



ANALISIS DETERMINAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM ROYAL PRIMA, MEDAN

Lavenia T. Setiani^{1,2}, Ermi Girsang² ✉, Sri L. R. Nasution²

¹ Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi dan Ilmu Kesehatan, University of Prima, Medan, Indonesia

² Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Prima, Medan, Indonesia

Info Artikel	Abstrak
<p><i>Sejarah Artikel:</i> Diterima 2 Januari 2025 Disetujui 27 Februari 2025 Di Publikasi 28 Juli 2025</p> <p><i>Keywords:</i> Kepuasan pegawai, Program pelatihan, Budaya organisasi, Pemberian kesejahteraan,</p>	<p>Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan pekerjaan bisa jadi merupakan bentuk sentimen seseorang seputar pekerjaannya. Beberapa upaya yang dapat dilakukan perusahaan demi meningkatkan kepuasan karyawannya diantaranya ialah melakukan program pelatihan, budaya organisasi, lingkungan kerja, pemberian kesejahteraan, dan pelaksanaan promosi jabatan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis determinan kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian <i>cross sectional</i>. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di RSUD Royal Prima Medan yang terdiri dari pegawai medis dan non medis yang berjumlah 822. Pengambilan sampel menggunakan Proportional Random Sampling dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 300 sampel. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat, bivariat dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian berusia 20-30 sebanyak 138 (46%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 233 (77,7%), mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 234 (78%) dan lama bekerja >2 tahun sebanyak 163 (54,3%). Terdapat pengaruh program pelatihan, budaya organisasi, pemberian kesejahteraan dan pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024. Variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024 adalah variabel budaya organisasi (X2).</p>

DETERMINANTS ANALYSIS OF EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT ROYAL PRIMA HOSPITAL, MEDAN

Abstract

Job satisfaction is an effectiveness or emotional response to various aspects of work. A set of employees' feelings about whether or not their work is enjoyable. Job satisfaction can be a form of a person's sentiments about their work. Several efforts that companies can make to increase employee satisfaction include conducting training programs, organizational culture, work environment, providing welfare, and implementing job promotions. The aim of this research is to analyze the determinants of employee job satisfaction at RSUD Royal Prima Medan in 2024. This type of research is quantitative descriptive using a cross sectional research design. The population in this study were employees at RSUD Royal Prima Medan consisting of 822 medical and non-medical employees. Sampling used Proportional Random Sampling with a total of 300 samples used. The data analysis used is univariate, bivariate and multivariate analysis. The

results showed that the majority of respondents in the study were 138 (46%) aged 20-30, 233 (77.7%) were female, 234 (78%) had a bachelor's degree and 163 (54.3%) had worked for >2 years. There is an influence of training programs, organizational culture, welfare provision and the implementation of job promotions on employee job satisfaction at RSU Royal Prima Medan in 2024. The variable that most influences employee job satisfaction at RSU Royal Prima Medan in 2024 is the organizational culture variable (X2).

©2025 Poltekkes Kemenkes Pontianak

✉ Alamat korespondensi:
Universitas Prima Indonesia, Medan, 23331, Indonesia
Email: ermigirsang@unprimdn.ac.id

ISSN 2442-5478

Pendahuluan

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat dengan tujuan untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik yang dapat memuaskan para pelanggannya (Mokhammad, 2020). Rumah sakit adalah konteks yang sangat dilembagakan dan diatur, dalam hal pengawasan peraturan dan peran profesional, dan kompleks secara operasional dan teknis (Benedictis, 2020). Organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Setiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan produktivitas kinerja dari setiap karyawannya meningkat (Betty, 2019). Kepuasan kerja adalah kondisi amarah yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan oleh pegawai dalam melihat aktivitas mereka. Kepuasan pekerjaan bisa jadi merupakan bentuk sentimen seseorang seputar pekerjaannya. Pemahaman kepada kepuasan kerja mempunyai efek besar, kepuasan kerja tidak dapat dipahaminya dari kondisi fisik pekerjaan itu sendiri, akan tetapi dari sisi non fisik (Sandri, 2021).

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). SDM merupakan bagian terpenting suatu perusahaan di bidang jasa maupun non jasa. Semua SDM yang turut aktif dengan peran dan tugasnya, yaitu mendukung kemajuan perusahaan untuk meraih tujuan, Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aset yang sangat penting, terutama bagi organisasi maupun perusahaan. Mengingat besarnya peran dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sudah sepantasnya apabila suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan semua aspek-aspek

mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) (Silviana, 2018). Beberapa upaya yang dapat dilakukan perusahaan demi meningkatkan kepuasan karyawannya diantaranya ialah melakukan program pelatihan, budaya organisasi, lingkungan kerja, pemberian kesejahteraan, dan pelaksanaan promosi jabatan.

