rights.

Keywords: Emergency Department, Health practitioners, Job satisfaction

Pendahuluan

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat, peran praktisi kesehatan sangat penting. Praktisi kesehatan bertugas untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bersifat promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif dan/atau paliatif pada berbagai fasilitas pelayanan kesehatan, salah satunya di Instalasi Gawat Darurat (IGD). IGD berfungsi sebagai unit pelayanan pertama bagi pasien yang menangani pasien datang langsung ke rumah sakit maupun pasien rujukan dari fasilitas kesehatan lain (Yuliana, Fauzi and Handoko, 2024). Praktisi kesehatan yang ada di IGD mempunyai peran yang berbeda-beda, namun semuanya harus bekerjasama atau berkolaborasi secara sinergis untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Praktisi Kesehatan di IGD berbeda dengan unit lainnya, dimana pelayanan harus diberikan dengan cepat dan akurat. Oleh karena itu, diperlukan praktisi kesehatan yang berpengalaman dan kompeten dalam melakukan tindakan. Praktisi kesehatan sebaiknya memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai serta keterampilan dalam mengkaji pasien. Praktisi kesehatan juga harus mampu menangani situasi yang kompleks dan penuh tekanan sehingga diperlukan kematangan profesional untuk mentoleransi stres dalam pengambilan keputusan terkait dengan kondisi akut pasien serta dalam berinteraksi dengan keluarga pasien (Setiawan Lakibu *et al.*, 2019).

Beberapa dekade terakhir, masyarakat Indonesia mulai kritis dengan pelayanan kesehatan yang didapatkan dan desakan masyarakat mengenai keunggulan pelayanan kesehatan terus meningkat. Penilaian terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit dilakukan oleh pasien sebagai konsumen. Di rumah sakit Bandung Kiwari terdapat fitur Indeks kepuasan masyarakat di RSUD Bandung Kiwari melalui survei

website RSUD Bandung Kiwari terdapat 9 aspek pelayanan. Berdasarkan hasil survei 3 tahun terakhir teridentifikasi dari banyak unsur penilaian, nilai unsur pelayanan tertinggi berada pada penanganan pengaduan, saran dan masukan, nilai unsur pelayanan terendah berada pada unsur waktu penyelesaian sedangkan pelayanan kesehatan berada pada 2 unsur terendah sehingga dapat disimpulkan bahwa pelayanan RSUD Bandung Kiwari masih membutuhkan peningkatan kualitas pelayanan. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan IGD Bandung Kiwari dipengaruhi oleh kinerja praktisi kesehatan dan kolaborasi serta kerjasama antar praktisi kesehatan. Salah satu faktor yang dapat mengganggu efektivitas pelayanan kesehatan di IGD adalah tingkat kepuasan kerja praktisi kesehatan, ketika praktisi kesehatan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka akan cenderung memberikan pelayanan yang optimal begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, perlu diidentifikasi tingkat kepuasan kerja praktisi kesehatan secara menyeluruh berdasarkan aspek yang mempengaruhinya.

Dalam suatu instansi kesehatan walaupun perawat adalah praktisi kesehatan dengan jumlah terbanyak namun kualitas pelayanan kesehatan tetap bergantung pada kontribusi yang optimal dari semua praktisi kesehatan. Jika terdapat praktisi kesehatan lain yang memberikan pelayanan kurang optimal akan berdampak besar terhadap tujuan pelayanan kesehatan begitupun sebaliknya. Walaupun masing-masing praktisi kesehatan mempunyai peran dan tugas yang berbeda namun akan berpengaruh terhadap tujuan pelayanan yang sama sehingga perlu diidentifikasi semua praktisi kesehatan yang ada di IGD terutama dengan populasi dengan jumlah terbanyak yaitu perawat, dokter dan bidan. Berdasarkan uraian fenomena sebelumnya dan dikaitkan dengan penelitian didapatkan hasil bahwa penelitian

