

ORIGINAL ARTICLE

HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN KEGAWATDARURATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI INSTALASI GAWAT DARURAT

Brian Septa Setiyo Putro
STIKES Maharani Malang

Corresponding author:
STIKES Maharani Malang
Email: briansepta911@gmail.com

Article Info:
Dikirim : 06 Januari 2026
Ditinjau : 30 Juni 2026
Diterima : 15 Juli 2026

DOI:
<https://doi.org/10.33475/mhjns.v7i2.951>

Abstract

Job satisfaction among Emergency Department (ED) nurses is a crucial factor as the ED constitutes the frontline service of the hospital. Emergency training is vital for enhancing competence and, subsequently, the nurses' job satisfaction. This study aims to determine the relationship between emergency training and job satisfaction among nurses in the ED of Dr. Saiful Anwar Regional General Hospital, East Java Province. This research employed a correlational study design (cross-sectional). The independent variable was emergency training, and the dependent variable was nurses' job satisfaction. Data were collected using a questionnaire administered to 44 nurses recruited via the Quota Sampling technique. The analysis results, using the Fisher's Exact Test, showed a significance value (p-value) of 0.024. Since the $p < 0.05$, it is concluded that there is a significant relationship between emergency training and job satisfaction among nurses in the ED of Dr. Saiful Anwar Regional General Hospital, East Java Province. The training attended by the nurses was proven capable of increasing work motivation, which functions to influence, mobilize, and maintain work behavior toward achieving service goals. It is expected that these findings can provide input for the hospital management to maintain and enhance emergency training programs regularly.

Keywords: *Emergency_training; job_satisfaction; Emergency_Department.*

Abstrak

Kepuasan kerja perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah faktor krusial karena IGD merupakan garda terdepan pelayanan rumah sakit. Pelatihan kegawatdaruratan penting untuk meningkatkan kompetensi dan, pada gilirannya, kepuasan kerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pelatihan kegawatdaruratan dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan desain studi korelasi (*cross-sectional*). Variabel independen adalah pelatihan kegawatdaruratan dan variabel dependen adalah kepuasan kerja perawat. Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner terhadap 44 perawat yang diperoleh menggunakan teknik *Quota Sampling*. Hasil analisis menggunakan Uji *Fisher's Exact* menunjukkan nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,024. Karena nilai $p < 0,05$, maka disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan kegawatdaruratan dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Pelatihan yang diikuti perawat terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, yang berfungsi mempengaruhi, menggerakkan, dan memelihara perilaku kerja untuk mencapai tujuan layanan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit untuk mempertahankan dan meningkatkan program pelatihan kegawatdaruratan secara berkala.

Kata Kunci : *Pelatihan_Kegawatdaruratan; kepuasan_kerja; Instalasi_Gawat_Darurat*

PENDAHULUAN

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan salah satu unit pelayanan di rumah sakit yang memberikan pertolongan pertama dan sebagai jalan utama masuknya pasien dengan kondisi gawat darurat. Keadaan gawat darurat adalah suatu keadaan klinis dimana pasien membutuhkan pertolongan medis yang cepat untuk menyelamatkan nyawa dan kecatatan lebih lanjut (Kementerian Kesehatan, 2024). Tuntutan terhadap peningkatan pelayanan rumah sakit menyebabkan persaingan yang semakin ketat antara rumah sakit umum dan swasta. Oleh karena itu, rumah sakit umum harus meningkatkan pelayanan kesehatan dan memiliki SDM yang berkualitas (Ambas *et al.*, 2025).

Perawat yang bertugas di IGD dituntut untuk memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan perawat yang melayani pasien di unit lain, karena IGD merupakan sebuah pelayanan awal pada rumah sakit. Kompetensi merupakan prasyarat minimal yang harus dimiliki oleh seorang perawat. Kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja (Sarmila, 2024). Reaksi emosi seseorang terhadap pekerjaannya yang dilakukannya dan hubungannya dengan harapan yang dimilikinya dikenal sebagai kepuasan kerja. Perasaan senang atau tidak senang seorang perawat dengan pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja, dan hal ini dapat memengaruhi bagaimana perawat bertindak terhadap pekerjaan mereka di masa depan (Labrague, 2024).

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam penilaian prestasi kerja pada perawat di Rumah sakit. Pekerjaan, beban kerja, stres kerja, kepemimpinan dan budaya - organisasi / perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh perawat karena apabila dalam pekerjaannya perawat

merasa puas, maka kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam diri perawat maupun dalam suatu lingkungan tempat dia bekerja. Perawat sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada di dalam organisasi seperti rumah sakit (Erlina *et al.*, 2021).

Penelitian internasional yang dilakukan oleh Aiken dan kawan-kawan pada 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman baru-baru ini menemukan bahwa tingkat ketidakpuasan perawat dengan pekerjaan mereka berkisar antara 17% di Jerman hingga 41% di Amerika Serikat (Aiken *et al.*, 2021). Selain itu, persentase keinginan perawat untuk bekerja lebih tinggi daripada tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Indonesia, negara berkembang, memiliki dan kepuasan kerja perawat yang sama. Pantauan dan pengembangan program SDM dalam bidang keperawatan di seluruh negeri sulit dilakukan karena kurangnya data statistik yang relevan.

Emosional atau bentuk perasaan seorang karyawan dapat menggambarkan bagaimana mereka menghadapi pekerjaan, sehingga secara tidak langsung bentuk perasaan karyawan dapat mempengaruhi tingkat sumber daya manusia mereka. Persentase kepuasan kerja pekerja yang baik maka menghasilkan hasil positif terhadap tanggung jawabnya. Demikian juga apabila karyawan dirasa kurang puas terhadap pekerjaannya akan memperlihatkan suatu sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang baik merupakan tanda perusahaan yang dikendalikan dengan baik serta efektif. Peningkatan kepuasan kerja diterapkan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan

agar berkembang dan bertahan (Staempfli *et al.*, 2021).

Pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,8%. Hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik (Phillips *et al.*, 2022). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dilakukan dalam rangka membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan bekerja dan untuk meningkatkan kinerja pada masa saat ini dan masa mendatang.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di IGD RSUD dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur pada bulan Maret 2025, bahwa dari 8 perawat ada 25% yang jarang melakukan tindakan keperawatan gawat darurat dalam hal mengelola kasus henti jantung, mengelola kasus trauma, melakukan resusitasi pasien dalam keadaan gawat darurat dan masih ada perawat yang tidak menjelaskan prosedur keperawatan kepada pasien atau keluarganya sebelum melakukan asuhan keperawatan serta tidak menerapkan prinsip patient safety. Tindakan pelayanan kegawatan yang jarang dilakukan membuat perawat kurang terampil dalam melakukan tindakan kegawatdaruratan yang akan berimbas pada kualitas pelayanan kegawatdaruratan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas peneliti mengambil judul tentang hubungan antara pelatihan kegawatdaruratan dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur.

METODE

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional yang bertujuan mengungkapkan hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Cross Sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu observasi data variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada suatu saat dan dinilai hanya satu kali saja. Sampel pada penelitian sebanyak 77 responden, dengan perhitungan rumus Slovin didapatkan sampel sebanyak 44 responden. Responden yang didapat berdasarkan kriteria inklusi yaitu perawat yang berstatus PPPK dan PTT-PK, bersedia menjadi responden, dan pendidikan minimal D-III Keperawatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei hingga Juni 2025. Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan kegawatdaruratan sebagai variabel independen dan kepuasan kerja perawat sebagai variabel dependen. Instrumen yang digunakan dalam pelatihan merupakan kuesioner. Untuk pelatihan kegawatdaruratan terdiri dari pertanyaan mengenai macam pelatihan yang diikuti, durasi waktu pelatihan dan frekuensi mengikuti pelatihan dibuktikan dengan sertifikat yang dilampirkan. Pada kepuasan kerja yang diadopsi dari penelitian Wati (2020) yang telah dilakukan uji validitas dan semua indikator valid. Selain itu, juga dilakukan uji reliabilitas dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0.73 (Wati *et al.*, 2020). Penelitian ini telah mendapatkan sertifikat Keterangan Lolos Kaji Etik dari tim Komisi Etik Penelitian Kesehatan Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar Malang dengan Nomor: 400/126/K.3/102.7/2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dari responden pada penelitian ini akan dipaparkan dalam beberapa tabel. Berdasarkan Tabel 1 sebagian besar responden perawat berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 33 orang (75,0%).

Tabel 1. Usia

Kelompok Usia	N	Persentase (%)
≤ 30 tahun	7	15.9
31-40 tahun	33	75.0
41-50 tahun	4	9.1
Total	44	100

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan sebagian besar responden, yaitu 25 orang (56,8%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
Laki-laki	19	43.2
Perempuan	25	56.8
Total	44	100

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden yaitu 30 orang (68,2%) memiliki latar belakang pendidikan D3/D4 Keperawatan. Berdasarkan Tabel 4, didapatkan data bahwa sebagian besar responden yaitu 30 orang (68,2%) berstatus BLUD.

Tabel 3. Pendidikan

Pendidikan akhir	N	Persentase (%)
Diploma Keperawatan	30	68.2
S1 Ners	14	31.8
Total	44	100

Hasil penelitian di Tabel 5 menunjukkan sebagian besar responden yaitu sebanyak 25 orang (56.8%) mengikuti pelatihan kegawat darurat.

Tabel 4. Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	N	Persentase (%)
BLUD	30	68.2
PPPK	14	31.8
Total	44	100

Tabel 5. Data Pelatihan

Keikutsertaan Pelatihan	N	Persentase (%)
Ya	25	56.8
Tidak	19	43.3
Total	44	100

Hasil penelitian yang ditunjukkan di Tabel 6 mendapatkan bahwa hampir seluruh responden yaitu sebanyak 90,9% responden puas dengan kerjanya.

Tabel 6. Kepuasan Kerja

Kriteria	Frekuensi (n)	Persentase
Tidak Puas (skor ≤ 60)	4	9.1%
Puas (skor >60)	40	90.9%
Total	44	100

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 19 orang yang tidak mengikuti pelatihan, 21,10% (4 orang) tidak merasakan puas dengan kinerjanya. Selain itu, seluruh responden yang memiliki pelatihan kerja yang baik memiliki kategori puas. Skala dalam penelitian ini adalah nominal sehingga untuk mengetahui adanya hubungan dua variabel dilakukan dengan uji *Fisher*.

Tabel 7. Uji Analisa

Pelatihan	Tingkat Kepuasan		Total n(%)
	Tidak Puas n(%)	Puas n(%)	
Tidak	4 (21.10)	15 (78.90)	19 (100.0)
Ya	0 (0.0)	25 (100.0)	25 (100.0)
Total	4 (9.1)	40 (90.9)	44 (100)

Fisher's Exact Test (sig.) = 0.029

Hasil uji *Fisher's Exact* di Tabel 7 didapatkan nilai sig sebesar $0.024 < \alpha$ (0.05), sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara antara pelatihan kegawat darurat dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah

keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan mampu meningkatkan kompetensi perawat (Sartono *et al.*, 2022).

Pengembangan diri perawat dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan yang diberikan rumah sakit. pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Yanti & Jamaludin, 2024). Dalam hal ini adanya beberapa karyawan yang kurang semangat dalam melakukan program pelatihan yang diberikan perusahaan agar karyawannya memiliki peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya karena banyak faktor yang mendukung kurang semangat karyawan seperti waktu pelatihan terlalu lama yang mungkin membuat karyawan bosan dan metode pelatihan yang digunakan masih terbilang biasa saja hal ini yang menyebabkan karyawan bermalas-malasan dalam mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan. Selain pelatihan karyawan juga harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jenjang pendidikan dan bidangnya dalam bekerja agar perusahaan mengetahui bahwa karyawan yang berkompetensi akan menjadi karyawan yang berkompetendalam bekerja.

Menurut Wati Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah

satunya adalah kompensasi (Wati *et al.*, 2020). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Temuan ini menyoroti pentingnya meningkatkan kepuasan dalam mendorong pengalaman kerja yang positif dan mendorong kinerja organisasi. Hasil ini menguatkan temuan masa lalu yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dengan kompensasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada sikap dan perilaku kerja mereka (Wati *et al.*, 2020).

Menurut peneliti, dengan adanya pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan rasa percaya diri, menambah pengetahuan, meningkatkan motivasi, memahami lingkungan kerja, dan sebagainya. Semakin banyak penempatan melalui pelatihan maka kemampuan pegawai tersebut akan semakin meningkat yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan perawat merasa puas atas kinerjanya. Lebih lanjut, pendidikan dan pelatihan tidak hanya untuk kepentingan menjalankan tugas pekerjaan yang sekarang saja, tetapi lebih dari itu melalui pendidikan dan pelatihan tantangan masa depan dapat dihadapi.

Hampir seluruh responden yaitu sebanyak 90.9% responden di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Saiful Anwar provinsi Jawa Timur puas dengan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susanti, yang menemukan bahwa dari 68 responden, 57 (83,8%) merasa puas dengan pekerjaan dan tugas mereka di rumah sakit (Susanti, 2024). Hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa keragaman keterampilan, tingkat pentingnya tugas, interaksi, otonomi dan umpan balik secara simultan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Peningkatan yang besar dari variabel-variabel tersebut

menimbulkan rasa kepuasan kerja yang semakin tinggi pula. Selain faktor karakteristik pekerjaan berhubungan dengan kepuasankerja, faktor lain yang berhubungan kepuasan kerja salah satunya usia. Perawat yang berusia matang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dimana perawat mempunyai kemampuan untuk meyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di rumah, karna mereka sudah mampu meyeibangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan, semakin bertambahnya usia maka individu dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih baik lagi dengan bekerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian dari Elysa yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung Tahun 2017 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Namun, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia, jenis kelamin, pendidikan, dan jenis ketenagaan dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung tahun 2017 (Elysa & Ariyanti, 2022).

Menurut peneliti, mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan (perawat) bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Banyak faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja, dan perwujudan berbagai macam faktor tersebut diperlukan. Pelatihan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat baik. Motivasi kerja adalah salah satu pendorong seorang karyawan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan disebabkan jika motivasi karyawan dalam dirinya rendah akan menyebabkan tingkat kepuasan karyawan tersebut akan berkurang dan mengakibatkan kinerja yang seharusnya meningkat jadi berkurang dan akhirnya karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keinginan perusahaan.

Hasil uji Fisher's Exact tes didapatkan nilai sig sebesar $0.024 < \alpha$ (0.05), sehingga dapat disimpulkan

terdapat hubungan antara antara pelatihan kegawat daruratan dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang menunjukkan bahwa Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Ramadhani, A., & Sitohang, 2024).

Adanya pelatihan mampu meningkatkan motivasi perawat. Perawat yang termotivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah salah satu pendorong seorang karyawan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan disebabkan jika motivasi karyawan dalam dirinya rendah akan menyebabkan tingkat kepuasan karyawan tersebut akan berkurang dan mengakibatkan kinerja yang seharusnya meningkat jadi berkurang dan akhirnya karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keinginan perusahaan (Abbas, 2023). Menurut Pamungkas, motivasi kerja penting karena dengannya seseorang diharapkan bersedia bekerja keras, disiplin dalam mematuhi peraturan dan kebijakan, dan antusias dalam mencapai produktivitas tinggi. Produktivitas yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat. Manajemen rumah sakit harus selalu memperhatikan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah kompensasi yang dianggap seharusnya diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja dapat berasal dari dorongan dalam diri karyawan atau dari rekan kerja (Muslih, M., & Pratama, 2022).

Meskipun hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan signifikan antara pelatihan kegawatdaruratan dan kepuasan kerja ($p=0,024$), penelitian ini juga menemukan indikasi bahwa sebagian perawat tetap menunjukkan kepuasan

terhadap kinerja mereka meskipun belum mengikuti pelatihan. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk yang dibentuk oleh multidimensi aspek, tidak hanya bergantung pada pelatihan. Menurut literatur, sejumlah faktor internal dan eksternal turut memengaruhi kepuasan kerja, meliputi gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan kerja, hubungan dengan rekan kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi dalam organisasi. Secara khusus, penghargaan (penghargaan) memiliki peran sentral. Penghargaan terhadap karya dan kontribusi seseorang, baik dalam bentuk pengaturan potensi, proses motivasi, maupun pengembangan Sumber Daya Manusia, sangat esensial. Kepuasan kerja dapat terpenuhi ketika kontribusi individu dihargai, yang dapat diwujudkan melalui promosi kenaikan pangkat atau mutasi kerja yang merupakan pengakuan atas kinerja dan dedikasi. Selain penghargaan, supervisi yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Menurut analisa peneliti, pelatihan yang diikuti oleh perawat mampu meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya memengaruhi, membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku perawat untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Kepuasan perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur secara langsung berkorelasi dengan keberhasilan pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Untuk mencapai standar pelayanan yang unggul, rumah sakit wajib memiliki dan mendorong perawat yang berkualitas. Salah satu upaya utama untuk mewujudkan hal ini adalah melalui program pelatihan kegawatdaruratan yang terstruktur dan berkelanjutan.

Penelitian ini memperkuat argumen bahwa kompetensi harus berjalan beriringan dengan

kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja perawat secara optimal. Ketika perawat memiliki kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan didukung oleh program pengembangan (pelatihan), tujuan dan ekspektasi rumah sakit akan lebih mudah terpenuhi. Dampak positif dari hubungan ini adalah: kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong perawat untuk menjadi lebih setia kepada organisasi, meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja, dan secara keseluruhan, meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di IGD

KESIMPULAN

Hasil dari dilaksanakannya penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan kegawatdaruratan dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur ($p=0,024$). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi perawat dalam pelatihan kegawatdaruratan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja: Tinjauan pustaka. *BALANCA*, 45–54.
- Aiken, L. . ., Clarke, S. . ., Sloane, D. . ., Sochalski, J. . ., Busse, R., Clarke, H., Giovannetti, P., Hunt, J., Rafferty, A. M., & Shamian, J. (2021). Nurses' Reports On Hospital Care In Five Countries. In *Health Affairs: Vol. 20 (3)*.
- Ambas, J., Rachman, E., Siswati, S., Tahir, A., Amin, A. N., Laksono, R. D., Suhermi, Lenggono, K. A., Jotlely, Kainama, mersy D., & Siahaan, S. M. (2025). *Manajemen Pelayanan Sektor Publik (Teori dan Praktek Layanan Publik di Rumah Sakit)* (J. Ambas & A. N. Amin (eds.)). MEGA

PRESS NUSANTARA.

- Elysa, M., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan faktor demografi dan kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja staf rumah sakit di Provinsi Lampung (Analisis data Risnakes tahun 2017). *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(1), 29–40.
- Erlina, Y., Kusnanto, K., & Mishbahatul, E. (2021). The Relationship of Work Motivation with Nurse Job Satisfaction Factors: A Systematic Review. *STRADA: Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(1), 1101–1107. <https://doi.org/https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.767>
- KEMENTERIAN KESEHATAN, R. (2024). *Pedoman Teknis Sistem Penanggulangan Gawat Darurat Terpadu (SPGDT)*.
- Labrague, L. J. (2024). Relationship between transformational leadership, adverse patient events, and nurse-assessed quality of care in emergency units: The mediating role of work satisfaction. *Australasian Emergency Care*, 27(1), 49–56.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.
- Phillips, K., Knowlton, M., & Riseden, J. (2022). Emergency Department Nursing Burnout and Resilience. *Advanced Emergency Nursing Journal*, 44(1), 54–62.
- Ramadhani, A., & Sitohang, F. M. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT ANGKASA PURA I. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(3).
- SARMILA, S. (2024). *Hubungan Response Time Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Di Ruang IGD RSUD MAJENE (Doctoral dissertation, Universitas Sulawesi Barat)*.
- Sartono, Suryati, Y., & Oyoh. (2022). Manajemen Pelatihan Basic Trauma Cardiac Life Support terhadap Perilaku Perawat dalam Penanganan Kegawatdaruratan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6 (1), 171–182.
- Staempfli, S., Lamarche, K., & Perry, B. (2021). Emergency nursing job satisfaction: Challenges and solutions. *Nursing Management*, 52(3), 14–24.
- Susanti, R. I. (2024). *Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Mawar RSD dr. SOEBANDI JEMBER*.
- Wati, N. M. N., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163–171.
- Yanti, A. D., & Jamaludin, M. A. S. B. (2024). Upaya Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia Melalui Pelatihan Dan Pendidikan. *Journal Hub for Humanities and Social Science*, 1(2), 180–196.

Cite this article as: Brian Septa Setiyo Putro *et al.* (2026). Hubungan antara Pelatihan Kegawatdaruratan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat. *Media Husada Journal of Nursing Science*. Vol. 7(No.2), hal.126-133. <https://doi.org/10.33475/mhjns.v7i2.951>.