

Pendampingan Penguatan Komitmen dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Bengkalis Riau

**Misrayanti¹, Elis Anggeria², Dwight Mahaputera Marulitua Hutapea³, Basri⁴, Afeus
Halawa⁵, Robin Ferdiansyah Sitopu⁶**

PUI-PT Palliative Care, Universitas Prima Indonesia, Medan

Email: elisanggeria@unprimdn.ac.id

ABSTRAK

Perawat pelaksana memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan keperawatan yang berkualitas dan berorientasi pada keselamatan pasien. Tuntutan kompleksitas kondisi klinis pasien, beban kerja, serta tuntutan profesionalisme menempatkan perawat pelaksana sebagai garda terdepan dalam sistem pelayanan rumah sakit. Kinerja perawat pelaksana tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi klinis, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, supervisi, dan komitmen kerja. Kepuasan kerja mencerminkan penilaian subjektif perawat terhadap kondisi kerja yang diterimanya, sedangkan komitmen kerja menunjukkan loyalitas dan keterikatan perawat terhadap organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, supervisi yang suportif, serta komitmen kerja yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan mutu asuhan keperawatan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perawat pelaksana perlu mempertimbangkan aspek kepuasan kerja dan komitmen sebagai faktor penting dalam mendukung pencapaian mutu pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit.

Kata kunci: Pendampingan, penguatan komitmen, kepuasan kerja, perawat pelaksana

ABSTRACT

Nurses play a strategic role in providing quality nursing services that are oriented toward patient safety. The complexity of patients' clinical conditions, workload, and demands for professionalism place nurses at the forefront of the hospital service system. Nurse performance is influenced not only by clinical competence but also by organizational factors such as job satisfaction, leadership, supervision, and work commitment. Job satisfaction reflects nurses' subjective assessment of their working conditions, while work commitment indicates nurses' loyalty and attachment to the organization. Various studies have shown that effective leadership, supportive supervision, and strong work commitment contribute to improved performance and the quality of nursing care. Therefore, efforts to improve nurse performance require consideration of job satisfaction and commitment as important factors in supporting the achievement of quality service and patient safety in hospitals.

Keywords: Mentoring, strengthening commitment, job satisfaction, nurses

PENDAHULUAN

Perawat pelaksana memegang peran strategis dalam pengelolaan pasien yang memiliki kondisi klinis beragam. Tanggung jawab mereka mencakup pengaturan jumlah pasien yang

dirawat serta tingkat kompleksitas penyakit yang memerlukan perhatian intensif (Walker et al., 2020). Tenaga keperawatan profesional ini bertugas memberikan asuhan keperawatan komprehensif kepada individu, keluarga, maupun kelompok masyarakat pada berbagai level pelayanan kesehatan. Pelaksanaan tindakan keperawatan tidak hanya mencakup intervensi langsung, tetapi juga aktivitas tidak langsung berupa koordinasi, edukasi, serta pendokumentasian sesuai standar profesi dan regulasi institusi (Setiawati et al., 2021).

Dalam praktik klinis, posisi perawat pelaksana menjadi garda terdepan pelayanan yang berorientasi pada keselamatan serta peningkatan kualitas hidup pasien. Proses keperawatan diterapkan secara sistematis mulai tahap pengkajian, penetapan diagnosis, perencanaan intervensi, pelaksanaan tindakan, sampai evaluasi hasil (Satria et al., 2024). Hasil penelitian menunjukkan angka kinerja perawat pelaksana mencapai 67%, sementara tingkat kepuasan kerja berada pada 61%. Temuan tersebut menegaskan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan kualitas pelaksanaan asuhan keperawatan. Supervisi atasan muncul sebagai faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat pelaksana (Syafitri et al., 2020).

Perawat pelaksana memegang peranan penting dalam menjaga mutu pelayanan di rumah sakit. Penelitian oleh Zaitoun et al., (2023) menunjukkan bahwa kompetensi klinis yang dimiliki perawat berhubungan langsung dengan persepsi serta penerapan budaya keselamatan pasien. Temuan ini menegaskan bahwa perawat pelaksana tidak sekadar menjalankan prosedur teknis, tetapi menjadi bagian penting dalam memastikan keamanan dan efektivitas pelayanan kesehatan. Peran tersebut semakin dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan di lingkungan kerja.

Perilaku kepemimpinan yang bersifat transformasional dan suportif mampu meningkatkan motivasi, rasa otonomi, serta kinerja perawat. Ketika perawat bekerja dalam suasana yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif, mereka lebih mampu memberikan asuhan berkualitas, terlibat dalam praktik berbasis bukti, dan berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan mutu (Alsadaan et al., 2023). Rasio perawat yang tidak memadai berkaitan dengan meningkatnya risiko mortalitas dan berbagai outcome negatif pada pasien. Beban kerja yang berlebihan dapat membatasi kemampuan perawat pelaksana dalam memberikan asuhan komprehensif, mendokumentasikan kondisi pasien secara tepat, serta berkomunikasi secara efektif dengan tim kesehatan lain (Dall'Ora et al., 2022).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan penilaian pegawai terhadap pekerjaannya, yang bergantung pada sistem nilai internal masing-masing individu (Budhiana et al., 2022). Konsep tersebut bersifat subjektif karena terbentuk melalui perbandingan antara kondisi aktual yang diterima pegawai dan kondisi yang dianggap pantas serta layak menurut persepsinya. Peningkatan kepuasan kerja biasanya selaras dengan peningkatan kinerja; kondisi ini terjadi ketika hasil kerja sesuai harapan sehingga memunculkan sikap positif pegawai terhadap tugasnya (Syafitri et al., 2020).

Menurut Yusuf (2020) hubungan erat antara komitmen, kinerja, dan produktivitas kerja. Komitmen yang tertanam kuat dalam diri pegawai mampu meningkatkan semangat kerja sehingga potensi individu dapat diekspresikan optimal. Dalam perspektif umum, komitmen dipahami sebagai perjanjian moral yang melekat pada individu ketika ia menjadi bagian dari organisasi. Pemenuhan kewajiban yang disepakati mencerminkan integritas serta etika kerja yang diharapkan perusahaan (Gopinath, 2020; Lambert et al., 2020).

Menurut Kazemi & Corlin (2022) menggambarkan komitmen sebagai wujud loyalitas berkelanjutan di mana pegawai menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan dan keberhasilan institusi. Sedangkan Cachón-Rodríguez et al., (2022) menambahkan bahwa komitmen dapat diamati melalui perhatian serta tanggung jawab pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Kegiatan pendampingan ini diawali dengan pemberian penyuluhan dan edukasi kepada perawat pelaksana mengenai pentingnya komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Sebelum intervensi dilakukan, peserta mengikuti skrining awal dengan pengisian kuesioner pre-test yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman mereka terkait komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, serta faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Setelah sesi pre-test, tim pengabdian masyarakat menyampaikan materi melalui metode ceramah dan diskusi interaktif, dengan fokus pada penguatan motivasi kerja, pengelolaan stres di lingkungan klinik, komunikasi efektif antar perawat, serta strategi menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Materi yang disampaikan juga mencakup peningkatan rasa tanggung jawab profesional, penguatan budaya kerja positif, dan implementasi perilaku kolaboratif. Seluruh perawat pelaksana mengikuti kegiatan dengan antusias dan aktif selama proses diskusi berlangsung.

Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa tingkat pemahaman peserta terkait komitmen dan kepuasan kerja berada pada kategori rendah hingga sedang sebelum diberikan edukasi. Melalui kegiatan ini, perawat diharapkan mampu meningkatkan sekaligus mempertahankan motivasi intrinsik, rasa memiliki terhadap organisasi, serta kemampuan dalam mengelola hambatan kerja sehari-hari. Untuk menunjang keberlanjutan program, peserta diberikan buku panduan dan materi edukasi yang telah disusun oleh tim pelaksana sebagai sarana pembelajaran mandiri di unit kerja masing-masing. Kegiatan penyuluhan ini dilaksanakan pada tanggal 10 September 2025, pukul 08.00 s.d. 10.00 WIB, bertempat di RSUD Bengkalis Riau.

Bahan dan peralatan yang digunakan dalam kegiatan ini antara lain spanduk, laptop, media presentasi berupa file PowerPoint interaktif, buku panduan, leaflet, dan infocus sebagai alat bantu visual. Dokumentasi kegiatan dilakukan menggunakan kamera, dan seluruh rangkaian kegiatan berlangsung sesuai rencana serta tepat waktu, dengan partisipasi aktif dari para peserta. Proses sosialisasi atau penyuluhan terkait pendampingan penguatan komitmen dan kepuasan kerja perawat pelaksana dilaksanakan dengan tiga tahap:

1. Pembukaan
 - a. Perkenalan diri
 - b. Penyampaian tujuan penyuluhan
 - c. Penyampaian pokok pembahasan
 - d. Kontrak waktu
2. Kegiatan inti
 - a. Pemaparan materi tentang penguatan komitmen dan kepuasan kerja perawat pelaksana
 - b. Simulasi strategi komunikasi positif dan manajemen stress

3. Penutup
 - a. Menyimpulkan materi penyuluhan secara singkat
 - b. Sesi tanya jawab
 - c. Pembagian *leaflet*
 - d. Penutupan dan foto bersama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan kerja perawat yaitu perasaan positif atau rasa puas terhadap pekerjaan mereka berfungsi sebagai sumber motivasi yang sangat penting. Kepuasan ini muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti sistem penghargaan, kesempatan pengembangan, beban kerja, dan hubungan profesional. Ketika perawat merasa bahwa kebutuhan pekerjaan mereka dipenuhi baik dari segi dukungan manajerial maupun penghargaan maka mereka merasa lebih termotivasi, lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, dan lebih cenderung mempertahankan keterlibatan aktif dalam tim (Hakami et al., 2020).

Bukan hanya sebagai aspek psikologis individu, kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator pengembangan komitmen. Misalnya, penelitian di RSUD Kota Makassar menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional perawat: semakin puas seorang perawat terhadap pekerjaannya, makin besar rasa kebanggaan dan keinginan mereka untuk tetap berada dalam institusi tersebut (Nur, 2023).

Salah satu faktor utama yang membentuk komitmen ini adalah bagaimana rumah sakit mengelola beban kerja dan kompensasi perawat. Sebagai contoh, sebuah kajian di Indonesia mengungkap bahwa komitmen organisasional sangat dipengaruhi oleh stres kerja dan kompensasi: perawat yang mendapat kompensasi yang layak dan dukungan organisasi cenderung memiliki komitmen yang kuat dan lebih cenderung bertahan di rumah sakit (Nduru & Pohan, 2024). Selain itu, komitmen ini tidak terbentuk di ruang hampa psikologis; perasaan dihargai, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan interpersonal yang sehat turut memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas perawat.

Selain itu, manajemen rumah sakit dapat memainkan peran strategis dalam memperkuat kedua aspek tersebut. Melalui talent management yaitu proses identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan talenta perawat organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus komitmen. Penelitian korelasional menunjukkan bahwa praktik manajemen talenta yang baik berdampak positif pada dimensi kepuasan (intrinsik dan ekstrinsik) serta komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan (Gül et al., 2023).

Komitmen dan kepuasan kerja perawat juga berdampak secara nyata pada kinerja. Dalam sebuah studi di rumah sakit, ditemukan bahwa kombinasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja perawat. Perawat yang berkomitmen dan puas cenderung menjalankan tugas mereka dengan lebih profesional, lebih energik, dan lebih responsif terhadap pasien. Kondisi ini pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta kepuasan pasien (Aminuddin et al., 2023).

Namun, hubungan antara kepuasan dan komitmen tidak selalu linier; ada dinamika kompleks di mana faktor-faktor lain turut berperan. Misalnya, dalam konteks beban kerja yang tinggi, meskipun perawat memperoleh kompensasi yang layak, jika beban kerja dan stres tidak dikelola dengan baik, komitmen bisa tetap lemah. Penelitian Sopali et al., (2023) menunjukkan

bahwa beban kerja dan kesempatan pengembangan karier berdampak langsung pada komitmen perawat terhadap organisasi. Oleh karena itu, strategi penguatan komitmen dan kepuasan harus bersifat holistik dan berkelanjutan: tidak cukup hanya memberikan insentif finansial, tetapi juga perlu membangun sistem manajerial yang menghargai kesejahteraan psikologis perawat.

Secara operasional, rumah sakit dapat mengimplementasikan berbagai langkah untuk memperkuat komitmen dan kepuasan perawat. Berikut langkah-langkah memperkuat komitmen dan kepuasan perawat:

1. Pertama, menerapkan kebijakan *work-life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja dan shift, agar perawat dapat mengelola stres dan menjaga kesehatan mental (Wardhani et al., 2024).



2. Kedua, menyelenggarakan program *mentoring* dan *coaching*: perawat junior bisa dipasangkan dengan mentor berpengalaman yang memperkuat identitas profesional serta membimbing dalam pengembangan kompetensi dan manajemen karier (Gong et al., 2022).



3. Ketiga, membangun sistem penghargaan multifaset: selain kompensasi materi, rumah sakit perlu mengakui kontribusi perawat melalui apresiasi non-finansial seperti sertifikat pengakuan, penghargaan kinerja, dan kesempatan pendidikan lanjutan (Alahiane et al., 2023).



4. Keempat, meningkatkan partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan operasional dan kebijakan: dengan melibatkan perawat dalam diskusi manajerial, organisasi menunjukkan bahwa suara mereka dihargai dan peran mereka penting (Atwal et al., 2020).



KESIMPULAN

Penyuluhan masyarakat yang dilaksanakan di RSUD Bengkalis Riau pada tanggal 10 September 2025 dengan topik Pendampingan Penguatan Komitmen dan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Bengkalis Riau terlaksana dengan baik dimana para sasaran penyuluhan masyarakat ini yaitu perawat pelaksana di RSUD Bengkalis Riau dapat memahami materi yang disampaikan oleh tim penyuluhan masyarakat. Pada akhir sesi juga diberikan reward kepada para kader dan peserta yang telah hadir dalam pelaksanaan penyuluhan masyarakat ini.

KETERBATASAN

Keterbatasan dalam kegiatan ini terletak pada durasi pendampingan yang relatif singkat, sehingga perubahan perilaku dan komitmen jangka panjang belum dapat diukur secara mendalam melalui observasi pasca-kegiatan. Selain itu, cakupan peserta masih terbatas pada satu rumah sakit, sehingga hasil pengabdian ini belum dapat digeneralisasi untuk seluruh fasilitas kesehatan di wilayah Riau. Kedepannya, diperlukan monitoring berkala dan dukungan kebijakan manajerial yang lebih struktural untuk memastikan materi yang disampaikan dapat terimplementasi secara konsisten dalam praktik harian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami berterima kasih kepada Rektor Universitas Prima Indonesia yang telah memberikan dukungan yang dibutuhkan tim untuk menyelesaikan tugas ini. Selain itu ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Pimpinan LPPM Universitas Prima Indonesia atas surat tugas yang memperbolehkannya mengikuti kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Kami sangat berterima kasih kepada kepala ruangan dan teman sejawat atas dukungannya sehingga terlaksananya kegiatan pengabdian di RSUD Bengkalis Riau. Dan yang terakhir, terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen dan mahasiswa yang lain yang telah membantu mensukseskan kegiatan pengabdian ini sehingga semuanya berjalan lancar.

REFERENSI

- Alahiane, L., Zaam, Y., Abouqal, R., & Belayachi, J. (2023). Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: A single-centre, cross-sectional study in Morocco. *BMJ Open*, 13(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051933>
- Alsadaan, N., Salameh, B., Reshia, F. A. A. E., Alruwaili, R. F., Alruwaili, M., Awad Ali, S. A., Alruwaili, A. N., Hefnawy, G. R., Alshammari, M. S. S., Alrumayh, A. G. R., Alruwaili, A. O., & Jones, L. K. (2023). Impact of nurse leaders behaviors on nursing staff performance: A systematic review of literature. *Inquiry (United States)*, 60. <https://doi.org/10.1177/00469580231178528>
- Aminuddin, A., Musrah, A. S., Wijayanti, L. A., Utama, Y. A., & Suprpto. (2023). Commitment and job satisfaction with nurse job performance. *Journal Of Nursing Practice*, 7(1). <https://doi.org/10.30994/jnp.v7i1.342>
- Atwal, A., Phillip, M., & Moorley, C. (2020). Senior nurses' perceptions of junior nurses' incident reporting: A qualitative study. *Journal of Nursing Management*, 28(6). <https://doi.org/10.1111/jonm.13063>
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan kepuasan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Al-Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02). <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning*, 95. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>
- Dall'Ora, C., Saville, C., Rubbo, B., Turner, L., Jones, J., & Griffiths, P. (2022). Nurse staffing levels and patient outcomes: A systematic review of longitudinal studies. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 134). <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104311>
- Gong, Z., Van Swol, L. M., & Wang, X. (2022). Study on the relationship between nurses' mentoring relationship and organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013362>
- Gopinath, Dr. R. (2020). Impact of job satisfaction on organizational commitment among the academic leaders of Tamil Nadu Universities. *GEDRAG & ORGANISATIE REVIEW*, 33(02). <https://doi.org/10.37896/gor33.02/241>
- Gül, D., Akkaya, G., & Yildirim, A. (2023). The effect of talent management on the job satisfaction and organizational commitment of nurses. *International Nursing Review*, 70(3). <https://doi.org/10.1111/inr.12796>
- Hakami, A., Almutairi, H., Alsulyis, R., Rrwis, T. Al, & Battal, A. Al. (2020). The relationship between nurses job satisfaction and organizational commitment. *Health Science Journal*, 14(1). <https://doi.org/10.36648/1791-809x.14.1.692>
- Kazemi, A., & Corlin, E. T. (2022). What has employee loyalty to do with "love" to clients? Testing approaches to work as mediators. *Employee Relations*, 44(7). <https://doi.org/10.1108/ER-05-2021-0212>
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *Social Science Journal*, 57(4). <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>

- Nduru, I. K., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh komitmen organisasional, stres kerja dan kompensasi terhadap retensi perawat di Rumah Sakit Umum Sinar Husni Medan. *Jurnal Widya*, 5(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.54593/awl.v5i2.378>
- Nur, N. H. (2023). The effect of job satisfaction on the organizational commitment of Nurses at RSUD Kota Makassar. *JURNAL KEPERAWATAN SISTHANA*, 8(2). <https://doi.org/10.55606/sisthana.v8i2.779>
- Satria, I., Prima, R., & Bachri, Y. (2024). Hubungan motivasi perawat pelaksana terhadap kinerja dalam pengisian dokumentasi asuhan keperawatan di RST Bukittinggi. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/mi.v18i1.5821>
- Setiawati, S., Rohayani, L., & Akmaludin, I. (2021). Pengetahuan perawat pelaksana dengan penerapan model asuhan keperawatan profesional penyakit dalam dan bedah. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2). <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2095>
- Sopali, M. F., Karlinda, A. E., Azizi, P., & Charli, C. O. (2023). Beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Ekobistek*, 12(4), 740–745. <https://doi.org/https://doi.org/10.35134/EKOBISTEK.V12I4.710>
- Syafitri, R., Keliat, B. A., & Harmawati, H. (2020). Analisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. *JIK JURNAL ILMU KESEHATAN*, 4(2). <https://doi.org/10.33757/jik.v4i2.297>
- Walker, R. M., Burmeister, E., Jeffrey, C., Birgan, S., Garrahy, E., Andrews, J., Hada, A., & Aitken, L. M. (2020). The impact of an integrated electronic health record on nurse time at the bedside: A pre-post continuous time and motion study. *Collegian*, 27(1). <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2019.06.006>
- Wardhani, U. C., Muharni, S., & Putri, F. D. (2024). Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 7(2), 246–252. <https://doi.org/https://doi.org/10.32524/jksp.v7i2.1207>
- Yusuf, F. A. (2020). The effect of organizational culture on lecturers' organizational commitment in private universities in indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2). <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p16>
- Zaitoun, R. A., Said, N. B., & de Tantillo, L. (2023). Clinical nurse competence and its effect on patient safety culture: A systematic review. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01305-w>