sebelumnya mengenai kepuasan kerja salah satu praktisi kesehatan seperti kepuasan kerja perawat, dokter dan bidan sudah cukup banyak diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Musmiler et al., 2020 di RSUD dr.Rasidin Padang ditemukan bahwa (51,4%) perawat pelaksana menyatakan ketidakpuasan kerja. Selain itu, lebih dari separuh (59,7%) perawat menilai bahwa kesempatan promosi kurang baik namun faktor yang paling dominan mempengaruhinya kepuasan kerja adalah insentif yang diterima. Penelitian lain juga dilakukan oleh Yudiah et al., (2018) pada perawat IGD RSHS ditemukan bahwa kepuasan kerja perawat di IGD sebesar (53,2%). Pada penelitian dengan responden dokter dilakukan oleh Kuncoro & Dewi, 2020 di RSJD Dr. RM. Soedjarwadi menemukan bahwa 70% dokter mempersepsikan kepuasan kerja puas, dan 9 responden (30%) yang mempersepsikan kurang puas serta pada penelitian dengan responden bidan dilaksanakan oleh Prabandari, Sumarni dan Astuti pada tahun 2020 di Surakarta ditemukan bahwa 51% bidan tidak puas dengan pekerjaannya dan 49% menyatakan puas. Muna dan Rina, pada tahun 2022 juga melakukan penelitian di Aceh dan ditemukan bahwa 64,6% bidan menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya saat ini, jika dilihat dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, bidan merasa tidak puas terhadap gaji yang diberikan dengan jumlah pekerjaan yang dikerjakan.

Namun saat ini masih jarang ditemukan penelitian yang mengidentifikasi kepuasan kerja praktisi kesehatan di instansi yang sama sehingga pada penelitian ini penting dilakukan identifikasi kepuasan kerja praktisi kesehatan di institusi yang sama yaitu RSUD Bandung Kiwari karena dibutuhkan kepuasan kerja yang seimbang antara semua praktisi kesehatan untuk menghasilkan pelayanan yang sama-sama efektif dan tidak terjadi ketimpangan

pemberian pelayanan kesehatan disebabkan oleh perbedaan kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2025 di RSUD Bandung Kiwari. Populasi dalam penelitian ini mencakup praktisi kesehatan IGD RSUD Bandung Kiwari yang merupakan dokter, bidan dan perawat yang aktif bekerja IGD dengan total 88 orang sedangkan yang menjadi responden penelitian berjumlah 84 orang yang dipilih berdasarkan teknik quota sampling dengan kriteria inklusi yaitu praktisi kesehatan pelaksana yang bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi yaitu praktisi kesehatan yang sedang cuti, mengikuti pendidikan atau pelatihan. Variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja praktisi kesehatan di ruang IGD RSUD Bandung Kiwari. Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan instrumen karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, lama kerja di IGD, tingkat pendidikan terakhir, status perkawinan, status kepegawaian dan jabatan saat ini di IGD serta instrumen *McCloskey/ Mueller Satisfaction Scale* (MMSS) untuk mengukur kepuasan kerja praktisi kesehatan. Sebelum mengisi instrumen penelitian, responden diberikan *informed consent* mengenai maksud dan tujuan penelitian.

Analisa data karakteristik responden tersebut dikategorisasikan dan dihitung menggunakan distribusi frekuensi serta persentase dari setiap aspek. Untuk analisa data kepuasan kerja menggunakan nilai mean dengan *continuum numerik scale*, yaitu 1-5 yang dikategorikan sebagai berikut : skor antara 1,00 – 2,60 untuk tingkat kepuasan buruk hingga sangat buruk, tingkat kepuasan yang cukup dengan kisaran skor 2,61 – 3,40, kisaran skor 3,41 – 4,20 untuk tingkat kepuasan baik dan untuk kepuasan tinggi dengan kisaran skor 4,21 – 5,00.

