



**HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK INDIVIDU
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI
RS BANYUMANIK**

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

Teguh Setiawan
NIM 6450402559

**FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
2007**

ABSTRAK

Teguh Setiawan. 2007. **Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.** Skripsi. Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing : I. dr. Hj. Oktia Woro K.H. M.Kes, II. Drs. Said Junaidi M.Kes.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, dan Kepuasan Kerja.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara karakteristik individu perawat pelaksana dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu perawat pelaksana diantaranya adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.

Jenis penelitian ini adalah survei analitik *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah perawat yang ada di RS Banyumanik sebanyak 31 orang. Tehnik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah total sampling atau penentuan jumlah sampel bila semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Jumlah sampel sebanyak 31 orang perawat pelaksana. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner,. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan uji independensi *Chi-Square* dengan derajat kemaknaan (α) = 0,05.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik didapatkan adanya hubungan antara umur dan kepuasan kerja dengan nilai p (0,017) < 0,05 dan *OR* sebesar 6,67. Hubungan antara jenis kelamin dan kepuasan kerja memiliki nilai p (0,252) > 0,05. Hubungan antara masa kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai p (0,816) > 0,05. Hubungan antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja memiliki nilai p (1,00) > 0,05. Hubungan antara status perkawinan dan kepuasan kerja memiliki nilai p (0,049) < 0,05 dengan *OR* sebesar 4,4.

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan ada hubungan antara umur, dan status perkawinan dengan kepuasan kerja serta tidak adanya hubungan antara jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian saran yang diajukan adalah pihak manajemen rumah sakit perlu mengenali perbedaan – perbedaan individual perawat dengan menggunakan tujuan dan umpan balik atas keputusan – keputusan yang diambil dengan melibatkan para perawat. Hal ini perlu untuk memahami apa yang penting dan diprioritaskan bagi para perawat secara khusus dan karyawan lain secara umumnya. Dengan memperhatikan karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan sehingga pada akhirnya dapat tercipta produktivitas perawat yang meningkat, dan komitmen kepada tujuan kerja.

ABSTRACT

Teguh Setiawan. 2007. **Relations Between The Individual Characteristic With The Nursing Executor Working Satisfaction In Banyumanik Hospital.** Skripsi. Public Health Subject. Sportsmanship Science Faculty, Negeri Semarang University. Counselor : I. dr. Hj. Oktia Woro K.H. M.Kes, II. Drs. Said Junaidi M.Kes.

Key Word : Individual Characteristic, and Working Satisfaction.

The problems within this research was neither there is a relations between the nursing executor individual characteristic such as, age, sex, working experience, educational level, and marital status with the nursing executor working satisfaction in Banyumanik hospital.

This research is using *cross sectional* analytic survey type. The population in this research is the entire nurse within the Banyumanik hospital which counted 31 people. The technique of which being used to pick the sample is the total sampling or the sample amount determination if all the population member were taken as sample. The sample was counted 31 people nursing executor. The instrument of which being used in this research is kuesioner. The received data were processed using the *Chi - Square* indepeni test with the meaning degree (α) = 0,05.

Based on statistic analyst test result, it is found that there are relations between age and working satisfaction with p value (0,017) < 0,05 and *OR* equal to 6,67. Relations between sex and working satisfaction has p value (0,252) > 0,05. Relation's between working experience and working satisfaction has p value (0,816) > 0,05. Relation's between educational level and working satisfaction has p value (1,00) < 0,05. Relation's between marital status and working satisfaction has p value (0,049) < 0,05 with *OR* counted 4,4.

From the research result and the explanation above, can be concluded that there are relations between age, and marital status with the working satisfaction and there are no relations between sex, working experience and educational level with the working satisfaction. Based on the research result comes a suggestion that the hospital management need to identify the differentiation of each nurse individual by using purpose and feed back from several decisions which entangling the nurse. It is necessary to understanding which is important and have high priority specially for the nurse and other employee in general. By giving attention to individual characteristics such as age, sex, working experience, educational level, and marital status so that at the end it can increased nurse productivity, and commitment to the working target.

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

- 1) Jika lautan menjadi tinta dan pepohonan menjadi kalam untuk mencatat ilmu-Nya, maka tidaklah cukup meskipun ditambah dengan tujuh kali banyaknya (HS Habib Adnan)
- 2) Bekerjalah karena Allah SWT, bukan karena pamrih kepada orang lain atau karena harta benda (Ary Ginanjar Agustian)

PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan kepada :

- 1) Bapak, Ibu dan keluarga tercinta
- 2) Seseorang yang ada dalam hatiku
- 3) Almamaterku

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur ke-hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul “**Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik**” ini sebagai salah satu syarat kelulusan program studi Ilmu Kesehatan Masyarakat S1 Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan dan bantuan yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini, kepada :

1. Drs. Sutardji, M.S, Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.
2. dr. Oktia Woro K.H, M. Kes, Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.
3. dr. Oktia Woro K.H, M. Kes, Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.
4. Drs. Said Junaidi M. Kes, Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak dr. H. Sugeng Riswanto SpA, Direktur RS Banyumanik, atas ijin dan bantuannya dalam penelitian ini.
6. Bapak Drs. Amat Sobirin, Kepala Personalia RS Banyumanik atas dukungan dan bantuannya dalam penelitian ini.

7. Segenap Perawat Pelaksana RS Banyumanik, yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan, atas ilmu yang diberikan selama di bangku kuliah.
9. Bapak dan Ibuku serta keluarga besarku tercinta yang telah memberikan dorongan dan bantuan baik spiritual maupun materiil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku di IKASUN terima kasih atas kasih sayang dan bantuan yang telah diberikan.
11. Teman – teman Jurusan IKM angkatan 2002 terima kasih bantuan dan semangat yang diberikan.
12. Serta semua pihak yang turut membantu suksesnya skripsi ini.

Semoga amal baik dari semua pihak, mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik diharapkan guna kesempurnaan skripsi ini dan semoga dapat bermanfaat bagi semua yang berkepentingan.

Semarang, Maret 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Hasil Penelitian.....	7
1.5 Keaslian Penelitian.....	8
1.6 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi.....	

Kepuasan Kerja.....	16
2.1.4 Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja.....	20
2.1.5 Penilaian Kepuasan Kerja.....	21
2.1.5.1 Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja.....	22
2.1.6 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja.....	23
2.2 Karakteristik Individu.....	25
2.2.1 Umur.....	25
2.2.2 Jenis Kelamin.....	26
2.2.3 Masa Kerja.....	27
2.2.4 Tingkat Pendidikan.....	28
2.2.5 Status Perkawinan.....	28
2.3 Keperawatan.....	29
2.3.1 Pengertian Keperawatan.....	29
2.3.2 Profil Perawat Profesional.....	30
2.4 Kerangka Teori.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Kerangka Konsep.....	33
3.2 Hipotesis Penelitian.....	34
3.3 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	34
3.4 Jenis dan Rancangan Penelitian.....	36
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
3.6 Instrumen Penelitian	37
3.7 Tehnik Pengambilan Data.....	39

3.8	Tehnik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		41
4.1	Deskripsi Data.....	41
4.2	Hasil Penelitian.....	43
4.2.1	Analisis Univariat.....	43
4.2.1.1	Umur Perawat Pelaksana.....	43
4.2.1.2	Jenis Kelamin Perawat Pelaksana.....	44
4.2.1.3	Masa Kerja Perawat Pelaksana.....	44
4.2.1.4	Tingkat Pendidikan Perawat Pelaksana.....	45
4.2.1.5	Status Perkawinan Perawat Pelaksana.....	45
4.2.1.6	Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana.....	46
4.2.2	Analisis Bivariat.....	46
4.2.2.1	Hubungan Umur Dengan Kepuasan Kerja.....	46
4.2.2.2	Hubungan Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja.....	47
4.2.2.3	Hubungan Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	48
4.2.2.4	Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja.....	49
4.2.2.5	Hubungan Status Perkawinan Dengan Kepuasan Kerja.....	50
4.3	Pembahasan.....	51
4.3.1	Karakteristik Individu Perawat Pelaksana.....	51

