

|                                     |   |                             |
|-------------------------------------|---|-----------------------------|
| Jurnal Penelitian Keperawatan Medik | Vol. 6 No. 1  | Edition: Mei – Oktober 2023 |
|                                     | <a href="http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKM">http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKM</a> |                             |
| Received: 10 Juli 2023              | Revised: 11 Oktober 2023  | Accepted: 25 Oktober 2023   |

## **KOMPENSASI, BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER, KEPUASAN KERJA DAN PERILAKU CARING PADA PERAWAT RAWAT INAP RSUD KHIDMAT SEHAT AFIAT KOTA DEPOK TAHUN 2023**

Aris Surahman<sup>1</sup>, Abdul Aziz<sup>1</sup>

<sup>1</sup>RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok

<sup>1</sup>Poltekkes Kemenkes Jakarta III

<sup>1</sup>rayyaaris@gmail.com

<sup>1</sup>az.mandiri@yahoo.com

### **ABSTRACT**

*The high rate of uncaring behavior in providing nursing care to patients, to overcome this problem requires improvements in compensation, career development workload and nurse job satisfaction so that caring behavior can be realized. Quantitative method, cross sectional using smartPLS with a population of 90 nurses. The research results show that compensation has a positive effect on job satisfaction, with a t value of 1.990 which is significant at  $\alpha=5\%$ . Compensation has a positive effect on caring behavior, with a t value of 2.079 and significant at  $\alpha=5\%$ . Workload has a negative effect on career development, with tcount value is 5.980 and is significant at  $\alpha=5\%$ , Workload has a negative effect on job satisfaction, with a tcount value of 7.279 and is significant at  $\alpha=5\%$ , Workload has a negative effect on caring behavior with a tcount value of 1.990 and significant at  $\alpha=5\%$ , Career development has a positive effect on job satisfaction, with a t-value of 1.990 and is significant at  $\alpha=5\%$ , Career development has a positive effect on caring behavior, with a t-count of 3.608 and significant at  $\alpha=5\%$ , Job satisfaction has a positive effect on caring behavior, with a t value of 2.079 and significant at  $\alpha=5\%$ , of the four variables studied, the variable that most dominantly influences the caring behavior of inpatient nurses at Khidmat Sehat Afiat Hospital, Depok City is the workload variable with a direct value of 27%. The conclusion of this research is to provide reinforcement so that the workload of nurses is proportionately adjusted to competency so that nurses' caring behavior can increase*

*Keywords: Caring Behavior, Compensation, Workload.*

### **Pendahuluan**

Berkenaan dengan perilaku caring Firmansyah CS, Noprianty R, Karana I.(2019) berpendapat bahwa, perilaku *caring* dinyatakan sebagai suatu perasaan untuk memberikan keamanan, perubahan perilaku, dan bekerja sesuai standar. Sehingga dapat diartikan perilaku *caring* merupakan manifestasi perhatian kepada orang lain, berpusat pada orang, menghormati harga diri, *caring* mempunyai komitmen untuk mencegah terjadinya sesuatu yang buruk, memberi perhatian dan konsen

dalam memberikan tindakan dan menghormati orang lain. Lebih lanjut Pardede JA, Hasibuan EK, Hondro HS.(2020) ada juga perawat tidak *caring* dalam memberikan asuhan keperawatan dimana terlihat sebagai perawat masih ada yang kurang *caring*, hal tersebut dilihat sebagai perawat memberikan tindakan keperawatan dan tidak menerapkan senyum, sapa, sentuh.

Berdasarkan data persentase perawat yang memiliki kualitas pelayanan *caring* yang buruk terdapat pada Negara Irlandia 11% dan Yunani