Hasil dan Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Praktisi Kesehatan Ruang IGD RSUD Bandung Kiwari (n=84)

Karakteristik Responden	Hasil Ukur	Responden	
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	47,6%
	Perempuan	44	52,4%
Usia	12-25 tahun	4	4,8%
	25-40 tahun	77	91,7%
	40-65 tahun	3	3,6%
Status Perkawinan	Belum menikah	25	29,8%
	Sudah menikah	57	67,9%
	Bercerai	2	2,4%
Tingkat Pendidikan	DIII	15	17,9%
	S1	5	6%
	S1 Profesi	62	73,8%
	S2 Profesi	2	2,4%
Lama Kerja di IGD	<6 tahun	76	90,5%
	6-10 tahun	4	4,8%
	>10 tahun	4	4,8%
Status Kepegawaian	PNS	8	9,5%
	Non-PNS	61	72,6%
	PPPK	15	17,9%
Jabatan di IGD	Perawat PK 1	40	47,6%
	Perawat PK 2	3	3,6%
	Dokter umum	24	28,6%
	Bidan terampil	14	16,7%
	Bidan ahli	2	2,4%
	Bidan praktisi 1	1	1,2%

Berdasarkan tabel 1 diatas dari segi jenis kelamin, sebagian besar (52,4%) responden berjenis kelamin perempuan dan hampir setengahnya (47,6%) laki-laki. Dari segi usia, hampir seluruhnya (91,7%) berada di rentang 25-40 tahun. Sebagian besar praktisi kesehatan dengan pendidikan terakhir S1 Profesi mencapai (73,8%). Dari segi status perkawinan, sebagian besar praktisi kesehatan sudah menikah (67,9%) dan hampir setengahnya (29,8%) belum menikah dan sebagian kecil (2,4%) bercerai. Berdasarkan masa kerja di ruang IGD, praktisi kesehatan hampir seluruhnya (90,5%) bekerja <6 tahun. Sebagian besar (72,6%) responden memiliki status kepegawaian Non-PNS. Dari aspek jabatan saat ini perawat di IGD RSUD Bandung Kiwari (47,6%) adalah perawat PK 1, semua responden dokter adalah dokter umum dan sebanyak (16,7%) bidan adalah bidan terampil.

Tabel 2. Distribusi frekuensi kepuasan kerja praktisi kesehatan IGD RSUD Bandung Kiwari (n=84)

Variabel	Mean	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kepuasan Kerja	3,36		
Sangat buruk-buruk		3	3,6%
Cukup		45	53,6%
Baik		32	38,1%
Tinggi		4	4,8%

Berdasarkan tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa nilai mean praktisi kesehatan adalah 3,36 yang memiliki arti secara umum kepuasan kerja praktisi kesehatan berada di tingkat cukup puas. Didukung oleh frekuensi terbanyak, sebagian besar (54,8%) responden berada pada kategori cukup.

Tabel 3. Distribusi frekuensi kepuasan kerja tiap profesi (n=84)

Profesi	Mean	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Dokter	3,12	24	100%
Sangat buruk-buruk		1	4,2%
Cukup		16	66,7%
Baik		7	29,2%
Tinggi		0	0%
Bidan	3,19	17	100%
Sangat buruk-buruk		1	5,9%
Cukup		11	64,7%
Baik		5	29,4%
Tinggi		0	0%
Perawat	3,56	43	51,2%
Sangat buruk-buruk		1	2,3%
Cukup		18	41,9%
Baik		20	46,5%
Tinggi		4	9,3%

Berdasarkan tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa dilihat dari perbandingan nilai mean pada kepuasan kerja responden (nilai rentang skor 1-5) kepuasan kerja terendah yaitu profesi dokter dengan nilai mean 3,12 disusul oleh bidan 3,19 dan kepuasan kerja tertinggi pada perawat 3,56.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kepuasan kerja praktisi kesehatan IGD RSUD Bandung Kiwari sebagian besar (53,6%) berada pada kategori cukup puas, hal ini diperkuat oleh nilai mean kepuasan kerja praktisi kesehatan yang berada pada nilai 3,36 yang mana rentang antara 2,61-3,40 termasuk kategori cukup berdasarkan pengkategorian dari instrumen MMSS. Pada penelitian ini, hasil yang diperoleh berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya. Jika pada penelitian sebelumnya (Mokodompit, Tendean and

Mantik, 2021) mengungkapkan bahwa sebagian besar (54,6%) tenaga kesehatan mempunyai tingkat kepuasan kerja di kategori puas. Namun dalam penelitian ini sebagian besar praktisi kesehatan mempunyai tingkat kepuasan kerja di kategori cukup puas. Perbedaan hasil penelitian disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya perbedaan responden penelitian yang mana pada penelitian sebelumnya responden terdiri atas perawat dan bidan sedangkan pada penelitian ini terdiri atas perawat, bidan dan dokter. Faktor selanjutnya disebabkan oleh

perbedaan cara pengkategorian kepuasan kerja dan faktor lain seperti gaji, pekerjaan itu sendiri dan promosi.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kepuasan kerja tiap profesi menyatakan bahwa dari 3 profesi yang menjadi responden penelitian yaitu perawat, dokter dan bidan, tingkat kepuasan kerja antar profesi cukup berbeda dengan perawat dimana perawat hampir setengahnya (46,5%) berada pada kategori baik dengan nilai mean secara umum (3,56) sedangkan bidan sebagian besar (64,7%) dan sebagian besar dokter (66,7%) relatif sama pada kategori cukup dengan nilai mean bidan secara umum (3,19) dan dokter secara umum (3,12). Hasil kepuasan kerja praktisi kesehatan dapat berbeda, kemungkinan disebabkan oleh banyak faktor diantaranya kepuasan kerja adalah persepsi masing-masing individu sehingga tidak terdapat tolak ukur pasti hanya berdasarkan standar dan harapan masing-masing individu dibandingkan realita yang didapatkan ketika bekerja, hal ini sejalan dengan teori *discrepancy* yang menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada perbedaan antara sesuatu yang didapatkan dibandingkan dengan harapan (Lawler and Porter, 1967). Dibandingkan dengan 2 praktisi kesehatan lainnya yaitu dokter dan bidan, perawat memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu hubungan sosial dengan orang sekitar baik rekan sejawat ataupun pasien dan lingkungan kerja (Husna, Chairanii Eyanoer and Sari, 2024). Ketika perawat merasakan dukungan dari tim, memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan bekerja di lingkungan yang nyaman memungkinkan perawat merasa lebih puas. Hal ini dibuktikan dari analisis item pernyataan ketika dibandingkan dengan praktisi kesehatan lain ternyata yang membedakan kepuasan kerja perawat di dimensi rekan kerja pada item pernyataan “kepuasan terhadap rekan sejawat (sesama

profesi dalam pergaulan bekerja)” memiliki mean item paling tinggi (3,98) dibandingkan dengan item-item pernyataan dimensi lainnya sehingga aspek tersebut kemungkinan mendorong peningkatan kepuasan kerja perawat dibandingkan dengan dokter dan bidan. Selain itu juga, peningkatan kepuasan kerja perawat dapat terjadi karena aspek sosial berperan besar dalam membentuk persepsi perawat terhadap pekerjaannya walaupun beban kerja yang tinggi namun mereka tetap mendapatkan kepuasan dari adanya dukungan orang sekitar (Talibo and Azis, 2024)

Namun pada responden perawat masih terdapat kepuasan kerja sangat buruk-buruk pada dimensi penghargaan ekstrinsik, yang mana salah satu item pernyataan dengan mean terendah adalah gaji yang didapatkan. Status kepegawaian hampir seluruh (76,7%) perawat adalah pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang artinya gaji yang didapatkan perawat sesuai dengan upah minimum kerja yang ditetapkan oleh pemerintah yang diatur dalam (‘Peraturan Wali Kota Nomor 66 Tahun 2023’, 2023) yang mengacu pada (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2018 Tentang Pelayanan Kegawatdaruratan, 2018). BLUD tidak memiliki jaminan hari tua namun memiliki asuransi yang bisa diambil jika sudah tidak bekerja, salah satu faktor ini mungkin menjadi penyebab ketidakpuasan perawat sesuai dengan penelitian rizany dkk, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara status kepegawaian dan jenjang karir terhadap kepuasan kerja perawat. Pegawai dengan status tetap di instansi rumah sakit akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan diberikan kesempatan lebih dalam pengembangan karirnya di instansi tersebut (Rizany *et al.*, 2022).