4.3.2	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana.....	52
4.3.3	Hubungan Umur Dengan Kepuasan Kerja.....	54
4.3.4	Hubungan Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja.....	55
4.3.5	Hubungan Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	56
4.3.6	Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja.....	57
4.3.7	Hubungan Status Perkawinan Dengan Kepuasan Kerja.....	57
4.3.8	Kelemahan Penelitian.....	58
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1	Simpulan.....	59
5.2	Saran.....	59
	DAFTAR PUSTAKA.....	61
	LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Keaslian Penelitian.....	8
Tabel 2	Matrik Perbedaan Penelitian.....	10
Tabel 3	Kelompok Umur Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....	43
Tabel 4	Jenis Kelamin Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....	44
Tabel 5	Masa Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....	44
Tabel 6	Tingkat Pendidikan Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....	45
Tabel 7	Status Perkawinan Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....	45
Tabel 8	Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....	46
Tabel 9	Tabel Silang Umur Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....	46
Tabel 10	Tabel Silang Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....	47
Tabel 11	Tabel Silang Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....	48
Tabel 12	Tabel Silang Tingkat Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja	

Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....49

Tabel 13 Tabel Silang Status Perkawinan Dengan Kepuasan Kerja

Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik.....50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Teori.....	32
Gambar 2	Kerangka Konsep.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat tugas pembimbing skripsi.....	63
2. Surat ijin penelitian dari Fakultas Ilmu Keolahragaan.....	64
3. Surat ijin penelitian dari RS Banyumanik.....	65
4. Bagan badan organisasi RS Banyumanik.....	66
5. Instrumen penelitian.....	67
6. Uji validitas dan reliabilitas instrumen.....	72
7. Data hasil penelitian.....	73
8. Analisis data hasil penelitian.....	75
9. Dokumentasi penelitian.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan visi pembangunan kesehatan Provinsi Jawa Tengah yaitu Jawa Tengah Sehat 2010 yang mandiri dan bertumpu pada potensi daerah, diharapkan seluruh jajaran petugas kesehatan di masing-masing jenjang administrasi pemerintahan mampu mewujudkan empat misi yang harus diemban. Salah satu misi tersebut adalah memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau bagi seluruh masyarakat Jawa Tengah (Profil Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, 2004:33).

Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan melalui kegiatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan (Soedarmono Soejitno, dkk, 2002:163). Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan diharapkan dapat berperan memberikan pelayanan medik dan penunjang medik tidak dapat dibatasi hanya untuk aspek kuratif dan rehabilitatif saja. Transisi epidemiologis yang mulai bermanifestasi di Indonesia dalam bentuk peningkatan penyakit kronis noninfektif dan penyakit kardiovaskuler, menuntut rumah sakit untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan promotif dan preventif juga (Soedarmono Soejitno, dkk, 2002:164).

Rumah sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan berfungsi untuk menjalankan peran seperti kegiatan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, peran tenaga kesehatan perawat yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan sangat dibutuhkan. Seperti yang tertera didalam UU No. 23 Tahun 1992 pasal 32 tentang kesehatan menyatakan bahwa upaya penyempurnaan penyakit dan pemulihan penyakit dilakukan dengan pengobatan dan perawatan. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan pada berbagai sarana pelayanan kesehatan maupun di komunitas. Untuk melaksanakan pembangunan dalam meningkatkan upaya kesehatan dengan hasil yang optimal dibutuhkan tenaga kesehatan yang dengan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik dan memuaskan, dimana salah satu dari tenaga kesehatan tersebut adalah perawat yang mempunyai peranan peningkatan upaya kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat (UU No.23 Tahun 1992, tentang Kesehatan, Departemen Kesehatan).

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis spiritual yang komprehensif yang ditujukan kepada individu, keluarga, dan masyarakat baik dalam keadaan sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Santoso Soeroso, 2002:36). Praktik keperawatan pada dasarnya adalah memberikan asuhan keperawatan. Sprekturnya luas, mulai dari melaksanakan pengkajian keperawatan, merumuskan diagnosis keperawatan, menyusun perencanaan tindakan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan

(termasuk tindakan medik yang dapat dilakukan oleh perawat) sampai evaluasi terhadap hasil tindakan dan akhirnya mendokumentasikan hasil keperawatan (Santoso Soeroso, 2002:37).

Dilihat dari spektrum tugas yang sangat luas tersebut, para perawat dituntut untuk mempunyai tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan secara optimal bagi masyarakat. Namun disisi lain tingkat kepuasan kerja perawat patut untuk diperhatikan. Menurut Hoppeck kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Moh. As'ad, 1995:104). Robbins dalam bukunya *Organizational Behaviour* (1991) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki lima dimensi meliputi, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap penyelia, kepuasan terhadap teman sekerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap kompensasi (Santoso Soeroso, 2002:80). Dari kelima dimensi tersebut seharusnya dapat terpenuhi, sehingga didalam melakukan pekerjaannya perawat memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.

RS Banyumanik merupakan salah satu rumah sakit tipe C yang memberikan pelayanan kesehatan melalui pelayanan keperawatan. RS Banyumanik terletak di wilayah kerja Pemerintahan Kota Semarang, memiliki 8 bangsal yaitu bangsal Melati, Dahlia, Flamboyan, Intensif, Anggrek, Teratai, Bougenvil, dan bangsal bayi dengan kapasitas tempat tidur keseluruhan berjumlah 48 buah. Terdapat jumlah perawat pelaksana keseluruhan yang sedikit yaitu 31 perawat, seluruhnya difungsikan sebagai perawat pelaksana dan diantaranya ada yang merangkap tugas menjadi kepala ruangan, kepala instalasi bedah sentral,

kebidanan, gawat darurat, rawat jalan, dan rawat inap atau menjadi bidan. Hal ini tidak sesuai dengan ruang lingkup standart praktek keperawatan, dimana sesuai dengan yang dijelaskan pada surat keputusan DPP PPNI Nomor: 03/DPP/SK/I/1996 terdapat 8 standart praktek keperawatan diantaranya adalah :

- 1). Pengumpulan data tentang status kesehatan klien/pasien dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Data dapat diperoleh, dicatat, dan dikomunikasikan.
- 2). Diagnosa keperawatan dirumuskan berdasarkan data status kesehatan
- 3). Rencana asuhan keperawatan meliputi tujuan yang dibuat berdasarkan diagnosa keperawatan
- 4). Rencana asuhan keperawatan meliputi prioritas dan pendekatan tindakan keperawatan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang disusun berdasarkan diagnosis keperawatan
- 5). Tindakan keperawatan memberikan kesempatan klien/pasien untuk berpartisipasi dengan peningkatan, pemeliharaan, dan pemulihan kesehatan
- 6). Tindakan keperawatan membantu klien/pasien untuk mengoptimalkan kemampuannya untuk hidup sehat
- 7). Ada tidaknya kemajuan dalam pencapaian tujuan ditentukan oleh klien/pasien dan perawat
- 8). Ada tidaknya kemajuan dalam pencapaian tujuan memberi arah untuk melakukan pengkajian ulang, pengaturan kembali urutan prioritas, penetapan tujuan baru dan perbaikan rencana asuhan keperawatan (Nursalam, 2002:85).

Hal tersebut mencerminkan adanya beban tanggung jawab yang berat pada seluruh perawat pelaksana. Dilain pihak penentuan besar gaji disesuaikan dengan

jenis pekerjaan pokok yang diemban, tanpa adanya pemberian tambahan gaji pada pekerjaan yang dilakukan selain pekerjaan pokok tersebut, sehingga permasalahan tersebut dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja para perawat. Oleh karena itu, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “ Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS Banyumanik”.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah Umum

Rumusan masalah yang dapat diambil dari latar belakang masalah diatas adalah : “ apakah ada hubungan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik? “

1.2.2 Rumusan Masalah Khusus

- 1). Bagaimanakah gambaran karakteristik perawat pelaksana yang meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, status perkawinan di RS Banyumanik?
- 2). Bagaimanakah gambaran kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik?
- 3). Apakah ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik ?
- 4). Apakah ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik?
- 5). Apakah ada hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik?

- 6). Apakah ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik?
- 7). Apakah ada hubungan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS Banyumanik.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah :

- 1). Mengetahui deskripsi karakteristik perawat pelaksana yang meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, status perkawinan di RS Banyumanik.
- 2). Mengetahui deskripsi kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
- 3). Mengetahui hubungan antara umur dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
- 4). Mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
- 5). Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.

- 6). Mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
- 7). Mengetahui hubungan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat selama kuliah, dibidang Kesehatan Keselamatan Kerja dalam bentuk penelitian ilmiah mengenai hubungan karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.]

1.4.2 Bagi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat di Universitas Negeri Semarang

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan penelitian dibidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) lebih lanjut.