Program pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori (Mulyani, 2017). Untuk alasan tersebut, setiap RS umumnya akan berusaha menyelenggarakan berbagai program peningkatan kinerja melalui berbagai pelatihan dan pendidikan, tidak hanya untuk hard skill di bidang profesi melainkan juga soft skill dalam memenuhi kebutuhan pasien secara holistik. (Rhona, 2017). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy, 2019). Suatu organisasi tidak bisa mewujudkan tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia (SDM), sehingga SDM berdampak dalam kelancaran suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi membuat visi untuk kepentingan sumber daya manusia (SDM) dan di kelolah oleh sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi diantara para pekerja merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap dan kualitas. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dihasilkan pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan (Hasibuan, 2019).

Pelaksanaan program kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan

sehingga tingkat turnover relative rendah (Hasibuan, 2019). Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat". Penelitian yang dilakukan Dwianto (2019) menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan atau kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin baik pemberian kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan semakin baik puas pula karyawan dalam bekerja.

Menurut Firmansyah (2019) promosi jabatan adalah pembagian wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang menuntut hak, status dan pembaharuan semakin besar. Promosi jabatan dimulai dengan satu posisi kemudian ke posisi berikutnya dengan status dan kewajiban yang lebih tinggi disertai dengan kenaikan gaji/kompensasi dan kualifikasi yang berbeda (Wurina, 2023). Pelaksanaan promosi jabatan diharapkan mampu memberdayakan pegawai sesuai pendidikan dan pelatihan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja perawat, karena perawat bekerja sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya (Hilma, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mochammad (2018) yang hasilnya mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan pegawai. Oleh karena itu, studi ini disusun untuk melihat dan menganalisis tingkat determinan kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.

Metode

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian *cross sectional*. Sinambela (2021) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka dalam merespon data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Rancangan penelitian menggunakan *Cross Sectional* yang mana suatu penelitian yang mempelajari faktor-faktor resiko dan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Royal Prima Medan yang terdiri dari pegawai medis dan non medis yang berjumlah 822 seperti pada table 1.

Tabel 1. Populasi Penelitian yang digunakan.

No	Profesi	Jumlah
Medis		
1.	Dokter	154
2.	Perawat	303
3.	Bidan	75
4.	Paramedik	101

Non Medis		
5.	Non Medis	189
Total		822

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *systematic sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportional Random Sampling* dikatakan proporsional karena pengambilan subjek pada setiap angkatan ditentukan sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing angkatan, dan dikatakan random (acak) karena setiap subjek dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Pada tahap berikutnya sampel akan dibagi secara proporsional sesuai dengan jumlah populasi. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan persyaratan yang ditentukan oleh Hair (2018), yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang diambil minimal 5 sampai 10 kali dari jumlah parameter yang dipergunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 60 indikator yang berupa item-item pernyataan dalam kuesioner, sehingga jumlah sampel minimal yang diambil adalah sebesar 5×60 seperti pada table 2.

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian.

No	Profesi	Total	Sampel
1.	Dokter	154	$154/822 \times 300 = 56$
2.	Perawat	303	$303/822 \times 300 = 110$
3.	Bidan	75	$75/822 \times 300 = 27$
4.	Paramedik	101	$101/822 \times 300 = 38$
Non Medis			
5.	Non Medis	189	$189/822 \times 300 = 69$
Total		300	

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2019) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018). Penyebaran kuesioner untuk uji validitas dilakukan kepada 30 pegawai dengan $n = 30$, $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,361$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran 5 yang mana seluruh pertanyaan pada variabel penelitian ini memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Terdapat ketentuan dalam pengukuran reliabilitas menurut Ghazali (2018) yaitu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Hasil Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran 4 dimana seluruh pertanyaan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 yang berarti seluruh pertanyaan dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 5 yang mana nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel dalam penelitian ini > 0,70 yang menunjukkan bahwa pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini reliab.

Uji Normalitas

Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian dikompilasi dan dianalisa dengan menggunakan multi metode seperti analisis univariat, bivariat, dan multivariat.