47%.(1). Muzaiyanah R, Mayasari P.(2019) Bahwa berdasarkan hasil penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap *caring* perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUP persahabatan Jakarta menunjukkan bahwa perawat yang bersikap *caring* hanya sekitar 51,9% perawat, sedangkan masih banyak perawat yang kurang dalam perilaku *caring* yaitu sekitar 48,1% perawat. Urzia U, Jannah N.(2020) bahwa berdasarkan hasil penelitian perilaku *caring* perawat dengan pendekatan teori Swatson di ruang rawat inap di rumah sakit Meuraxa Banda Aceh menunjukkan persentase perilaku *caring* perawat sebanyak 58,2% berada pada kategori baik. Lumbantobing V.(2018) bahwa perawat sebagai pemberi layanan keperawatan terbesar kepada pasien, secara langsung, sehingga dalam hal ini perawat dapat dikatakan sebagai tenaga yang sangat berdampak kepada kepuasan pasien. Ozturk H.(2020) mengemukakan bahwa, keperawatan melibatkan tindakan yang bertanggung jawab dengan rasa saling percaya untuk memahami kondisi sakit dan kesehatan, merencanakan intervensi yang tepat, mencegah terjadinya masalah kesehatan, dan menyelesaikan masalah dari awal kehidupan hingga kematian.

Sariano G.(2019), menyatakan bahwa, perilaku *Caring* merupakan inti dasar pelayanan keperawatan yang memberikan acuan bagi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Karaca A.(2019) bahwa, pasien akan puas dengan perilaku *caring* dan perhatian yang baik perawat. Kibret H.(2022) bahwa praktik keperawatan dan perilaku *caring* perawat yang baik akan berdampak pada kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, sehingga dapat memprediksi tingkat kepuasan pasien. Nursalam.(2015) bahwa dalam memberikan asuhan keperawatan pada klien/manusia/person merupakan pusat/sentral asuhan keperawatan dan

"CARE" sebagai dasar/landasan dalam praktik/asuhan keperawatan. Afandi.(2018). Bahwa sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri. Selanjutnya kepuasan kerja menurut Handoko TH.(2018), berpendapat bahwa, karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Kompensasi menurut Edison E, Yohny A, Komariyah I.(2016) Kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang – undangan yang berlaku dibagi menjadi dua yaitu: Kompensai bersifat normative adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk didalamnya gaji/ upah pokok, tunjangan tetap), dan komponen lainnya. Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan/ atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan professional, tunjangan makan dan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Ardianti FE.(2018), Menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bisa juga disebut Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran dalam bentuk uang yang mencakup upah (*wage*) dan gaji (*salary*) ditambah dengan tunjangan-tunjangan (*benefit*).

Pemberian kompensasi financial yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang dipikul karyawan selain dapat membantu menunjang kehidupan karyawan, karyawan pun akan merasa lebih dihargai dalam bekerja.

Rat AH.(2017) mengatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu. lebih lanjut Koesoomowidjojo.(2017), beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula. Vanchapo AR.(2020) bahwa, beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Afandi. (2018), pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Priansa.(2018) mengemukakan namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sesederhana itu. Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Dengan demikian persoalan pengembangan

karier ini juga amatlah berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja seorang karyawan, tentunya dengan bentuk paling yang konkretnya adalah pengembangan finansial dan kualitas kehidupannya pula.

Sutrisno.(2018) bahwa, pengembangan karir meliputi pengembangan dari individu atau karyawan itu sendiri, usaha atau proses untuk mencapainya, peningkatan sikap karyawan, hingga peningkatan kewenangan serta jabatannya di dalam organisasi. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Perilaku Caring Perawat rawat inap masih mengalami persoalan masih terdapat permasalahan yang dikeluhkan pasien seperti pelayanan perawat yang kurang baik, kurang ramah pada pasien terdapat pelayanan yang diskriminatif hanya ramah pada pasien yang bayar saja, pemberian makan sering melewati waktu makan, pemberian obat oral untuk malam hari diberikan di tengah malam, hal ini sangat mengganggu waktu tidur pasien. Perawatnya jutek-jutek, pasien sering tidak diberikan selimut, kurang menyapa tentang keadaan pasien, datang ke ruangan pada saat mau disuntik antibiotic atau memberikan obat, kurang memberikan penjelasan solusi masalah dialami pasien, kurang dan agak lambat penyampaian informasi ke pasien dan kel pasien. Permasalahan tersebut dapat berpotensi kekecewaan pelanggan. Berdasarkan data sekunder yang peneliti peroleh bahwa capaian indikator BOR RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok menunjukkan adanya penurunan capaian BOR dari 57,74% ditahun 2021 menjadi 50,12% ditahun 2022. Menjadi salah satu indikator adanya

permasalahan yang perlu di cari penyebab menurunnya tingkat hunian pelayanan pasien di rawat inap hal ini yang melandasi adanya indikasi permasalahan, persoalan tersebut perlu dilakukan upaya yang harus dilakukan dalam mengatasi permasalahan tersebut dengan melakukan penelitian.

### Metode

Desain penelitian kuantitatif menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional* (potong lintang) yaitu suatu penelitian yang mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek dengan cara pendekatan observasi, dan pengumpulan data sekaligus pada suatu saat. Sugiono.(2018) bahwa pendekatan *cross sectional* yaitu mengukur variabel eksogen dan endogen di suatu saat bersamaan dan data yang diperoleh menggambarkan kondisi yang terjadi saat penelitian dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian *cross sectional* dengan alasan bahwa penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu yang bersamaan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat. Tempat penelitian ini dilaksanakan di RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023 wilayah, waktu penelitian ini adalah bulan Mei-Juli 2023. Menurut Notoatmodjo Soekidjo.(2018) Populasi adalah sekelompok subjek yang menjadi objek atau sasaran penelitian, yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dapat ditarik kesimpulan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi target dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek perawat di RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok

Tahun 2023 yang bekerja di Perawatan Rawat Inap berjumlah 90 Perawat. Sugiono.(2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu setiap anggota populasi dapat menjadi sampel penelitian.

Jumlah sampel tersebut diambil sesuai dengan kaidah jumlah sampel pada pedoman PLS (*Partial Least Squares*) kelipatan dari jumlah indikator yang akan diteliti yaitu jumlah sampel minimal adalah 5 x variabel bebas/indikator, dan jumlah sampel maksimal adalah 10 x variabel bebas/indikator. Sehingga, karena jumlah indikator dalam penelitian ini adalah 17 indikator, maka jumlah sampel berada pada rentang 85-170 Berdasarkan ukuran tersebut maka ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 90 responden/sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian berdasarkan perhitungan diatas adalah sebanyak 90 orang perawat pelaksana yang merupakan perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok, dimana mereka adalah perawat pelaksana yang tugas kesehariannya memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kesehatan. Dengan kriteria responden sebagai berikut: Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau dan yang akan diteliti. Kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu: Perawat pelaksana RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023 yang bekerja di Instalasi Rawat Inap, Bersedia menjawab kuisisioner, Perawat dalam kondisi sadar dan dapat melakukan komunikasi dengan baik. Notoatmodjo Soekidjo.(2018) bahwa kriteria eksklusi adalah ciri-ciri anggota populasi yang tidak bisa dijadikan sebagai sampel penelitian. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah :

Perawat pelaksana di RSUD Khidmat Sehat Afiat , Perawat yang mengambil cuti, Perawat yang tidak bersedia menjawab kuisisioner

Gambaran tentang karakteristik responden dalam penelitian ini yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja bisa dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Hasil**

**Tabel 1.**  
**Distribusi Frekuensi Menurut Karakteristik Responden**

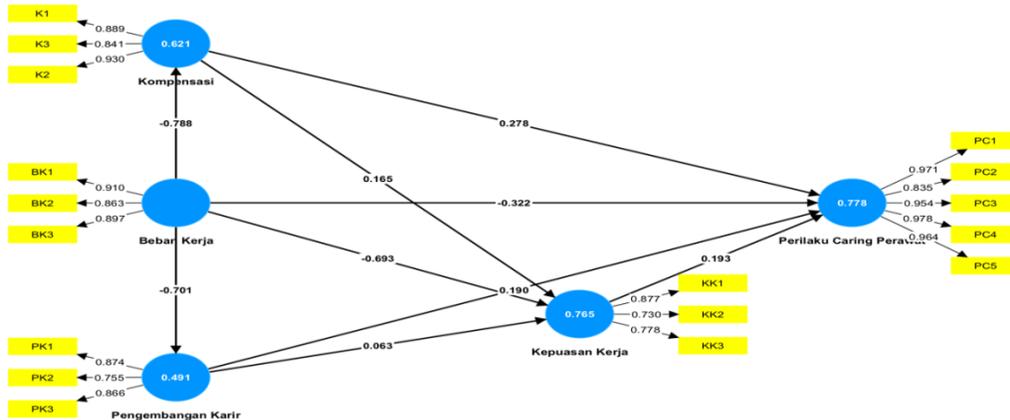
| Karakteristik | Jumlah        | Perse<br>n |
|---------------|---------------|------------|
| Usia          | 21 - 30 Tahun | 55,6       |
|               | 31 - 40 Tahun | 35,6       |
|               | 41 - 50 Tahun | 8,9        |
|               | Laki-Laki     | 30,0       |
| Jenis Kelamin | Perempuan     | 70,0       |
|               | D3            | 64,4       |
| Pendidikan    | S1            | 10,0       |
|               | Ners          | 25,6       |
|               | < 5 Tahun     | 68,9       |
|               | 5 - 10 Tahun  | 20,0       |
| Lama Bekerja  | > 10 Tahun    | 11,1       |
|               |               | 0,1        |

Sumber: Hasil olah data penelitian tahun 2023

Berdasarkan data tabel 6.1. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 21- 30 tahun sebanyak 50 (55,6%) responden. Berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 63 (70,0%) responden. Berdasarkan pendidikan memperlihatkan bahwa sebagian besar

responden berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 58 (64,4%) responden. Berdasarkan lama bekerja memperlihatkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja < 5 tahun sebanyak 62 (68,9%) responden.

Hasil faktor *loading* indikator terhadap masing-masing variabelnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini. Berikut *output* hasil *run* awal:



**Gambar. 1 Output PLS (Loading Faktors)**

Berdasarkan gambar 1. terlihat bahwa nilai faktor *loading* telah memenuhi persyaratan yaitu nilai *loading faktors* lebih besar dari 0,5. Suatu indikator reflektif dinyatakan valid jika mempunyai *loading faktor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju berdasarkan pada *substantive content*-nya. *Output Smart*

*PLS* untuk *loading factor*.

Hasil evaluasi reliabilitas *outer model* diatur dalam tabel di bawah ini dengan mengevaluasi nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada *output*:

**Tabel 2. Evaluasi Reliabilitas *Outer Model* dari Variabel Penelitian**

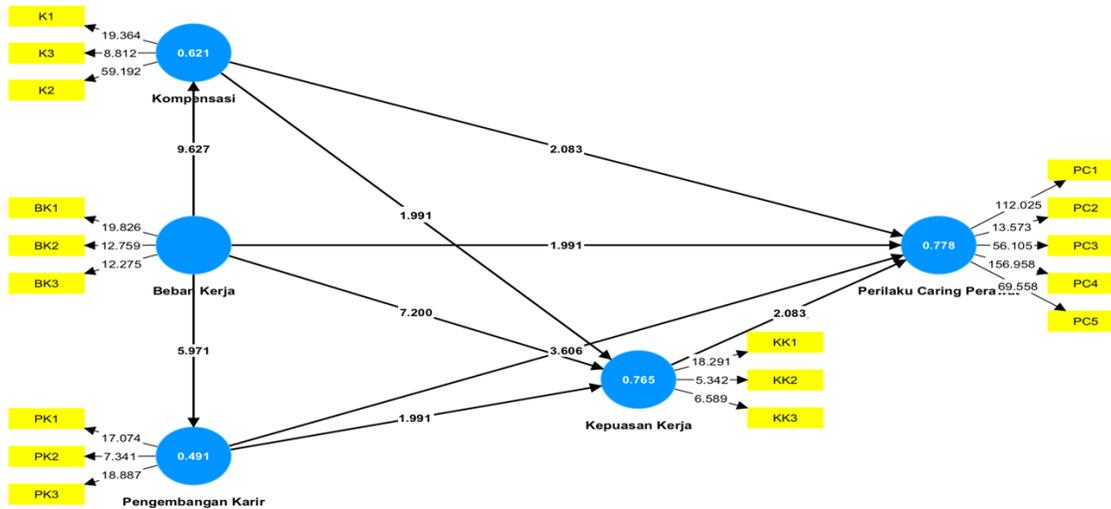
| Reliabilitas            | Hasil Uji          |         | Kriteria Uji >0,70 |
|-------------------------|--------------------|---------|--------------------|
|                         | Pengaruh           | Loading |                    |
| <i>Cronbach's Alpha</i> | Beban Kerja        | 0,869   | Reliabel           |
|                         | Kepuasan Kerja     | 0,712   | Reliabel           |
|                         | Kompensasi         | 0,865   | Reliabel           |
|                         | Pengembangan Karir | 0,777   | Reliabel           |
|                         | Perilaku Caring    | 0,967   | Reliabel           |

Sumber : *SmartPLS 2.0 report, 2023*

Berdasarkan tabel 2. *Cronbachs alpha*, dari setiap konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,70, Sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi syarat *construct reliability*.

Hasil evaluasi signifikan *outer model* diatur dalam *output PLS* di bawah ini dengan mengevaluasi refleksi nilai *T-statistic* indikator terhadap variabelnya.

Evaluasi signifikansi *outer model* dilakukan untuk menilai signifikansi konstruk laten dengan konstraknya, yaitu dengan membandingkan nilai t statistik masing-masing konstruk laten dengan nilai  $\alpha = 0,05$  (1,96). Untuk mengukur nilai t statistik dilakukan *bootstrapping* pada model dengan hasil sebagai berikut:



**Gambar 2. Output PLS (T-Statistik)**

Setelah dilakukan *bootstrapping* untuk mengukur nilai t statistik dari masing-masing konstruk laten terhadap konstruknya, maka nilai t

statistik dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0,05$  (1,96).

**Hasil Pengukuran Path Coefficients dan T-Statistik pada Pengaruh antar Variabel dalam Struktural Model Penelitian Tabel.3**

| Pengaruh antar Variabel              | Original Sampel (Rho) | Nilai T (>1,96) | H <sub>0</sub> | Kesimpulan                         |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------|----------------|------------------------------------|
| Beban Kerja → Kepuasan Kerja         | -0,693                | 7,200           | Ditolak        | Berpengaruh Negatif dan Signifikan |
| Beban Kerja → Kompensasi             | -0,788                | 9,627           | Ditolak        | Berpengaruh Negatif dan Signifikan |
| Beban Kerja → Pengembangan Karir     | -0,701                | 5,971           | Ditolak        | Berpengaruh Negatif dan Signifikan |
| Beban Kerja → Perilaku Caring        | -0,322                | 1,991           | Ditolak        | Berpengaruh Negatif dan Signifikan |
| Kepuasan Kerja → Perilaku Caring     | 0,193                 | 2,083           | Ditolak        | Berpengaruh Positif dan Signifikan |
| Kompensasi → Kepuasan Kerja          | 0,165                 | 1,991           | Ditolak        | Berpengaruh Positif dan Signifikan |
| Kompensasi → Perilaku Caring         | 0,278                 | 2,083           | Ditolak        | Berpengaruh Positif dan Signifikan |
| Pengembangan Karir → Kepuasan Kerja  | 0,063                 | 1,991           | Ditolak        | Berpengaruh Positif dan Signifikan |
| Pengembangan Karir → Perilaku Caring | 0,190                 | 3,606           | Ditolak        | Berpengaruh Positif dan Signifikan |

Berdasarkan tabel 3. menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kompensasi, hasil uji menunjukkan ada pengaruh negatif -

0,788, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 9,627 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Beban kerja berpengaruh

negatif terhadap pengembangan karir, hasil uji menunjukkan ada pengaruh negatif -0,701, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 5,971 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh negatif -0,693, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 7,200 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Beban kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku caring, hasil uji menunjukkan ada pengaruh negatif -0,322, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 1,991 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,165, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 1,991 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kompensasi berpengaruh positif terhadap perilaku caring, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,278, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,083 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,063, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 1,991 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap perilaku caring, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,190, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 3,606 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku caring, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,193, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,083 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat menunjukan pengaruh langsung sebesar 12,4%, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,166, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 1,990 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sejalan dengan penelitian Suci, bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara Kompensasi( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara Kompensasi dengan kepuasan kerja cukup positif, artinya makin baik Kompensasi maka makin tinggi kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{Hitung} = 6.192$ ,  $t_{Tabel}$  pada (0.025;  $n - k$ ) di mana  $n$  = jumlah sample ;  $k$  = jumlah variabel maka  $t_{Tabel}$  (0.025; 53) = 2. Dengan demikian,  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ,  $6.192 > 2$  dengan nilai signifikansi  $Pvalue$   $0,000 < \alpha = 0,05$ .(58)

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja dalam bekerja, kompensasi merupakan unsur penting yang mendorong dan memotivasi seseorang maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hariannya. Berbicara tentang kompensasi dalam sebuah rumah sakit, adalah berkaitan dengan imbal jasa yang harus diterima oleh perawat dari pekerjaan yang dilakukannya dalam kurun waktu harian, mingguan atau bulanan. Dengan demikian, dari kompensasi yang diterima oleh masing-masing karyawan dalam sebuah rumah sakit menggambarkan pemenuhan hak-hak dari hasil jerih

payahnya yang diterima dari gaji pokok, insentif, atau bonus yang dihitung dalam dalam satuan finansial atau nonfinansial

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Perilaku Caring Perawat Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023Tahun 2023**

Berdasarkan hasil Caring Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok uji koefisien parameter antara Kompensasi terhadap Perilaku Caring Perawat Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat menunjukkan pengaruh langsung sebesar 21,9%, Kompensasi berpengaruh positif terhadap perilaku caring, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,278, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,079 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Siti.(2015), terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kerja, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Pelayanan Perawat di Instalasi Rawat Inap B Rspad Gatot Soebroto. Dari tiga variabel independen, yang paling dominan mempengaruhi yaitu sebesar 30,1% adalah fasilitas Kerja (X1) dibanding dengan dua variabel bebas lainnya. Dan ada pengaruh signifikan secara simultan dari tiga variabel bebas terhadap variabel pelayanan perawat.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan rumah sakit atas kinerja yang diberikan karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan, serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja, Kompensasi kepada perawat dalam bentuk kepedulian dapat memberikan semangat kerja bagi perawat rawat inap dalam memberikan asuhan

keperawatan sehingga dapat membangkitkan perilaku caring yang baik, kompensasi/ jasa pelayanan di rumah sakit menjadi hal penting mengingat sebagian besar tenaga kerja di rumah sakit adalah tenaga profesional. Manajer keperawatan harus memperhatikan pemberian imbalan non materiil misalnya suasana kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan kreativitas, syarat kerja yang tidak terlalu ketat dan kondisi kerja yang lebih manusiawi

## **3. Pengaruh Beban kerja Terhadap Pengembangan Karir Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023**

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara beban kerja terhadap pengembangan karir Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat menunjukkan pengaruh langsung sebesar 49,1%, Beban kerja berpengaruh negatif terhadap pengembangan karir, hasil uji menunjukkan ada pengaruh negatif - 0,701, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 5,980 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ekawati.(2023) hasil penelitian bahwa nilai p-values  $0,003 < 0,005$ . Ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh terhadap jenjang karir perawat yang bertugas di ruangan di perawatan rawat inap.

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh perawat dalam jangka waktu tertentu. Apabila perawat mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika perawat tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja dapat berdampak negatif pada pengembangan karier perawat, Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh pimpinan

rumah sakit, karena beban kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan potensi kompetensi mewujudkan prestasi kerja, terhindar dari kelelahan akibat kerja mendorong semangat pengembangan karier. Manajer Keperawatan untuk menyelesaikan permasalahan beban kerja dengan melakukan analisis beban kerja perawat sesuai dengan kompetensi serta kemampuan yang dimiliki perawat, membagi pekerjaan secara proporsi.

#### **4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023**

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat menunjukkan pengaruh langsung sebesar 60,1%. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh negatif -0,692, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 7,279 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sejalan dengan hasil penelitian Laily Nurida.(2018), dilakukan menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang sehingga semakin banyak pekerjaan yang ditangani, membuat semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat. Dalam persepsi perawat, beban kerja adalah penilaian individu atas sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan kekuatan dan konsentrasi yang kuat. Sedangkan kepuasan ditemukan apabila ada keseimbangan antara apa yang diharapkan sesuai dengan apa yang diterimanya dalam bekerja. Hasil penelitian memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Karina Anggraeni.(2018) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Bartec Utama Mandiri Semarang.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap rumah sakit, karena beban kerja berpengaruh terhadap perawat dalam mewujudkan kepuasan kerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan timbul rasa kenyamanan, kebahagiaan dalam bekerja, terhindar dari kelelahan akibat kerja mendorong perawat timbul rasa kepuasan dalam bekerja. Manajer Keperawatan Untuk menyelesaikan permasalahan beban kerja dengan melakukan pemetaan analisis beban kerja perawat sesuai dengan kompetensi serta kemampuan yang dimiliki perawat, membagi pekerjaan secara proporsi dan seimbang, sehingga perawat terhindar dari beban kerja yang tidak mampu dikerjakan yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja perawat.

#### **5. Pengaruh Beban kerja Terhadap Perilaku Caring Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023**

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat menunjukkan pengaruh langsung sebesar 27%.). Beban kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku caring, hasil uji menunjukkan ada pengaruh negatif -0,321, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 1,990 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tusniya.(2017) tentang hubungan beban kerja dengan perilaku *caring* perawat berdasarkan persepsi klien di IGD RSUD Jombang.

Beban kerja yang tinggi berdampak pada penurunan perilaku *caring* perawat. Oleh karena itu beban kerja perawat perlu diperhatikan

dengan menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi secara proporsi pekerjaannya sehingga perilaku *caring* perawat dapat meningkat, karena beban kerja yang tinggi mempengaruhi perawat dalam melaksanakan pekerjaannya termasuk dalam berperilaku *caring* pada pemberian pelayanan keperawatan. Manajer Keperawatan Untuk menyelesaikan permasalahan beban kerja dengan melakukan pemetaan analisis beban kerja perawat sesuai dengan kompetensi serta kemampuan yang dimiliki perawat, membagi pekerjaan secara proporsi dan seimbang, sehingga perawat terhindar dari beban kerja yang tidak mampu dikerjakan yang berdampak pada penurunan perilaku *caring* perawat

#### **6. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023**

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat menunjukkan pengaruh langsung sebesar 4,1% Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,063, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 1,990 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sejalan dengan penelitian Suci.(2018), bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif antara Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara Pengembangan Karier dengan kepuasan kerja positif, artinya makin baik Pengembangan Karier maka makin tinggi kepuasan kerja.

Pengembangan karir yang baik dapat memberikan semangat kerja sehingga timbul perasaan puas dalam bekerja, perawat perlu mendapatkan perhatian dalam

mewujudkan kepuasan kerja perawat, diperlukan langkah konkret untuk dicarikan solusi yaitu berkenaan dengan permasalahan kualifikasi jenjang karier dengan melakukan kualifikasi jenjang perawat menggunakan pendekatan sesuai Permenkes No.40 Tahun 2017. Proses kenaikan jenjang karier perawat, menjadi tugas manajer keperawatan membuat panduan dalam proses kenaikan jenjang karier berdasarkan keahlian yang dimiliki perawat, bahkan bukan hanya pada keahlian namun lebih dari berdasarkan kompetensi yang dimiliki perawat dengan melakukan asesment kompetensinya mulai dari pengetahuan, ketrampilan, serta perilakunya.

#### **7. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Perilaku Caring Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023**

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara Pengembangan Karir terhadap Perilaku Caring Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat menunjukkan pengaruh langsung sebesar 13,3%, Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap perilaku *caring*, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,190, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 3,608 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap perilaku *caring* perawat pada pasien di RSUD Khidmat Sehat Afiat. Sejalan dengan hasil penelitian Evi.(2023) pengaruh pengembangan karir terhadap perilaku *caring* perawat diperoleh p value sebesar 0,009 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Diperkuat penelitian yang di lakukan Bangun.(2019) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien di RSUD Djuham Binjai, yakni motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir.

Penerapan pengembangan karier perawat rawat inap sudah dilakukan RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023 namun belum secara optimal diterapkan dilaksanakan jenjang karier belum sepenuhnya menerapkan standar Permenkes No 40 tahun 2017 tentang pengembangan jenjang karir profesional perawat yang mengatur 4 peran utama perawat yaitu Perawat Klinis (PK), Perawat manager (PM), Perawat pendidik (PP) dan Perawat Peneliti/Riset (PR).

### **8. Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Caring Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2023**

Berdasarkan hasil uji koefisien parameter antara Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Caring Rawat Inap RSUD Khidmat Sehat Afiat menunjukkan pengaruh langsung sebesar 15,5%, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku caring, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,193, sedangkan nilai T-Statistik

sebesar 2,079 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ , nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku caring perawat pada pasien Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Evi, 2023 terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku caring perawat diperoleh p value sebesar 0,013 ( $p\text{-value} < 0,05$ ).

Kepuasan Kerja perawat yang baik dapat memberikan rasa nyaman dalam diri perawat sehingga akan berdampak positif terhadap perilaku caring, yang perlu diperhatikan pada kepuasan kerja mulai dari gaji perawat, kecintaan, kesenangan seorang perawat pada profesinya, rekan kerja yang selalu mendukung membantu dalam pekerjaannya sebagai perawat, permasalahan gaji perawat yang dilakukan rumah sakit dalam mengatasi permasalahan tersebut belum secara optimal dilakukan system penggajian seperti kenaikan gaji secara berkala.

Perawat di Rumah Sakit. JIM FKep.

Lumbantobing V, Adiningsih D, Praptiwi A, Susilaningsih FS.(2018) Persepsi Perawat, Pasien Dan Masyarakat Umum Tentang Perilaku Caring Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Bandung. J Nurs Care Biomol.

Ozturk H, Demirsoy N, Sayligil O, Florczak KL.(2020) Patients' Perceptions of Nursing Care in a University Hospital. Nurs Sci Q.

Soriano G, Aranas FC.(2019) Tejada RS. Caring Behaviors, Spiritual, and Cultural Competencies: A Holistic Approach to

Nursing Care. Bedan Res J.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Firmansyah CS, Noprianty R, Karana I.(2019) Perilaku Caring Perawat Berdasarkan Teori Jean Watson di Ruang Rawat Inap. J Kesehat Vokasional.

Pardede JA, Hasibuan EK, Hondro HS.(2020) Perilaku Caring Perawat Dengan Koping Dan Kecemasan Keluarga. Indonesian Journal of Nursing Science and Practice.

Muzaiyanah R, Mayasari P.(2019) Gambaran Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit Di Banda Aceh. Gambaran Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit Di Banda Aceh. 2019.

Urzia U, Jannah N.(2020) Persepsi Pasien terhadap Perilaku Caring

- Karaca A, Durna Z. (2019) Patient satisfaction with the quality of nursing care. *Nurs Open*.
- Kibret H, Tadesse B, Debella A, Degefa M, Regassa LD.(2022) Level and predictors of nurse caring behaviors among nurses serving in inpatient departments in public hospitals in Harari region, eastern Ethiopia. *BMC Nurs*.
- Nursalam.(2015) Manajemen keperawatan, Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional, Edisi 4.
- Sutrisno E.(2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari - Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Afandi.(2018) P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Analytical Biochemistry*.
- Handoko TH. (2018). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. J Pendidik Ekon.
- Edison E, Yohny A, Komariyah I. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Afabeta.
- Ardianti FE, Qomariah N, Wibowo YG.(2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *J Sains Manaj dan Bisnis Indones*.
- Rat AH, A STSL, Hutabarat J.(2017) Pengaruh Kualitas Layanan , Kepuasan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Kereta Api Eksekutif DAOP 8 Surabaya. *J Teknol Dan Manaj Ind*.
- Koesomowidjojo SR.(2017) *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- Vanchapo AR.(2020) *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Humaniora.
- Priansa DJ.(2018) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Notoatmodjo Soekidjo.(2018) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Sugiyono,(2018) *Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Metod Penelit Kuantitatif Kualitatif*.
- Siti Maryam.(2015) *Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Sub Instalasi Rawat Inap B RSPAD Gatot Soebroto*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta Program Pascasarjana Magister Manajemen.
- Ekawati.(2023) *Analisis Motivasi, Kinerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Jenjang Karier Kepala Ruang Melalui Pemberian Insentif Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. 2023.
- Laily Nurida.(2018) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Yang Di Mediasi Oleh Stress Kerja (Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang)*. Stie Pgr Dewantara.
- Anggraeni K. (2018) *Analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening*. Univ Diponegoro.
- Tusnia D, Priyanti RP, Satus AS.(2017) *Hubungan beban kerja dengan perilaku caring perawat menurut persepsi klien di IGD RSUD Jombang*. *J Ilm Keperawatan (Scientific J Nursing)*.
- Bangun U.(2019) *Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir*

Terhadap Pelayanan Perawat.  
Wahana Inov.