1.4.3 Bagi RS Banyumanik

Sebagai sarana pemberian informasi yang nantinya dapat dijadikan masukan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kualitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) para perawat melalui kepuasan kerja yang optimal.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1
Keaslian Penelitian

Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun dan Tempat Penelitian	Rancangan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Ambarawa.	Yudhi Nurhidayanto	Tahun 2002, di RSUD Ambarawa	Menggunakan metode Explanatory Research dengan pendekatan cross sectional	Variabel bebas : umur, status pegawai, masa kerja, insentif, promosi, kondisi lingkungan, teman kerja, dan peran atasan. Variabel terikat : kepuasan kerja	Ada hubungan yang bermakna antara umur, status pegawai, masa kerja, dan insentif dengan kepuasan kerja, dengan nilai $p < 0,05$. Tetapi antara promosi, kondisi lingkungan, teman kerja, dan peran atasan tidak ada hubungan yang bermakna, dengan nilai $p > 0,05$.
Beberapa Karakteristik Individu Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Operator Bag Prossesing PT Coca Cola Amatil Indonesia Bottling Semarang	Bambang Suhartono	Bulan Oktober 2001, di PT Coca Cola Amatil Indonesia Bottling Semarang Jl. Raya Semarang Bawen km 30 Ungaran	Menggunakan metode Explanatory Research dengan pendekatan cross sectional	Variabel bebas : Umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Variabel terikat : kepuasan kerja	Ada hubungan yang bermakna antara umur, masa kerja dan tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja, dengan nilai $p < 0,05$.

Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun dan Tempat Penelitian	Rancangan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Semarang 2005	Rikka Budiarti	Bulan Juni 2005 di ruang rawat inap RS Bhayangkara Kota Semarang	Menggunakan metode Penelitian Deskriptif Analitik dengan pendekatan cross sectional	Variabel bebas : umur, lama kerja, insentif, penghargaan, lingkungan kerja, teman sejawat. Variabel terikat : kepuasan kerja.	Ada hubungan antara insentif, penghargaan, lingkungan kerja, dan teman sejawat dengan kepuasan kerja, dengan nilai $p < 0,05$. Tidak ada hubungan antara umur dan lama kerja dengan kepuasan kerja, dengan nilai $p > 0,05$

Perbedaan penelitian dari penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2 tentang matrik perbedaan penelitian dibawah ini

Tabel 2
Matrik Perbedaan Penelitian

NO	PERBEDAAN	PENELITIAN TEGUH SETIAWAN	PENELITIAN YUDHI NURHIDAYANTO	PENELITIAN BAMBANG SUHARTONO	PENELITIAN RIKKA BUDIARTI
1.	Judul Penelitian	Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RS Banyumanik	Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Ambarawa.	Beberapa Karakteristik Individu Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Operator Bagian Prossing PT Coca Cola Amatil Indonesia Bottling Semarang.	Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Semarang 2005.
2.	Tempat	RS Banyumanik	RSUD Ambarawa.	PT Coca Cola Amatil Indonesia Bottling Semarang.	Rumah Sakit Bhayangkara Semarang.
3.	Rancangan penelitian	Menggunakan metode Penelitian Deskriptif Analitik dengan pendekatan cross sectional	Menggunakan metode Explanatory Research dengan pendekatan cross sectional	Menggunakan metode Explanatory Research dengan pendekatan cross sectional	Menggunakan metode Penelitian Deskriptif Analitik dengan pendekatan cross sectional
4.	Variabel bebas	umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan.	umur, status pegawai, masa kerja, insentif, promosi, kondisi lingkungan, teman kerja, dan peran atasan.	Umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan.	umur, masa kerja, insentif, penghargaan, lingkungan kerja, teman sejawat.
5.	Tehnik sampling	Total sampling	Purposive sampling	Purposive sampling	Purposive sampling

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

1.6.1 Lingkup Tempat

Lingkup Tempat yang digunakan untuk penelitian ini adalah RS Banyumanik di wilayah kerja Pemerintahan Kota Semarang.

1.6.2 Lingkup Waktu

Lingkup waktu pada penelitian ini dari bulan November 2006 sampai dengan Maret 2007.

1.6.3 Lingkup Materi

Penelitian ini dibatasi lingkup materinya pada karakteristik individu perawat yang meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan, kemudian menghubungkannya dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (1977) memandang kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Moh. As'ad, 1995:104). Kepuasan kerja menurut Robert Hoppecl adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Pandji Anoraga, 1992:81).

Kepuasan kerja menurut Tiffin berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja menurut Blum merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (Pandji Anoraga, 1992:82).

Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Ashar Sunyoto M, 2001:350).

2.1.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organisational Behavior And Personnel Psychology*, teori – teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :

1) Discrepancy Theory

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Dipelopori oleh Porter (1961) dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, need, atau value*) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan (Moh. As'ad, 1995:105).

2) Equity Theory

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Menurut teori ini equity terdiri dari tiga elemen, yaitu :

- a. *Input* yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b. *Out comes* yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c. *Comparison persons* yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input – outcomes* yang dimilikinya. *Comparison*

persons ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

Sehingga dapat disimpulkan dalam teori ini adalah setiap karyawan akan membandingkan rasio *input – out comes* dirinya dengan rasio *input – out comes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa cukup puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak.

Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalkan saja pada waktu orang melamar pekerjaan apabila ditanya besarnya gaji/upah yang diinginkan). Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Moh. As'ad, 1995:106).

3) Two Factor Theory

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu (Herzberg, 1966). Teori ini pertama dikemukakan oleh Herzberg melalui hasil penelitian beliau dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu :

- a. Kelompok *satisfiers* yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan

menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

- b. Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor – faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Yang menarik dari teori ini justru terletak pada konsep dasar tentang pemisahan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, karena dianggap kontroversial. Penelitian yang dilakukan oleh Mills (1967) terhadap 155 orang karyawan dari dua buah pabrik besar di Australia, dimana sampel terdiri dari berbagai tingkatan umur, kebangsaan, lama dinas, dan macam jabatan. Hasilnya seratus persen mendukung teori dua faktor tersebut (Moh. As'ad, 1995:108-109).

Sedangkan teori – teori kepuasan kerja menurut Ashar Sunyoto Munandar dalam bukunya yang berjudul “Psikologi Industri dan Organisasi” halaman 354-357 menyebutkan bahwa ada dua macam teori kepuasan kerja, yaitu :

1) Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang

individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan – keinginannya dan hasil keluarannya.

2) Teori Proses – Bertentangan (*Opponent – Process Theory*)

Teori proses – pertentangan dari Landy ini menekankan bahwa orang menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Kepuasan atau ketidakpuasan kerja memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan, maka mereka akan senang sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang akan merasa agak sedih sebelum kembali ke normal. Ini dikarenakan emosi yang berlawanan berlangsung lebih lama, sehingga dibutuhkan pengukuran kepuasan kerja secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

2.1.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Harold E. Burt mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 - a. Hubungan antara manager dengan karyawan
 - b. Faktor fisis dan kondisi kerja

- c. Hubungan sosial diantara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor Individu, yaitu yang berhubungan dengan :
- a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b. Umur orang sewaktu bekerja
 - c. Jenis kelamin
- 3) Faktor – faktor luar (extern), yang berhubungan dengan :
- a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya)

(Moh. As'ad, 1995:112).

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown(1950), bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

1) Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaannya lah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2) Golongan

Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain, sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

3) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, dimana umur antara 25 – 34 tahun dan umur 40 – 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Jaminana finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5) Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (Moh. As'ad, 1995:113).

Faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor individuil, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat.

- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi ataupun tugas (Moh. As'ad, 1995:114).

Dari berbagai pendapat diatas dapat dirangkum mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.
- 2) Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (Moh. As'ad, 1995:115-116).

2.1.4 Dampak Dari Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

2.1.4.1 Terhadap Produktivitas Kerja

Banyak pendapat yang menyatakan bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja, namun hasil penelitian tidak mendukung pandangan ini, karena hubungan antara produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sangat kecil. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor - faktor moderator disamping kepuasan kerja. Lawler dan Porter berpendapat produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran intrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dibuktikan dengan unjuk kerja yang unggul (Ashar Sunyoto M, 2001:364).

2.1.4.2 Terhadap Kemangkiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran lebih bersifat spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, berbeda dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Steers dan Rhodes mengembangkan model pengaruh dari kehadiran. Ada dua faktor pada perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi beberapa tahap (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Menurut Robbins (1998) ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkapkan melalui berbagai cara misalkan selain

meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindar dari tanggung jawab (Ashar Sunyoto M, 2001:365 - 366).