Analisis Univariat

Pada umumnya dalam analisis univariat hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel (Notoatmodjo, 2018). Analisis univariat digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden disajikan dalam table distribusi frekuensi dan persentase.

$$p \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

- p = Persentase subjek pada kategori tertentu
- f = Sampel dengan karakteristik tertentu
- n = Sampel total

Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan

atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2018). Analisis bivariat menggunakan tabel silang yang dilanjutkan dengan uji *Chi Square*. Apabila tabel kontingensi 2 X 2, tetapi tidak memenuhi syarat dalam uji *Chi-square* maka rumus yang digunakan adalah *Fisher Exact Test*. Pengambilan keputusan sebagai pada analisis bivariat sebagai berikut :

- a. Jika *p value* ≤ α (0,05) berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika *p value* > α (0,05) berarti tidak ada pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

Analisis Multivariat

Analisis berikutnya yaitu uji regresi logistik digunakan untuk mengetahui lebih dari satu variabel independen dan untuk melihat variabel mana yang paling dominan. Berikut langkah-langkahnya yaitu:

- a. Variabel yang dapat diikutsertakan dalam analisis multivariat adalah variabel yang mempunyai nilai *p*<0,25. Nilai *p*-value >0,25 namun dianggap penting secara substansial.
- b. Variabel hasil seleksi dianalisa secara bersama-sama menggunakan metode enter, variabel dengan *p*-value lebih dari 0,05 dikeluarkan satu persatu.

Bagian metode ditulis dengan panjang 15-20% dari panjang artikel yang berisi; Rancangan penelitian, Teknik pengumpulan dan sumber data, Analisa data.

Hasil dan Pembahasan

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Dalam penelitian karakteristik responden yang dilakukan penelitian meliputi usia responden, jenis kelamin, pendidikan dan lamanya responden bekerja di RSU Royal Prima Medan. Tabel 3 menjelaskan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden dalam penelitian ini yang meliputi usia responden, jenis kelamin, pendidikan dan lamanya responden bekerja di RSU Royal Prima Medan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 20-30 tahun sebanyak 138 dengan persentase 46%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 87 dengan persentase 29%, responden yang berusia >40 tahun sebanyak 75 dengan persentase 25%. Responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 dengan persentase 22,3% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 233 dengan persentase 77,7%.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik.

Usia	n	%
20-30 Tahun	138	46
31-40 Tahun	87	29
>40 Tahun	75	25
Total	300	100
Jenis Kelamin	n	%
Laki-Laki	67	22,3
Perempuan	233	77,7
Total	300	100
Pendidikan	n	%
Diploma	41	13,7
S1	234	78
S2	25	8,3
Total	300	100
Lama Bekerja	n	%
1-2 Tahun	137	45,7
>2 Tahun	163	54,3
Total	300	100

Responden berpendidikan Diploma sebanyak 41 dengan persentase 13,7%, responden S1 sebanyak 234 dengan persentase 78%, responden berpendidikan S2 sebanyak 25 dengan persentase 8,3%. Adapun responden dalam penelitian ini yang lama bekerjanya 1-2 tahun sebanyak 137 dengan persentase 45,7% dan responden yang lama bekerjanya >2 tahun sebanyak 163 dengan persentase 54,3% dari total seluruh responden dalam penelitian ini sebanyak 300 orang responden. Berikut hasil analisis univariat untuk yang dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Program Pelatihan.

ProgramPelatihan	n	%
Baik	271	90,3
Kurang Baik	29	9,7
Total	300	100

Tabel 4 menjelaskan hasil univariat untuk melihat penilaian responden tentang program pelatihan yang diberikan, adapun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengatakan program pelatihan baik sebanyak 271 dengan persentase 90,3% dan responden yang mengatakan program pelatihan di RSUD Royal Prima Medan kurang baik sebanyak 29 dengan persentase 9,7%.

Budaya Organisasi

Berikut ini hasil analisis univariat untuk budaya organisasi yang dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	n	%
Baik	267	89
Kurang Baik	33	11

Total	300	100
-------	-----	-----

Tabel 5 menjelaskan hasil univariat untuk melihat penilaian responden tentang budaya organisasi, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengatakan budaya organisasi baik sebanyak 267 dengan persentase 89% dan responden yang mengatakan budaya organisasi kurang baik sebanyak 33 dengan persentase 11%.

Pemberian Kesejahteraan

Berikut adalah hasil analisis univariat untuk pemberian kesejahteraan seperti pada tabel 7.