Bagi responden dokter, dimensi penjadwalan memiliki tingkat kepuasan terendah padahal kesempatan libur yang didapatkan sama dengan praktisi kesehatan

lain yaitu 12 hari selama 1 tahun. Hal ini dapat terjadi karena berdasarkan teori *discrepancy* harapan dari masing-masing individu berbeda dan pada saat ini pada responden dokter kemungkinan belum sesuai dengan harapan yang mereka inginkan. Pada hasil dilihat dari item pernyataan “fleksibilitas libur dinas” memiliki nilai mean rendah (2,17) artinya harapan dokter terkait pernyataan tersebut cukup tinggi namun masih belum tercapai. Hal ini mungkin juga disebabkan lingkungan kerja rumah sakit terutama IGD para dokter tidak mempunyai kendali penuh terkait jadwal kerja mereka disesuaikan dengan kebutuhan instansi medis yang lebih besar seperti jumlah pasien yang banyak dan dalam kondisi gawat darurat. Walaupun jumlah libur yang didapatkan sama dengan praktisi kesehatan lain, ketidakpastian penjadwalan dan beban tanggung jawab dalam mengambil keputusan medis menciptakan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan.

Sedangkan bagi responden bidan, ketidakpuasan berada pada dimensi penghargaan ekstrinsik yang salah satunya mencakup gaji. Gaji adalah salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk mendeskripsikan tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya. Jika gaji yang diterima sebanding dengan beban kerja di rumah sakit, bidan akan mempunyai kepuasan kerja lebih tinggi dan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja mereka. Upah yang ideal adalah upah yang adil dan memadai, tidak hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga kebutuhan lain seperti pendidikan, kesehatan, dan rekreasi (Runtuwene, Kristanto and Ratag, 2023). Dari hasil penelitian status kepegawaian sebagian besar (58,8%) bidan adalah pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang artinya gaji yang didapatkan perawat sesuai dengan upah minimum kerja yang ditetapkan oleh pemerintah yang diatur dalam (‘Peraturan Wali Kota Nomor 66 Tahun 2023’, 2023) yang mengacu pada

(Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2018 Tentang Pelayanan Kegawatdaruratan, 2018). Namun pada penelitian ini gaji yang didapatkan oleh bidan belum sesuai dengan harapan mereka sehingga menyebabkan ketidakpuasan pada dimensi ini. Aspek ini perlu diperhatikan oleh pihak terkait karena pemberian penghargaan ekstrinsik tidak memadai dapat menimbulkan penurunan kepuasan kerja yang berdampak terhadap pelayanan rumah sakit.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja sebagian besar praktisi kesehatan berada pada tingkat cukup puas, hampir setengahnya berada pada tingkat kepuasan kerja baik, sebagian kecil di tingkat kepuasan kerja tinggi. Namun masih terdapat sebagian kecil juga pada tingkat kepuasan kerja sangat buruk-buruk. Kemudian pada setiap profesi, responden perawat hampir setengahnya berada pada kategori baik, responden bidan sebagian besar berada pada kategori cukup puas dan untuk responden dokter juga sebagian besar berada pada kategori cukup puas. Hasil penelitian ditemukan pada responden perawat dan bidan bahwa kepuasan kerja terendah berada pada dimensi penghargaan ekstrinsik dan pada responden dokter berada pada dimensi penjadwalan.

Saran yang dapat diusulkan diantaranya untuk institusi rumah sakit khususnya bagian manajemen diharapkan bisa mempertimbangkan kepuasan kerja praktisi kesehatan karena persepsi praktisi kesehatan mengenai tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki akan berdampak terhadap pekerjaan yang dilakukan. Strategi yang dapat dilakukan oleh RSUD Bandung Kiwari yaitu untuk responden dokter karena hak yang didapatkan dalam aspek shift kerja dan libur yang sama dengan responden lain, dimana responden lain mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga

yang perlu diperbaiki adalah persepsi dan harapan dokter pada dimensi penjadwalan tersebut sehingga kepuasan dokter bisa menjadi lebih baik. Untuk responden perawat dan bidan yaitu dengan melakukan pengkajian ulang mengenai beban kerja masing-masing praktisi kesehatan di IGD dilihat berdasarkan rasio ideal antara praktisi kesehatan dan pasien. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai kesesuaian penghasilan dengan beban kerja yang diterima sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan praktisi kesehatan dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar menganalisis kesesuaian teori *discrepancy* dengan membandingkan antara harapan dan realita yang dirasakan responden saat penelitian dilakukan serta membahas lebih mendalam mengenai asumsi peneliti yang pada penelitian ini baru dijabarkan berdasarkan hasil penelitian.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Padjadjaran Prof. Kusman Ibrahim, S.Kp., MNS., P.hD, Windy Rakhmawati, S.Kp., M.Kep., PhD, Tuti Pahria, S.Kp., M.Kes., Ph.D. Siti Ulfah Rifa'atul Fitri, S.Kep., Ners., MNS, Hasniati Harun, S.Kep., Ners., M.Kep, Sri Hendrawati, S.Kep., Ners., M.Kep, Novita Kamarudin, MM selaku tim skripsi Fakultas Keperawatan Universitas Padjadjaran. Dosen Pembimbing Dr. Aan Nur'aeni, S.Kep.,Ners.,M.Kep dan H. Furkon Nurhakim, S.Kep, Ners., M.Mkes, serta seluruh pihak RSUD Bandung Kiwari dan pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan dan saran selama penelitian.

Referensi

Husna, F.R., Chairanii Eyoanor, P. and Sari, N.M. (2024) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rs X Medan', 4(2), pp. 25–33.

Kuncoro, T. and Dewi, A. (2020) 'analisis faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dokter di rumahsakit jiwa daerah Dr. RM Soedjarawadi Provinsi Jawa Tengah', *Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 4(1), pp. 1–10.

Lawler, E.E. and Porter, L.W. (1967) 'The Effect of Performance on Job Satisfaction', *Industrial Relations*, 7(1), pp. 20–28. Available at: <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>.

Mokodompit, H.K.N., Tendean, L.E.N. and Mantik, M.F.J. (2021) 'Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Tanggung Jawab dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan', *e-CliniC*, 9(2), p. 517. Available at: <https://doi.org/10.35790/ecl.v9i2.36066>.

Muna, S. and Rina (2022) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Puskesmas Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar', *Jurnal Ilmiah Obsgin* [Preprint].

Musmiler, E., Arif, Y. and Wahyudi, W. (2020) 'Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rsud Dr. Rasidin Padang', *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 9(2), p. 275. Available at: <https://doi.org/10.36565/jab.v9i2.259>.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2018 Tentang Pelayanan Kegawatdaruratan (2018).

'Peraturan Wali Kota Nomor 66 Tahun 2023' (2023), p. 80.

Prabandari, F., Sumarni, S. and Astuti, D.P. (2020) 'Pengaruh Kepuasan

- Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19', *The 12th University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Surakarta*, pp. 28–36. Available at: <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/issue/view/27>.
- Rizany, I. *et al.* (2022) 'Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat selama pandemi Covid-19 di Beberapa Rumah sakit di Kalimantan Selatan', *Dunia keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 10(1), pp. 1–7. Available at: <https://doi.org/10.20527/jdk.v10i1.44>.
- Runtuwene, N.L., Kristanto, E.G. and Ratag, G.A.E. (2023) 'Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Karyawan terhadap Kualitas Manajemen di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado', *Medical Scope Journal*, 4(2), pp. 135–140. Available at: <https://doi.org/10.35790/msj.v4i2.44804>.
- Setiawan Lakibu, B. *et al.* (2019) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perawat Dalam Pelaksanaan Triage Di Instalasi Gawat Darurat Uptd Rumah Sakit. Manembo-Nembo Tipe C Bitung', *Jurnal Kesehatan : Amanah Prodi Ilmu Keperawatan STIKES Muhammadiyah Manado*, 3(1), pp. 9–19.
- Talibo, N.A. and Azis, M.N.S.A. (2024) 'Journal of Language and Health Volume 5 No 2 , Agustus 2024', 2024, 5(2), pp. 561–570.
- Yudiah, W., Yudianto, K. and Prawesti, A. (2018) 'Fatigue And Work Satisfaction Of Emergency Nurses In Bandung, West Java, Indonesia', *Belitung Nursing Journal*, 4(6), pp. 602–611. Available at: <https://doi.org/10.33546/BNJ.558>.
- Yuliana, A.S., Fauzi, D.T. and Handoko, B. (2024) 'Efektivitas pelayanan penanganan pasien secara prima di instalasi gawat darurat rumah sakit umum daerah arifin achmad provinsi riau', 5, pp. 10194–10203.