2.1.4.3 Terhadap Kesehatan

Ada beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor – skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan. Meskipun jelas adanya hubungan kepuasan kerja dengan kesehatan, namun hubungan kausalnya masih tidak jelas. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain (Ashar Sunyoto M, 2001:368).

2.1.5 Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi, baik dalam segi analisa statistiknya maupun pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kalau menggunakan tanya jawab sebagai alatnya maka karyawan diminta untuk merumuskan tentang perasaannya terhadap

aspek – aspek pekerjaan. Cara lain dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut (Moh. As'ad, 1995:116).

Penilaian kepuasan kerja seorang karyawan terhadap seberapa puas atau tidak puasnya dia dengan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain. Ada dua pendekatan yang paling banyak digunakan yaitu :

1) Angka nilai global tunggal

Metode ini meminta individu untuk menjawab satu pertanyaan, misalnya “Bila semua hal dipertimbangkan, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda?” kemudian responden menjawab dengan melingkari suatu bilangan jawaban 1 sampai 5 yang berpadanan dengan jawaban dari “ sangat dipuaskan” sampai “ sangat tidak dipuaskan.

2) Skor penjumlahan yang tersusun atas aspek kerja

Metode ini lebih canggih yaitu dengan mengenali unsur – unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur tersebut, misalnya tentang sifat dasar pekerjaan, penyelia, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja (Stephen P. Robbins, 2003:101-102).

2.1.5.1 Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja

Tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi para karyawan adalah :

- 1) Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur

kepuasan yang dianggap penting bagi karyawan). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

- 2) Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.
- 3) Mengetahui atribut – atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis (*critical performant attributes*) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan karyawan.
- 4) Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya (Kuswadi, 2004:55-56).

2.1.6 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Mobley (1986) aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya adalah :

- 1) Aspek pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkan ketrampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
- 2) Aspek imbalan merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja sehingga banyak pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kerja karyawan dengan meningkatkan imbalan kerja.
- 3) Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.

- 4) Aspek pimpinan atau atasan menyangkut hubungan dengan bawahan atas kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.
- 5) Aspek rekan kerja, hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan kerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama, tidak menyenangkan dan tidak memuaskan (Mobley, 1986:55-56).

Menurut Rabinowitz, dkk terdapat 6 aspek untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu :

- 1) Kepuasan terhadap penghargaan, yang terdiri dari gaji dan benefit, dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan. Kepuasan terhadap penghargaan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, sehingga perusahaan atau instansi demi kepuasan kerja karyawannya menambahkan gaji dan benefit.
- 2) Kepuasan terhadap situasi kerja, terdiri dari tuntutan pekerjaan dan atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Situasi kerja yang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen merupakan kepuasan terhadap perhatian yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.
- 4) Kepuasan terhadap komunikasi. Terjalannya komunikasi horizontal dan vertikal mengenai kejelasan tujuan organisasi, sebagaimana perusahaan

menerima masukan atau pendapat karyawan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

- 5) Kepuasan terhadap filsafat dan kebijakan perusahaan. Sejuahmana nilai dan kepercayaan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, perhatian perusahaan terhadap kualitas dan produktivitas karyawan, merupakan aspek-aspek penting untuk mencapai kepuasan kerja.
- 6) Kepuasan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Meliputi sejauhmana individu mengidentifikasi perusahaannya, besarnya kontribusi atau sumbangan perusahaannya pada masyarakat dan nilai intrinsik dari pekerjaan perusahaan tersebut (Miner, J.B,1992:118).

2.2 Karakteristik Individu

Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

2.2.1 Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu (Stephen P Robbins, 2001:46).

Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah – pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua (Alex S. Nitisemito, 1992:57).

Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Kebanyakan studi juga menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur, sekurangnya sampai umur 60 tahun. Kepuasan kerja akan cenderung terus – menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka, sedangkan pada karyawan yang nonprofesional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun – tahun berikutnya (Stephen P Robbins, 2001:47).

2.2.2 Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki

pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria (Stephen P Robbins, 2001:48).

Tetapi terdapat teori lain yang berpendapat bahwa perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja, teori ini diungkapkan oleh Glenn, Taylor, dan Wlaver (1977) yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dengan wanita, dimana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria (Moh. As'ad, 1995:121).

2.2.3 Masa Kerja

Masa kerja ternyata konsisten berhubungan secara negatif dengan keluar masuknya karyawan dan kemangkiran, namun memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja (Stephen P Robbins, 2001:49). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan atau perawat lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua (Robert kreitner, Angelo Kinicki, 2003:275).

2.2.4 Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja (Robert kreitner, Angelo Kinicki, 2003:277). Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan – tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat (Kenneth N. Wexley, Gary A. Yuki, 2003:149).

Hasil penelitian dari Adib Farchan (1984) menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Gilmer (1966) yang menyimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan lanjutan atas merasa sangat puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Moh. As'ad, 1995:122).

2.2.5 Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME (Lembaga Demografi FE UI, 2000:146). Berdasarkan pendapat Soerjono Soekanto dalam bukunya Kamus Sosiologi menyatakan bahwa kata perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun keturunannya.

Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan

pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Stephen P Robbins, 2001:49).

2.3 Keperawatan

2.3.1 Pengertian Keperawatan

Perawat adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan (UU Kesehatan No.23 tahun1992, dikutip oleh La Ode Jumadi Gaffar, 1999:23). Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan meliputi aspek biologi, psikologi, sosial, dan spiritual yang bersifat komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat yang sehat maupun sakit mencakup siklus hidup manusia untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal (La Ode Jumadi Gaffar, 1999:18).

Pelayanan keperawatan adalah pelayanan esensial yang diberikan oleh perawat terhadap individu, keluarga, kelompok dan masyarakat yang mempunyai masalah kesehatan. Pelayanan yang diberikan adalah upaya untuk mencapai derajat kesehatan semaksimal mungkin sesuai dengan potensi yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan dibidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menggunakan proses keperawatan sebagai metode ilmiah keperawatan (Nasrul Effendy, 1998:7).

2.3.2 Profil Perawat Profesional

Profil perawat profesional adalah gambaran dan penampilan menyeluruh perawat dalam melakukan aktivitas keperawatan sesuai kode etik keperawatan. Aktivitas keperawatan meliputi peran dan fungsi pemberian asuhan atau pelayanan keperawatan, praktik keperawatan, pengelolaan institusi keperawatan, pendidikan klien (individu, keluarga, dan masyarakat) serta kegiatan penelitian dibidang keperawatan. Husein (1994) menegaskan bahwa keterampilan keperawatan bukan sekedar terampil dalam melakukan prosedur keperawatan, tetapi mencakup keterampilan interpersonal, intelektual dan keterampilan teknis.

2.3.2.1 Peran Perawat Sebagai Pelaksana

Dalam melaksanakan peran ini perawat bertindak sebagai :

- 1) *Comforter* yaitu perawat berusaha memberikan kenyamanan dan rasa aman pada klien.
- 2) *Protector* dan *advocat* yaitu perawat dapat melindungi dan menjamin agar hak dan kewajiban klien terlaksana dengan seimbang dalam memperoleh pelayanan kesehatan.
- 3) *Communicator* yaitu perawat dapat bertindak sebagai mediator antara klien dengan anggota tim kesehatan lainnya.
- 4) *Rehabilitator* yaitu berhubungan erat dengan tujuan pemberian asuhan keperawatan yaitu mengembalikan fungsi organ atau bagian tubuh agar sembuh dan dapat berfungsi secara normal.

2.3.2.2 Peran Perawat Sebagai Pendidik

Perawat dapat mendidik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat serta tenaga keperawatan atau tenaga kesehatan yang berada dibawah tanggung jawabnya. Peran tersebut dapat berupa penyuluhan kesehatan kepada klien, maupun bentuk desiminasi ilmu kepada peserta didik keperawatan, antara sesama perawat atau tenaga kesehatan yang lain.

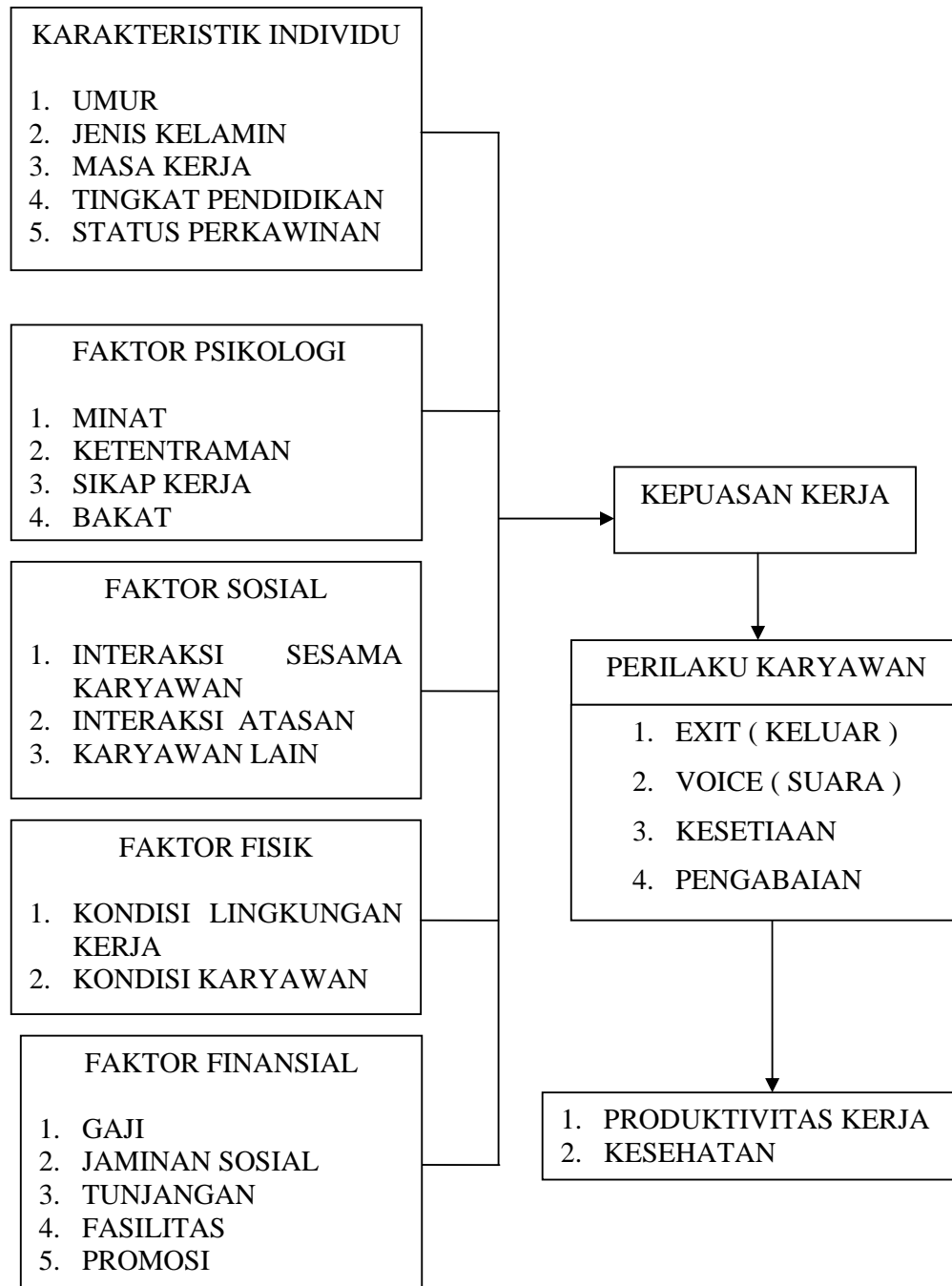
2.3.2.3 Peran Perawat Sebagai Pengelola

Sebagai pengelola, perawat berperan dalam memantau dan menjamin kualitas asuhan atau pelayanan keperawatan serta mengorganisasi dan mengendalikan sistem pelayanan keperawatan. Peran perawat sebagai pengelola dapat dibedakan atas tiga tingkatan yaitu tingkat atas (*top manager*) sebagai kepala bidang keperawatan, menengah (*middle manager*) sebagai kepala seksi keperawatan dan penyelia, dan tingkat dasar (*superficial manager*) sebagai kepala ruangan.

2.3.2.4 Peran Perawat Sebagai Peneliti

Peran sebagai peneliti perawat diharapkan dapat mengidentifikasi masalah penelitian, menerapkan prinsip dan metode penelitian serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu asuhan atau pelayanan dan pendidikan keperawatan. Penelitian dalam keperawatan bertujuan untuk menjawab terhadap pertanyaan, solusi penyelesaian masalah baik melalui produk teknologi atau metode baru maupun berupa produk jasa, penemuan dan penafsiran fakta baru, dan perumusan teori baru (La Ode Jumadi Gaffar, 1999:23-26).

2.4 Kerangka Teori



Sumber dari teori Ashar Sunyoto Munandar (2001), Stephen P Robbins (2001), dan Moh. As'ad (1995).

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep



Keterangan :

Pada semua variabel pengganggu faktor – faktornya disamakan atau dianggap sama pada semua perawat pelaksana yang ada di RS Banyumanik.

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
2. Ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
3. Ada hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
4. Ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
5. Ada hubungan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.

3.3 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.3.1 Karakteristik Individu

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan.

Kriteria :

1. Laki-laki
2. Perempuan

Skala : Nominal.

2. Umur

Lama hidup seorang perawat yang bekerja di RS Banyumanik dihitung secara bulat sejak tahun lahir sampai ulang tahun terakhir dan dinyatakan dalam tahun.

Kriteria :

1. <25 tahun
2. 25 – 34 tahun

Skala : Nominal.

3. Masa Kerja

Adalah jumlah bulan perawat mulai bekerja, terhitung mulai pada saat menerima surat keputusan penempatan kerja di RS Banyumanik.

Kriteria :

1. 0 - 5 tahun : baru
2. > 6 - 10 tahun : sedang
3. > 10 tahun : lama

Skala : Numerik.

4. Tingkat Pendidikan

Adalah pendidikan formal yang pernah diikuti para perawat yang dibuktikan dari data kepegawaian RS Banyumanik.

Kriteria :

1. SPK
2. Akper/Akbid

Skala : Ordinal.

5. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME.

Kriteria :

1. Kawin
2. Belum kawin

Skala : nominal.

3.3.2 Kepuasan Kerja

Adalah kondisi atau sikap mental seorang perawat terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja yang berinteraksi dengannya. Kepuasan kerja dinilai dari setiap perawat mengenai persepsinya terhadap aspek – aspek pekerjaan yang ada di RS Banyumanik.

Puas : Skor $\geq \bar{x}$

Tidak puas: Skor $< \bar{x}$ (Agus Irianto, 2004 : 45).

Skala : Ordinal

3.4 Jenis dan Rancangan Penelitian

Pada dasarnya metode penelitian yang akan digunakan adalah diskriptif analitik. Penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional mengingat penilaian persepsi seorang perawat pelaksana tentang perasaan terhadap pekerjaannya hanya dapat dilakukan sesaat, karena persepsi seorang perawat terhadap pekerjaannya akan ada kemungkinan berubah setiap saat. Hal tersebut

tergantung dari aspek-aspek pekerjaan yang ada, setiap saat juga dapat berubah sehingga dapat mempengaruhi perasaan kepuasan terhadap pekerjaan tersebut.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah perawat yang bekerja di RS Banyumanik yaitu 31 perawat.

3.5.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan tehnik total sampling dengan pertimbangan perawat pelaksana yang bekerja di RS Banyumanik dalam shift (pagi, siang atau malam) yaitu 31 perawat pelaksana.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik, yang dinilai dari aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaannya.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen (Suharsimi Arikunto, 2002 : 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Untuk mengetahui tingkat kevalidan kuesioner maka dilakukan uji korelasi antara skor (nilai) tiap tiap pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan maka disesuaikan dengan tabel nilai product moment (Sukidjo Notoatmodjo, 2002 : 133)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Soekidjo Notoatmodjo, 2002 : 133). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Dalam penelitian ini perhitungan reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang sama kepada sekelompok responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan responden sebanyak dua kali. Hasil pengukuran pertama dikorelasikan dengan hasil pengukuran kedua dengan rumus korelasi product moment dengan ketentuan apabila angka korelasinya sama atau lebih dari angka kritis pada derajat kemaknaan 0,05 maka kuesioner tersebut reliabel (Soekidjo Notoatmodjo, 2002 : 135).

3.7 Tehnik Pengambilan Data

3.7.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung oleh peneliti terhadap sasaran. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan tehnik wawancara langsung dan kuesioner yang ditujukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada perawat pelaksana di RS Banyumanik, dengan penilaian dari seluruh pendapat perawat mengenai aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaannya.

3.7.2 Data Sekunder

Data sekunder diambil dari bagian kepegawaian RS Banyumanik tentang Gambaran secara umum RS Banyumanik dan karakteristik perawat pelaksana digunakan sebagai data pendukung dari hasil penelitian.

3.8 Tehnik Analisis Data

3.8.1 Univariat

Analisis univariat dilakukan pada tiap variabel dari hasil penelitian dengan mendiskripsikan setiap variabel penelitian dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi pada tiap variabel. Diantaranya variabel bebas karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan. Pada variabel terikat yang didiskripsikan adalah tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.

3.8.2 Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mencari hubungan antara variabel karakteristik individu dengan kepuasan kerja. Uji hipotesis menggunakan *Chi-Square Test Independensi*, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Chi-Square* dan *Odds Rasio* untuk variabel bebas umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status perkawinan (Singgih Santosa, 2002 : 232). Sedangkan pada variabel bebas masa kerja menggunakan teknik analisis *T - Test* tidak berpasangan karena data berupa numerik (Sopiyudin Dahlan, 2004:66-68).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi RS Banyumanik

4.1.1.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Banyumanik

Rumah Sakit Banyumanik pada mulanya berdiri pada tahun 1989 dengan nama Rumah Sakit Prof. DR. Hars Danubroto sesuai dengan nama pendiri sekaligus pemiliknya yang bernama Prof. DR. Hars Danubroto. Pada saat itu ijin operasional Rumah Sakit Prof. DR. Hars Danubroto masih bersifat sementara dari Departemen Kesehatan. Setelah beberapa tahun berjalan Rumah Sakit Prof. DR. Hars Danubroto telah mengalami peningkatan dalam melayani pasien sehingga setelah pada 1998 bertepatan dengan HUT ke-10 Rumah Sakit Prof. DR. Hars Danubroto diganti dengan nama Rumah Sakit Banyumanik dengan dasar Keputusan Menteri Kesehatan bahwa nama seseorang yang masih hidup tidak dapat digunakan sebagai nama dari sebuah institusi serta atas pertimbangan bahwa rumah sakit tersebut terletak di daerah Banyumanik.

Pada tahun 1999, ijin operasional Rumah Sakit Banyumanik telah resmi keluar dari Departemen Kesehatan sehingga keberadaan Rumah Sakit Banyumanik sudah diakui oleh Departemen Kesehatan untuk melayani masyarakat dalam bidang kesehatan. Rumah Sakit Banyumanik merupakan rumah sakit swasta yang sifatnya berada dibawah naungan sebuah yayasan. Sebelum tahun 1989 berada dibawah naungan Yayasan Romo Ibu, selanjutnya pada tahun

2000 dialihkan dibawah naungan Yayasan Nurul Aini dan mulai tahun 2001 hingga saat ini dibawah naungan Yayasan Al Manshurin.

Rumah Sakit Banyumanik berlokasi di daerah Banyumanik yang dari dahulu sampai sekarang beralamat di Jl. Bina Remaja No. 61 Semarang. Adapun alasannya adalah karena lokasi dapat dengan mudah dijangkau dengan sarana transportasi yang ada, berada di pusat kota Banyumanik dan dekat dengan perumahan-perumahan.

4.1.1.2 Tujuan Dan Peran Serta Rumah Sakit Banyumanik

Tujuan Rumah Sakit Banyumanik :

- 1) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat.
- 2) Meningkatkan pemerataan, mutu, dan efisiensi pelayanan masyarakat.

Rumah Sakit Banyumanik mempunyai peran dan tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara terpadu, upaya promotif dan preventif serta melakukan upaya rujukan.

4.1.1.3 Visi, dan Misi Rumah Sakit Banyumanik

Visi dari Rumah Sakit Banyumanik yaitu mewujudkan Rumah Sakit Umum yang menjadi *Brain Image* masyarakat dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Misi Rumah Sakit Banyumanik yaitu memberikan pelayanan kesehatan paripurna yang terbaik kepada masyarakat secara efektif dan efisien dalam lingkungan bersih, sehat, dan nyaman dengan semangat beribadah.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan terhadap tiap-tiap variabel penelitian yaitu variabel terikat karakteristik individu perawat pelaksana diantaranya adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan. Sedangkan pada variabel bebas adalah kepuasan kerja perawat pelaksana.

4.2.1.1 Umur Perawat Pelaksana RS Banyumanik

Tabel 3

Kelompok Umur Perawat Pelaksana RS Banyumanik

NO	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3	4
1	< 25 tahun	13	41,9
2	25 – 34 tahun	18	58,4
	Jumlah	31	100

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah perawat pelaksana yang memiliki umur kurang dari 25 tahun adalah 13 orang (41,9 %) dan perawat yang berumur 25 sampai 34 tahun adalah 18 orang (58,4 %).

4.2.1.2 Jenis Kelamin Perawat Pelaksana RS Banyumanik

Tabel 4

Jenis Kelamin Perawat Pelaksana RS Banyumanik

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3	4
1	Laki - Laki	10	32,3
2	Perempuan	21	67,7
	Jumlah	31	100

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa jumlah perawat pelaksana yang memiliki jenis kelamin laki – laki adalah 10 orang (32,3 %) dan jumlah perawat pelaksana yang berjenis kelamin perempuan adalah 21 orang (67,7 %).

4.2.1.3 Masa Kerja Perawat Pelaksana RS Banyumanik

Tabel 5

Masa Kerja Perawat Pelaksana RS Banyumanik

NO	Masa Kerja	Jumlah	Mean	Std. Deviasi	Std. Error Mean
1	2	3	4	5	6
1	0 – 5 tahun	20	0,50	0,513	0,115
2	> 6 – 10 tahun	11	0,45	0,522	0,157

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa jumlah perawat pelaksana yang masa kerjanya 0 – 5 tahun adalah 20 orang, memiliki nilai rata – rata 0,50, dengan standart deviasi 0,513 dan standart error mean 0,115. Sedangkan pada masa kerja > 6 – 10 tahun berjumlah 11 perawat dengan nilai rata – rata 0,45, memiliki standart deviasi 0,522 dan standart error mean 0,157.

4.2.1.4 Tingkat Pendidikan Perawat Pelaksana RS Banyumanik

Tabel 6

Tingkat Pendidikan Perawat Pelaksana RS Banyumanik

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3	4
1	SPK	7	22,6
2	Akper/Akbid	24	77,4
	Jumlah	31	100

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa jumlah perawat pelaksana yang tingkat pendidikannya SPK adalah 7 orang (22,6 %), dan jumlah perawat yang tingkat pendidikannya Akper / Akbid adalah 24 orang (77,4 %).

4.2.1.5 Status Perkawinan Perawat Pelaksana RS Banyumanik

Tabel 7

Status Perkawinan Perawat Pelaksana RS Banyumanik

NO	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3	4
1	Kawin	15	48,4
2	Belum Kawin	16	51,6
	Jumlah	31	100

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa jumlah perawat pelaksana yang kawin adalah 15 orang (48,4 %), dan jumlah perawat pelaksana yang belum kawin adalah 16 orang (51,6 %).

4.2.1.6 Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana RS Banyumanik

Tabel 8

Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana RS Banyumanik

NO	Tingkat Kepuasan Kerja	Skor	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3	4	5
1	Tidak puas	Skor < 15	26	83,8
2	Puas	Skor ≥ 15	5	16,2
Jumlah			31	100

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa jumlah perawat pelaksana yang merasa puas terhadap pekerjaannya adalah 5 orang (16,2 %), sedangkan jumlah perawat pelaksana yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya adalah 26 orang (83,8 %).

4.2.2 Analisis Bivariat

4.2.2.1 Hubungan Antara Umur Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Di RS Banyumanik

Tabel 9

Tabulasi silang Umur Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik

Umur Perawat Pelaksana	Kepuasan Kerja				p	OR	CI
	Tidak Puas		Puas				
	Jml	Persentase (%)	Jml	Persentase (%)			
< 25 tahun	10	76,9	3	23,1	0,017	6,67	1,319 – 33,693
25 – 34 tahun	6	33,3	12	66,7			

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa perawat berumur kurang dari 25 tahun yang merasa puas terhadap pekerjaannya ada 3 orang (23,1 %), perawat berumur kurang dari 25 tahun yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya ada 10 orang (76,9 %), perawat berumur 25 – 34 tahun yang merasa puas terhadap pekerjaannya sejumlah 12 orang (66,7 %), dan perawat berumur 25 – 34 tahun yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sejumlah 6 orang (33,3 %).

Berdasarkan hasil analisis *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,017 < ;(0,05)$, sehingga H_a yang menyatakan bahwa ada hubungan antara umur perawat pelaksana dengan kepuasan kerja dapat diterima. Berdasarkan perhitungan Risk Estimate didapatkan *Odds Ratio (OR)* adalah 6,67 dengan interval 1,319 – 33,693. Hal ini dapat dikatakan bahwa perawat pelaksana yang memiliki umur kurang dari 25 tahun akan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya 6,67 kali dibandingkan dengan perawat pelaksana yang berumur 25 – 34 tahun.

4.2.2.2 Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik

Tabel 10

Tabulasi silang Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik

Jenis Kelamin	Kepuasan Kerja				p	OR	CI
	Tidak Puas		Puas				
	Jml	Persentase (%)	Jml	Persentase (%)			
Laki - laki	7	70,0	3	30,0	0,252	-	-
Perempuan	9	42,9	12	57,1			

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa perawat pelaksana berjenis kelamin laki - laki yang merasa puas terhadap pekerjaannya ada 3 orang (30,0 %), dan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya ada 7 orang (70,0 %). Perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan yang merasa puas terhadap pekerjaannya sejumlah 12 orang (57,1 %), dan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sejumlah 9 orang (42,9 %).

Berdasarkan hasil analisis *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,252 > ;(0,05)$, sehingga H_a yang menyatakan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin perawat pelaksana dengan kepuasan kerja ditolak. Karena tidak adanya hubungan antara jenis kelamin perawat pelaksana dengan kepuasan kerja, maka penghitungan *OR* dengan menggunakan *Risk Estimate* tidak ditampilkan atau tidak dapat dibaca.

4.2.2.3 Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik

Tabel 11

Tabulasi silang Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik

		<i>P</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>Std. Error Difference</i>	<i>CI</i>
Kepuasan Kerja Perawat	<i>Equal Variances Assumed</i>	0,816	0,05	0,194	- 0,351 – 0,442
	<i>Equal Variances Not Assumed</i>	0,818	0,05	0,195	-0,360 – 0,451

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa tabel silang antara masa kerja dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai $p > ;(0,05)$, maka varian data kedua kelompok masa kerja sama, sehingga yang dibaca pada kolom *Equal Variances Assumed*, dengan nilai perbedaan rerata 0,05, nilai *Std. Error Difference* 0,194 dan interval kepercayaan - 0,351 – 0,442.

Berdasarkan hasil analisis *T - Test* tidak berpasangan diperoleh nilai $p = 0,816 > ;(0,05)$, sehingga H_a yang menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja perawat pelaksana dengan kepuasan kerja ditolak. Atau tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja pada Perawat Pelaksana di RS Banyumanik.

4.2.2.4 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik

Tabel 12
Tabulasi silang Tingkat Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik

Tingkat Pendidikan	Kepuasan Kerja				p	OR	CI
	Tidak Puas		Puas				
	Jml	Prosentase (%)	Jml	Prosentase (%)			
SPK	4	57,2	3	42,8	1,000	-	-
Akper / Akbid	12	50,0	12	50,0			

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa perawat pelaksana dengan tingkat pendidikan SPK (Sekolah Perawat Kesehatan) yang merasa puas terhadap

pekerjaannya ada 3 orang (42,8 %), dan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya ada 4 orang (57,2 %). Perawat pelaksana dengan tingkat pendidikan Akper / Akbid yang merasa puas terhadap pekerjaannya ada 12 orang (50,0 %), dan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya ada 12 orang (50,0 %).

Berdasarkan hasil analisis *chi-square* diperoleh nilai $p = 1,000 > ;(0,05)$, sehingga H_a yang menyatakan bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan perawat pelaksana dengan kepuasan kerja ditolak.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *Chi-Square*, menunjukkan tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan perawat pelaksana dengan kepuasan kerja, sehingga penghitungan *OR* dengan menggunakan *Risk Estimate* tidak ditampilkan atau tidak dapat dibaca.

4.2.2.5 Hubungan Antara Status Perkawinan Dengan Kepuasan Kerja

Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik

Tabel 13

Tabulasi silang Status Perkawinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Banyumanik

Status Perkawinan	Kepuasan Kerja				p	OR	CI
	Tidak Puas		Puas				
	Jml	Prosentase (%)	Jml	Prosentase (%)			
Belum Kawin	11	66,7	5	33,3	0,049	4,4	0,975 – 19,851
Kawin	5	31,2	10	68,8			

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa perawat pelaksana dengan status kawin yang merasa puas terhadap pekerjaannya ada 10 orang (68,8 %), sedangkan yang tidak puas terhadap pekerjaannya ada 5 orang (31,2 %). Perawat pelaksana dengan status belum kawin yang merasa puas terhadap pekerjaannya ada 5 orang (33,3 %), sedangkan yang tidak puas terhadap pekerjaannya ada 11 orang (66,7 %).

Berdasarkan hasil analisis *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,049 < ;(0,05)$, sehingga H_a yang menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja perawat pelaksana dengan kepuasan kerja dapat diterima. Berdasarkan perhitungan Risk Estimate didapatkan *Odds Ratio (OR)* adalah 4,4 dengan interval 0,975 – 19,851. Hal ini dapat dikatakan bahwa perawat pelaksana yang memiliki dengan status belum kawin akan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya 4,4 kali dibandingkan dengan perawat pelaksana yang sudah kawin.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Karakteristik Individu Perawat Pelaksana

Persepsi perawat dalam penelitian ini sangat penting terutama mengenai tingkat kepuasan kerjanya. Pernyataan kepuasan kerja dipengaruhi salah satunya oleh karakteristik individu diantaranya adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Kelompok umur pada perawat pelaksana di RS Banyumanik yang paling banyak adalah 25 – 34 tahun yaitu sejumlah 18 orang, hal ini membuktikan bahwa kurangnya perasaan puas pada aspek pekerjaan dilihat dari faktor umur, karena

umur antara 25 – 34 tahun dan 40 – 45 tahun adalah umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan (Moh. As'ad, 1995:113).

Jenis kelamin yang paling banyak pada perawat pelaksana di RS Banyumanik adalah perempuan dengan jumlah 21 orang. Hal ini sesuai dengan rumah sakit lain pada umumnya, dimana sebagian besar perawat pelaksana didominasi oleh kaum perempuan. Di lain pihak terdapat pertimbangan lain bahwa perempuan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih disiplin dalam mematuhi wewenang daripada laki – laki, sehingga akan tercapai pelayanan keperawatan secara optimal (Stephen P. Robbin, 2001:48).

Masa kerja perawat pelaksana RS Banyumanik yang paling banyak adalah golongan masa kerja 0 – 5 tahun yaitu sejumlah 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata- rata sebagian besar perawat pelaksana masih dalam golongan baru, sehingga masih ada kemungkinan gejala ketidakpuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh karena masa kerja berhubungan secara konsisten dengan keluar masuknya karyawan dan kemangkiran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan banyaknya jumlah golongan masa kerja yang baru daripada yang lama, maka tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik masih rendah (Stephen P. Robbins,2001:49).

Tingkat pendidikan perawat pelaksana di RS Banyumanik sebagian besar lulusan D3 Akbid/Akper yaitu sejumlah 24 orang. Hal ini membuktikan bahwa perawat pelaksana di RS Banyumanik rata – rata sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup untuk kapasitas pekerjaannya. Namun didalam penelitian ini tingkat pendidikan kurang berpengaruh pada kepuasan kerja dikarenakan

persepsi mereka tentang kepuasan kerja di RS Banyumanik rata – rata sama, sehingga tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya.

Lebih dari setengahnya, status perkawinan perawat pelaksana di RS Banyumanik adalah kawin, yaitu sebanyak 16 orang. Kecenderungan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya pada perawat yang sudah kawin lebih tinggi daripada perawat yang belum kawin. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa seseorang yang telah berkeluarga lebih cenderung serius dalam menangani pekerjaan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan keluarga dibandingkan dengan perawat yang belum kawin yang masih memiliki beban tanggung jawab tidak terlalu berat.

4.3.2 Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang dirasakan seseorang yang merupakan hasil dari membandingkan penampilan atau *outcome* (produk) yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang (Sondang P. Siagian, 1999:295). Dilihat dari hasil penelitian jawaban seluruh item pertanyaan mengenai aspek – aspek pekerjaan, terdapat beberapa item pertanyaan yang sebagian besar menjawab tidak puas, diantaranya adalah item tentang besarnya gaji bila dibandingkan dengan latar belakang pendidikan, masa kerja maupun beban tanggung jawab. Hal ini membuktikan bahwa RS Banyumanik kurang memperhatikan kesejahteraan para perawatnya, untuk itu perlu adanya standart gaji yang lebih layak disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, masa kerja maupun beban tanggung jawab. Misalnya, diadakan pemberian gaji tambahan

untuk pekerjaan diluar tanggung jawabnya sebagai perawat pelaksana, sehingga kesejahteraan perawat lebih terjamin.

Disisi lain pembenahan aspek – aspek kerja lainnya sangat diperlukan guna kelancaran bertugas bagi perawat pelaksana, seperti ruang kerja perawat yang kurang luas, sistem keamanan rumah sakit yang perlu diperketat, serta pemenuhan perlengkapan alat – alat kerja perawat yang masih kurang. Dari segi sosial misalnya interaksi dan kerjasama dalam mengerjakan pekerjaan baik sesama karyawan, atasan maupun karyawan lainnya sudah terpenuhi, sehingga hal ini bisa menjadi modal dasar dalam perwujudan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik untuk mencapai kemajuan RS Banyumanik.

4.3.3 Hubungan Antara Umur Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan perhitungan *Chi-Square* didapatkan bahwa $p = 0,017$ ($p < 0,05$) atau ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa umur antara 25 – 34 tahun dan umur 40 – 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan (Moh. As'ad, 1995:113).

Teori lain menyatakan bahwa semakin lanjut usia karyawan, maka tingkat kepuasannyapun akan semakin tinggi dikarenakan adanya beberapa alasan diantaranya adalah :

- 1) Semakin lanjut umur seseorang maka semakin sulit memulai karier baru ditempat baru

- 2) Dikarenakan adanya gaya hidup yang sudah mapan
- 3) Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan – rekannya dalam organisasi, sebaliknya mudah menduga bagi para karyawan yang lebih muda usianya, keinginan untuk pindah lebih besar (Sondang P. Siagian, 1999:298).

4.3.4 Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan perhitungan *Chi-Square* didapatkan bahwa $p = 0,252$ ($p > 0,05$) atau tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Bambang Haryo Wicaksono (1982) yang menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara kepuasan kerja karyawan pria dan wanita (Moh. As'ad, 1995:121).

Teori lain juga menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar (Stephen P Robbins, 2001:48).

Tetapi terdapat teori lain yang berpendapat bahwa perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja, teori ini diungkapkan oleh Glenn, Taylor, dan Wlaver (1977) yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dengan wanita, dimana kebutuhan wanita untuk merasa

puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria (Moh. As'ad, 1995:121).

4.3.5 Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan perhitungan *Chi-Square* didapatkan bahwa $p = 0,816$ ($p > 0,05$) atau tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik. Hal ini tidak sesuai dengan pernyataan yang menyebutkan bahwa masa kerja ternyata konsisten berhubungan secara negatif dengan keluar masuknya karyawan dan dikemukakan sebagai salah satu dari peramal tunggal terbaik atas kepuasan kerja jika dilihat dari keluar masuknya karyawan atau perawat (Stephen P Robbins, 2001:49).

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan atau perawat lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua (Robert kreitner, Angelo Kinicki, 2003:275).

Berdasarkan hasil penelitian tentang masa kerja dengan kepuasan kerja maka perlu dibuat kebijakan – kebijakan baru oleh pihak manajemen rumah sakit tentang pemberian kesejahteraan bagi karyawan atau perawat yang memiliki masa kerja yang lebih lama, sehingga pada akhirnya dapat dicapai produktivitas kerja yang optimal.

4.3.6 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan perhitungan *Chi-Square* didapatkan bahwa $p = 1,000$ ($p > 0,05$) atau tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Adib Farchan (1984) yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja, namun berbeda dengan hasil penelitian dari Gilmer (1966) yang menyimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan lanjutan atas merasa sangat puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Moh. As'ad, 1995:122).

Pernyataan lain yang tidak sesuai dengan hasil penelitian diatas menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja (Robert kreitner, Angelo Kinicki, 2003:277). Hasil penelitian diatas juga tidak sesuai dengan pernyataan yang menyebutkan semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan – tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat (Kenneth N. Wexley, Gary A. Yuki, 2003:149).

4.3.7 Hubungan Antara Status Perkawinan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Berdasarkan perhitungan *Chi-Square* didapatkan bahwa $p = 0,049$ ($p > 0,05$) atau ada hubungan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang

menyebutkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Stephen P Robbins, 2001:49).

4.3.8 Kelemahan Penelitian

- 1) Penelitian ini dalam mengumpulkan data tidak menggunakan angket/kuesioner baku tentang kepuasan kerja, melainkan menggunakan angket/kuesioner yang disusun oleh peneliti sendiri dengan kombinasi dari beberapa buku yang berhubungan dengan kepuasan kerja.
- 2) Kepuasan kerja perawat merupakan pernyataan subjektif dari perawat, sehingga kepuasan kerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain pendekatan dan perilaku petugas, mutu informasi yang diterima, waktu pengisian kuesioner yang terbatas dan lain sebagainya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
- 2) Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
- 3) Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
- 4) Tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.
- 5) Ada hubungan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Pihak manajemen Rumah Sakit perlu mengenali perbedaaan – perbedaaan individual perawat dengan menggunakan tujuan dan umpan balik atas keputusan – keputusan yang diambil dengan melibatkan para perawat. Hal ini

perlu untuk memahami apa yang penting dan diprioritaskan bagi para perawat secara khusus dan karyawan lain secara umumnya. Dengan memperhatikan karakteristik individu seperti umur, masa kerja, dan status perkawinan sehingga pada akhirnya dapat tercipta produktivitas perawat yang meningkat, dan komitmen kepada tujuan kerja.

- 2) Pihak manajemen Rumah Sakit hendaknya perlu memperhatikan kesejahteraan perawat melalui insentif yang diterima disesuaikan dengan kinerja yang dihasilkan dilihat dari tanggung jawab yang diemban, lama kerja, pendidikan perawat serta pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Prenada Media.
- Ary Ginanjar Agustian. 2005. *ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*. Jakarta : Penerbit ARGA
- Ashar Sunyoto Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia
- Ec. Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Fraser, T.M.. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT. PUSTAKA BINAMAN PRESSINDO
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. GRAMEDIA PUSTAKA UTAMA
- Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat FIK UNNES. 2006. *Pedoman Penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Strata I*. Semarang : IKM-FIK
- Kartini Kartono. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaaan dan Industri*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Kenneth, N. Wexley, dan Gary, A. Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA
- La Ode Jumadi Gaffar. 1999. *Pengantar Keperawatan Profesional*. Jakarta : Buku Kedokteran EGC
- Lembaga Demografi FE UI. 2000. *Dasar – Dasar Demografi*. Jakarta : Penerbit FE UI
- Miner, J.B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. London : Mc Grawhill
- Mobley, William.h. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab-Sebab Dan Pengendaliannya*. Penerjemah : Nurul Iman. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo
- Moh. As'ad. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : LIBERTY
- Nasrul Effendy. 1998. *Dasar-dasar Keperawatan Kesehatan Masyarakat*. Editor Yasmin Asih. Edisi 2. Jakarta : buku Kedokteran EGC

- Nursalam. 2002. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Pandji Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA
- P. Robbin, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT INDEKS kelompok GRAMEDIA
- Profil Kesehatan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2004*. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dinas Kesehatan
- Robert Kreitner, dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Salemba Emban Patria
- Santoso Soeroso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. Jakarta : Buku Kedokteran EGC
- Singgih Santosa. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT Elek Media Komputindo.
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BPFE
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Sondang P. Siagian. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sopiyudi Dahlan. 2004. *Statistik Kedokteran dan Kesehatan Uji Hipotesis Dengan SPSS Program 12 Jam*. Jakarta : Bina Mitra Press
- Soedarmono Soejitno, dkk. 2002. *Reformasi Perumahan Indonesia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Soerjono Soekanto. 1993. *Kamus Sosiologi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Soekidjo Notoatmojo. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Tulus M. A, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- UU No.23 Tahun 1992, tentang Kesehatan, Departemen Kesehatan