Tabel 7. Pemberian Kesejahteraan.

Pemberian Kesejahteraan	n	%
Baik	269	89,7
Kurang Baik	31	10,3
Total	300	100

Tabel 7 menjelaskan hasil analisis univariat untuk melihat penilaian responden tentang pemberian kesejahteraan kepada pegawai menunjukkan bahwa responden yang mengatakan pemberian kesejahteraan baik sebanyak 269 dengan persentase 89,7% dan responden yang mengatakan pemberian kesejahteraan kurang baik sebanyak 31 dengan persentase 10,3%.

Pelaksanaan Promosi Jabatan

Berikut ini hasil analisis univariat untuk variabel promosi jabatan yang dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8 Promosi Jabatan

Promosi Jabatan	n	%
Baik	272	90,7
Kurang Baik	28	9,3
Total	300	100

Tabel 8 menjelaskan hasil analisis univariat untuk melihat penilaian responden tentang promosi jabatan menunjukkan responden yang mengatakan promosi jabatan baik sebanyak 272 dengan persentase 90,7% dan responden yang mengatakan promosi jabatan kurang baik sebanyak 28 dengan persentase 9,3%.

Kepuasan Kerja

Berikut ini hasil analisis univariat untuk variabel kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 9. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	n	%
Puas	276	92
Kurang Puas	24	8

Total	300	100
--------------	------------	------------

Tabel 9 menjelaskan hasil analisis univariat dari hasil penelitian menunjukkan responden puas bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 276 dengan persentase 92% dan responden yang merasa kurang puas bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 24 dengan persentase 8%.

Hasil Analisis Bivariat

Berikut ini hasil analisis bivariat untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima.

Tabel 10. Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di RSUD Royal Prima Medan Tahun 2024.

Program Pelatihan	Kepuasan Kerja Pegawai				Total	
	Puas		Kurang Puas			
	n	%	n	%	n	%
Baik	264	88	7	2,3	271	90,3
Kurang Baik	12	4	17	5,7	29	9,7
Total	276	92	24	8	300	100

Tabel 10 menjelaskan hasil pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024. Dari hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden yang mengatakan program pelatihan yang diberikan baik dan merasa puas dalam bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 264 (88%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 7 (2,3%), responden yang mengatakan program pelatihan yang diberikan kurang baik dan merasa puas dalam bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 12 (4%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 17 (5,7%). Dari hasil uji *chi square* didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dari pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini hasil analisis bivariat untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan.

Tabel 11. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di RSUD Royal Prima Medan Tahun 2024.

Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja Pegawai				Total	
	Puas		Kurang Puas			
	n	%	n	%	n	%
Baik	265	88,3	2	0,7	267	89
Kurang Baik	11	3,7	22	7,3	33	11
Total	276	92	24	8	300	100

	Puas		Kurang Puas		Total	
	n	%	n	%	n	%
	Baik	265	88,3	2	0,7	267
Kurang Baik	11	3,7	22	7,3	33	11
Total	276	92	24	8	300	100

Tabel 11 menjelaskan hasil pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024. Hasil tabulasi silang menunjukkan responden yang mengatakan budaya organisasi di baik dan merasa puas sebanyak 265 (88,3%). Sedangkan, responden yang merasa kurang puas sebanyak 2 (0,7%), responden yang mengatakan budaya organisasi baik sebanyak 11 (3,7%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 22 (7,3%). Dari hasil uji *chi square*, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini hasil analisis bivariat untuk mengetahui pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.

Tabel 12. Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di RSUD Royal Prima Medan Tahun 2024

Pemberian Kesejahteraan	Kepuasan Kerja Pegawai				Total	
	Puas		Kurang Puas			
	n	%	n	%	n	%
Baik	26	87,3	7	2,3	26	89,7
Kurang Baik	14	4,7	17	5,7	31	10,3
Total	27	92	24	8	30	100

Tabel 12 menjelaskan hasil pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024. Dari hasil tabulasi silang menunjukkan responden yang mengatakan pemberian kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan baik dan merasa puas dalam bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 262 (87,3%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 7 (2,3%), responden yang mengatakan pemberian kesejahteraan kurang baik dan merasa puas dalam bekerja sebanyak 14(4,7%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 17 (5,7%). Dari hasil uji *chi square*, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan.

Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini hasil analisis bivariat untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSU Royal Prima Medan tahun 2024.

Tabel 13. Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di RSU Royal Prima.

Pelaksanaan Promosi Jabatan	Kepuasan Kerja Pegawai				Total	
	Puas		Kurang Puas			
	n	%	n	%	n	%
Baik	266	88,7	6	2	272	90,7
Kurang Baik	10	3,3	18	6	28	9,3
Total	276	92	24	8	300	100

Tabel 13 menjelaskan hasil pengaruh pelaksanaan promosi jabatan dan menunjukkan responden yang mengatakan pelaksanaan promosi jabatan di RSU Royal Prima Medan baik dan merasa puas dalam bekerja sebanyak 266 (88,7%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 6 (2%). Responden yang mengatakan pelaksanaan promosi jabatan baik dan merasa puas dalam bekerja sebanyak 10 (3,3%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 18 (6%). Dari hasil uji *chi square* didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSU Royal Prima Medan tahun 2024.

Hasil Analisis Multivariat

Analisis berikutnya yaitu analisis multivariat dengan uji regresi logistik untuk mengetahui lebih dari satu variabel independen dan variabel mana yang paling dominan. Berikut ini merupakan hasil seleksi variabel untuk analisis multivariat yang dapat dilihat pada tabel 14 berikut.

Tabel 14. Seleksi Variabel Untuk Analisis Multivariat.

Variabel	P-Value	Kandidat
Program pelatihan (X1)	0,000	Ya
Budaya organisasi (X2)	0,000	Ya
Pemberian kesejahteraan (X3)	0,010	Ya
Pelaksanaan promosi jabatan (X4)	0,000	Ya

Dari tabel 14 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai $p \text{ value} < 0,05$. Dari hasil tersebut maka seluruh

variabel independen dalam penelitian ini masuk ke model pengujian multivariat pada tabel 15.

Tabel 15. Hasil Analisis Multivariat.

Variabel	Sig
Program pelatihan (X1)	
Budaya organisasi (X2)	
Pemberian kesejahteraan (X3)	0,000
Pelaksanaan promosi jabatan (X4)	

Tabel 15 menjelaskan hasil analisis multivariat pada variabel program pelatihan, budaya organisasi, pemberian kesejahteraan, pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSU Royal Prima Medan tahun 2024, dari tabel dapat dilihat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel independen program pelatihan, budaya organisasi, pemberian kesejahteraan, pelaksanaan promosi jabatan pada penelitian ini secara bersama sama atau secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu terhadap kepuasan kerja pegawai di RSU Royal Prima Medan tahun 2024.

Tabel 16. Variabel Independen Yang Paling Berpengaruh Terhadap Variabel Dependen.

Variabel	Odss Ratio
Program pelatihan (X1)	2,539
Budaya organisasi (X2)	8,962
Pemberian kesejahteraan (X3)	0,879
Pelaksanaan promosi jabatan (X4)	5,388

Tabel 16 menjelaskan hasil mengenai variabel independen yang paling berhubungan terhadap variabel dependen, dari hasil penelitian dapat dilihat nilai odss ratio paling tinggi terdapat pada variabel budaya organisasi (X2) yaitu sebesar 8,962, dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berhubungan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi (X2).

Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengatakan program pelatihan di RSU Royal Prima Medan baik sebanyak 271 dengan persentase 90,3% dan responden yang mengatakan program pelatihan kurang baik sebanyak 29 dengan persentase 9,7%. Dari hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden yang mengatakan program pelatihan yang diberikan kepada pegawai

di RSUD Royal Prima Medan baik dan merasa puas dalam bekerja sebanyak 264 (88%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 7 (2,3%). Responden yang mengatakan program pelatihan yang diberikan kepada pegawai sebanyak 12 (4%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 17 (5,7%). Hasil uji chi square didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan.

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Program pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori (Mulyani, 2017). Program pelatihan merupakan solusi terbaik bagi pegawai untuk mengembangkan kariernya. Sudah seharusnya para pimpinan, supervisor, ataupun manager memutuskan program pelatihan yang tepat untuk dijalankan. Hal penting yang harus diingat adalah pemilihan metode pelatihan yang tepat sangat tergantung pada tujuan dan sasarannya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengatakan budaya organisasi di RSUD Royal Prima Medan baik sebanyak 267 dengan persentase sebesar (89%) dan responden yang mengatakan budaya organisasi di RSUD Royal Prima Medan kurang baik sebanyak 33 dengan persentase sebesar (11%). Dari hasil tabulasi silang, responden yang mengatakan budaya organisasi di RSUD Royal Prima Medan baik dan merasa puas dalam bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 265 (88,3%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 2 (0,7%), responden yang mengatakan budaya organisasi di RSUD Royal Prima Medan kurang baik dan merasa puas dalam bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 11 (3,7%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 22 (7,3%). Hasil uji chi square didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024. Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat

dalam organisasi (Chaerudin, 2019). Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi (Hari, 2019).

Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengatakan pemberian kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan baik sebanyak 269 dengan persentase sebesar (89,7%) dan responden yang mengatakan pemberian kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan kurang baik sebanyak 31 dengan persentase sebesar (10,3%). Dari hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden yang mengatakan pemberian kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan baik dan merasa puas dalam bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 262 (87,3%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 7 (2,3%), responden yang mengatakan pemberian kesejahteraan di RSUD Royal Prima Medan kurang baik dan merasa puas dalam bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 14(4,7%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 17 (5,7%). Hasil uji chi square didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.

Pelaksanaan program kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga tingkat turnover relative rendah (Hasibuan, 2019). Program kesejahteraan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan. Hal ini penting supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat, bahkan turnover meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan (Hasibuan, 2019).

Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut ini hasil penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengatakan promosi jabatan di RSUD Royal Prima Medan baik sebanyak 272 dengan persentase sebesar (90,7%) dan responden yang mengatakan promosi jabatan di RSUD Royal

Prima Medan kurang baik sebanyak 28 dengan persentase sebesar (9,3%). Dari hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden yang mengatakan pelaksanaan promosi jabatan di RSUD Royal Prima Medan baik dan merasa puas dalam bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 266 (88,7%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 6 (2%), responden yang mengatakan pelaksanaan promosi jabatan di RSUD Royal Prima Medan kurang baik dan merasa puas dalam bekerja di RSUD Royal Prima Medan sebanyak 10 (3,3%) dan responden yang merasa kurang puas sebanyak 18 (6%). Hasil uji chi square didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan tahun 2024.

Menurut Hasibuan (2019), promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Pada dasarnya promosi pegawai di arahkan kepada peningkatan dari ketetapan rumah sakit dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan tempat bekerja.

Penutup

Berikut merupakan kesimpulan penelitian ini.

1. Mayoritas responden dalam penelitian berusia 20-30 sebanyak 138 (46%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 233 (77,7%), mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 234 (78%) dan lama bekerja >2 tahun sebanyak 163 (54,3%).
2. Terdapat pengaruh program pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima.
4. Terdapat pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai.
6. Variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di RSUD Royal Prima adalah variabel budaya organisasi (X2).

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak RSUD Royal Prima, Medan telah mendukung penelitian ini

untuk dilakukan dan seluruh responden yang telah memberikan waktunya untuk proses wawancara serta Editor dan Reviewer Jurnal Vokasi Kesehatan.

Daftar Pustaka

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Benedictis, A.D. Lettieri, E. Gastaldi, L. 2020. Electronic Medical Records implementation in hospital: An empirical investigation of individual and organizational determinants. PLOS ONE | <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234108> June 4, 2020
- Betty, M. Rulyati, O. 2019. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan TVRI Lampung. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 05. No. 02, Juli 2019
- Chaerudin, 2019, Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM, Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi, Jejak anggota IKAPI
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 2 No 2
- Edy Sutrisno, M.Si. 2019. Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media
- Firmansyah, Anang, 2019, Manajemen, Penerbit PMN, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hari sulaksono. 2019. Budaya organisasi dan kinerja. Sleman: Deepublish
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Hilma, Y. 2019. Promotion Opportunity Relationship with Job Satisfaction of Nurses Implementing in the Patient's Room Hospital Pariaman. Proceedings of the 1st International Conference on Sport Sciences, Health and Tourism (ICSSHT 2019)
- Mulyani, S., 2017. Metode Analisis dan Perancangan Sistem. Bandung: Abdi Sistematika
- Mochammad, A.S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada

Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). Universitas Brawijaya

- Mokhammad, A.E. Suryawati, C. Arso, S.P. 2020. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*. Volume 8 Nomor 1 April 2020
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education
- Rhona Sandra, D. S. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Solok. *15*(3), 148–155
- Syahyuni, (2018) Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Jakarta. *Widya Cipta*, II No. 1. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id>
- Silviana, D. Harini, S. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuanitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers