

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM YARSI PONTIANAK

NURMALASARI

Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Bina Sarana Informatika
Jln. Abdurahman Shaleh No.18, Pontianak. Indonesia
Email : mhala_mm@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze factors that influence job satisfaction in hospital nurses YARSI Pontianak. The variables used are salaries / wages (x1), co-workers (x2), working conditions (x3), the opportunity to go forward (x4), communications (x5), job security (x6) as independent variables and job satisfaction as the dependent variable. The method used by the survey method, the total population in the set of 39 respondents. Techniques of data collection consisted of interviews, observation, questionnaires, and documentation. Data analysis technique used is multiple linear regression. Based on data analysis coefficient of determination or R square amounted to 0.662. means that variable Y is influenced by the six independent variables at 66.2% while the remaining 34.8% were influenced by other variables. Value adjuster R Square of 59.9% indicates that there must be a strong influence of salary / wages (x1), peers (x2), working conditions (x3), the opportunity to go forward (x4), communications (x5) and job security (x6) are inter-related unit nurse at 59.9%, while the remaining 40.1% were influenced by other variables not examined in this study. It can be concluded that the hypothesis this research is accepted.

Keyword : Job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Pokok program pembangunan kesehatan menuju Indonesia sehat antara lain adalah memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan beberapa pelayanan kesehatan antara lain puskesmas dan Rumah Sakit. Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan, dan tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas tenaga kerjanya. Upaya peningkatan kualitas karyawan diantaranya meningkatkan pengetahuan intelektual, interpersonal, kemampuan teknis dan moral dalam pelayanan orang sakit.

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 (Soeroso, 2002).

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.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.” Adapun cerminannya yaitu moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam (Hasibuan, 2005) :

1. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih menyukai kepuasan kerja dalam pekerjaan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walau balas jasa itu penting

2. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Karyawan yang lebih menyukai kepuasan diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.
3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dan pelaksanaan kerjanya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut di atas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karenanya sumber kepuasan seorang karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi yang jelas dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2009). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitasnya dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, dan dari karyawan yang bersangkutan yang akan dicoba dianalisis.

Kepuasan kerja menarik untuk diteliti karena kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu di perhatikan guna menunjang kesehatan mental bagi pekerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar pengaruhnya baik bagi kepentingan individu, institusi, dan

masyarakat. Terutama dalam usaha peningkatan produktivitas dan menghindari stress dan kebosanan kerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pekerja.

Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak tetap dituntut memberikan pelayanan kepada para pasien dengan memuaskan. Hal ini berhubungan dengan banyaknya rumah sakit, apalagi dengan adanya kesadaran dari masyarakat akan arti kesehatan, tingginya pendidikan dan kesejahteraan masyarakat maka tuntutan masyarakat akan pentingnya pelayanan semakin meningkat.

Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan terbesar dan ujung tombak pelaksanaan pelayanan serta tenaga berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien. Citra rumah sakit dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan perawat.

Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan yang terdapat di kota Pontianak yang sangat dibutuhkan masyarakat, perlu memberikan pelayanan sebaik mungkin. Salah satunya dengan usaha peningkatan kinerja karyawan sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Tentunya keberhasilan dalam pelayanan kesehatan tersebut akan sangat ditunjang dengan kualitas-kualitas sumber daya manusianya. Melihat begitu besarnya pengaruh faktor produksi tenaga kerja terhadap tujuan perusahaan, maka penulis berkeinginan untuk meneliti masalah yang berbasis pada sumber daya manusia Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

A. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah

yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003).

Mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka (Greenberg & Baron 2003). Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Gibson, 2000)

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

“Job satisfaction is a result of employees perception of how well their jobs provides those things that are viewed as important.” Artinya kepuasan kerja adalah suatu hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan itu menyediakan sesuatu yang dianggap penting (Luthans, 2002). Pengertian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional dari situasi kerja, kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya bias diduga atau dirasakan. Dan juga kepuasan kerja seringkali ditetapkan melalui seberapa baiknya hasil mencapai atau melalui ekspektasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2009).

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin besar dimasa sekarang dan yang akan datang diperlukan produktivitas perawat yang semakin besar pula untuk itu. Setiap organisasi dalam melaksanakan kegiatannya selalu berusaha untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, hal ini penting karena tanpa pelayanan yang baik dapat

merusak citra dan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengantisipasi masalah tersebut maka pihak pimpinan organisasi harus mampu membina, mengelola, dan memperhatikan segenap potensi sumber daya yang ada dalam organisasi, dalam hal ini terutama menyangkut sumber daya manusia yaitu para perawat yang berperan melakukan aktivitas organisasi sehingga terciptanya kepuasan perawat.

Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan terbesar dan ujung tombak pelaksana pelayanan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien. Citra rumah sakit dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan perawat.

Kepuasan kerja menurut adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001)

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respons terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada institusi kesehatan hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif (besarnya hubungan) dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot hubungannya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya ditempat bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap perawat akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing perawat, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan perawat tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian juga sebaliknya.

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa

faktor-faktor kepuasan kerja, maka dapat dilakukan dengan cara pengukuran kepuasan kerja. Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja (Riggio:2005)

Ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu (Wibowo, 2007) :

1. *Single Global Rating* yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
2. *Summation Scoren* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitngkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Metode yang diterapkan umumnya adalah survei kepuasan kerja yaitu prosedur yang diterapkan untuk menghimpun perasaan pegawai tentang pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju.
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan Kerja.
Merupakan penunjang kepuasan kerja, di mana sangat mempengaruhi perasaan selama bekerja.
3. Gaji
Faktor ini lebih banyak menimbulkan ketidakpuasan, sehingga tidak jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diterimanya.
4. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil.
5. Pengawasan (Supervisi)
Supervisi yang buruk mengakibatkan absensi dan turnover, supervisi dianggap sebagai vigur ayah dan sekaligus sebagai atasannya.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keteampilan tertentu, sukar

dan mudahnya serta kebanggaan akan meningkatkan/ mengurangi kebosanan kerja.

7. Kondisi Kerja
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya seseorang bekerja.
9. Komunikasi
Dalam hal ini kesediaan dari atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi pegawai yang sangat dalam, sehingga menimbulkan dampak terhadap kerja.
10. Fasilitas
Fasilitas Rumah Sakit, cuti, dana pensiun maupun perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Namun dalam hal ini penulis membatasi menjadi enam variabel yaitu : upah/gaji, rekan sekerja, kondisi kerja, Kesempatan untuk maju, komunikasi dan keamanan

C. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara sebagai berikut :

1. Membuat pekerjaan yang menyenangkan
Karena pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas.
2. Orang dibayar dengan jujur
Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan / penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya.
3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.
Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.
4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang
Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Karena orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas

melakukan kontrol atas cara mereka melakukan sesuatu (Greenberg & Baron, 2003)

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespons kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara peningkatan kualitas kehidupan kerja (Hariandja, 2009).

Peningkatan kualitas kehidupan kerja oleh para ahli diartikan sebagai berikut : *A process by which an organization responds to employees' need by developing mechanism to allow them to share fully in making decision that design their lives at work.* Yang artinya dengan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu :

1. Pendekatan struktural : Pendekatan struktural adalah melakukan perubahan sistem kerja pegawai yang dapat dilakukan dengan :
 - a. Mendesain ulang pekerjaan : dengan mempertimbangkan berbagai aspek yaitu mempertimbangkan aspek-aspek kebutuhan manusia dalam pekerjaan seperti peningkatan otonomi, variasi tugas, signifikansi tugas, identifikasi tugas, dan *feedback*.
 - b. Meningkatkan keterlibatan pegawai : dalam pengambilan keputusan, mengatur, dan merencanakan pekerjaan mereka, melalui pendekatan tim atau kelompok kerja dengan cara pengembangan.
2. Pendekatan Proses : Pendekatan proses adalah melakukan berbagai proses terorganisasian untuk menciptakan adanya saling percaya diantara pegawai, saling membantu, mengurangi munculnya kelemahan manusia, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawai, yang dilakukan melalui
 - a. Peningkatan hubungan komunikasi,
 - b. Peningkatan disiplin kerja,
 - c. Penanggulangan stress,
 - d. Bimbingan,

- e. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja (Kreitner & Kinicki, 2001).

III. METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dalam bentuk survei. Informasi dikumpulkan dengan menanyai orang melalui daftar pertanyaan yang terstruktur. Dengan survei, periset bertujuan memperoleh informasi seperti preferensi, sikap, atau pendapat responden yang diungkapkan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan. Survei bertujuan untuk meliputi banyak orang sehingga hasil survei dapat dipandang mewakili populasi atau merupakan generalisasi.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang diperoleh langsung dari objek penelitian, untuk menjawab masalah penelitian secara khusus yang dikumpulkan dengan cara :

 - a. Wawancara, yaitu melakukan komunikasi langsung dengan pihak Rumah Sakit Islam YARSI Pontianak untuk memperoleh informasi yang diperlukan.
 - b. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada permasalahan yang ada pada objek penelitian yaitu pada Rumah Sakit Islam YARSI Pontianak, yang kemudian dicatat dan disusun menjadi data yang akan dipakai dalam penelitian ini.
 - c. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden melalui sejumlah daftar pertanyaan guna mengumpulkan informasi mengenai masalah yang sedang diteliti.
2. Data Sekunder

Yaitu data yang dikumpulkan tidak dari objeknya langsung melainkan sudah diolah oleh pihak lain seperti data pada catatan-catatan dan dokumen-dokumen di rumah sakit yang ada

kaitannya dengan permasalahan yang diteliti untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2002). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak sebanyak 39 orang.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan tehnik sensus dengan pertimbangan perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak dalam shift (pagi, siang atau malam) yaitu sebanyak 39 perawat pelaksana.

4. Alat Analisis Data

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kavalidan dari kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan Analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r \geq 0,3$. (Priyatno 2008 :16-17). Untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur memberikan gambaran tentang obyek yang diteliti sehingga menunjukkan dengan sebenarnya obyek diukur. Kuesioner diharapkan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya.

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2008).

5. Model Analisis Data

Model analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model ini dipilih karena dalam penelitian ini ingin diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yang terdiri Upah / Gaji, rekan sekerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, Komunikasi dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja perawat.

Komputasi Regresi linier berganda sebagai berikut (Wijaya, 2009) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + e$$

Dimana :

Y	= Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)
A	= Konstanta
x_1	= Variabel Upah / Gaji
x_2	= Variabel Rekan sekerja
x_3	= Variabel Kondisi kerja
x_4	= Variabel Kesempatan untuk maju
x_5	= Variabel Komunikasi
x_6	= Variabel Keamanan kerja
b_1	= Koefisien Upah / Gaji
b_2	= Koefisien Rekan sekerja
b_3	= Koefisien Kondisi kerja
b_4	= Koefisien Kesempatan untuk maju
b_5	= Koefisien Komunikasi
b_6	= Koefisien Keamanan kerja
e	= Standart Error

Beberapa uji asumsi klasik berikut ini harus dipenuhi dalam menggunakan suatu model regresi, yaitu :

1. Uji Normalitas
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.
2. Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2008).
3. Uji Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Priyatno, 2008).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak, dari hasil survey dan jawaban kuesioner diperoleh karakteristik perawat dan gambaran umum masing-masing variabel penelitian dalam penelitian sumber daya manusia, karakteristik perawat merupakan dimensi yang penting, yaitu pencerminan suatu dinamika perilaku yang berperan memberikan kontribusi dari suatu kenyataan empiris yang dihadapi dalam aktivitas sehari-hari. Para perawat memiliki latar belakang yang beraneka ragam baik menurut usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Keragaman ini menunjukkan bahwa perawat akan mempunyai

penilaian, kebutuhan, sikap dan selera yang berbeda pula.

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Namun dalam hal ini penulis membatasi menjadi enam variabel yaitu : upah/gaji, rekan sekerja, kondisi kerja, Kesempatan untuk maju, komunikasi dan keamanan.

A. Analisis Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r table*, *r table* dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=39, maka di dapat *r table* sebesar 0,316. Jika angka koefisien korelasi lebih besar dari angka tabel maka item tersebut adalah valid. Dari uji validitas variabel gaji/upah (x1), rekan sekerja (x2), kondisi kerja (x3), kesempatan untuk maju (x4), komunikasi (x5), keamanan kerja (x6) dan variabel kepuasan kerja (Y) tampak masing-masing butir

memiliki koefisien korelasi > 0,316 yang berarti bahwa semua butir dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1 : Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,714	31

Sumber: Data Diolah SPSS 13

Dari hasil analisis didapat nilai Alpha sebesar 0,714, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data(n) = 39, didapat sebesar 0,316. karena nilai nya lebih dari 0,316 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

B. Analisis Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Tabel 2 : Koefisien

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>		
	B	Std. E	Beta	t	Sig.	Toleran	VIF
1 (Constant)	5,627	3,099		1,700	,099		
Total x1	,259	,146	,190	1,775	,019	,922	1,085
Total x2	,218	,106	,236	2,061	,028	,803	1,245
Total x3	,303	,116	,283	2,602	,014	,893	1,120
Total x4	,190	,098	,263	1,935	,039	,572	1,747
Total x5	-,201	,123	-,214	-1,637	,021	,615	1,627
Total x6	,965	,136	,800	7,076	,000	,825	1,212

a. *Dependent Variable Totaly*

Sumber : Data Diolah SPSS 13

1. Uji Multikolinearitas

Dari hasil analisis dapat diketahui nilai variance inflation factor (VIF) ke enam variabel, yaitu Upah / Gaji (x1), Rekan Sekerja (x2), Kondisi Kerja (x3), Kesempatan untuk Maju (x4), Komunikasi (x5), Keamanan Kerja

(x6) dan variabel kepuasan kerja (Y) tidak lebih dari 5 sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Tabel 2 : Hasil Uji Normalitas

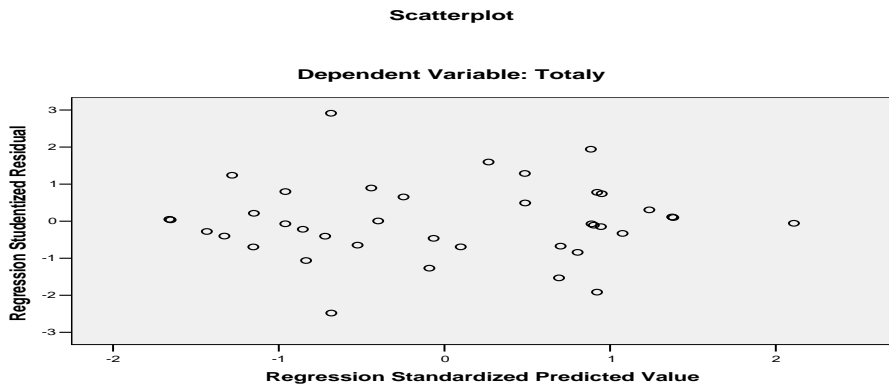
	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		
	Statistic	df.	Statistic	df.	Sig.
Total y	,139	,39	,930	,39	,018
Total x1	,136	,39	,934	,39	,024
Total x2	,121	,39	,971	,39	,400
Total x3	,131	,39	,950	,39	,085
Total x4	,117	,39	,976	,39	,569
Total x5	,119	,39	,955	,39	,124
Total x6	,123	,39	,965	,39	,259

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Diolah SPSS 13

Dari hasil di atas kita lihat pada kolom Kolmogorov-smirnov dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kepuasan kerja (Y) sebesar 0,056, untuk Upah/Gaji (x1) sebesar 0,068, Rekan Sekerja (x2) sebesar 0,162, Kondisi Kerja (x3) sebesar 0,092, Kesempatan Untuk Maju (x4) sebesar 0,073, Komunikasi (x5) sebesar 0,193 dan Keamanan Kerja (x6) sebesar 0,143, karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada semua variabel berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Dioleh SPSS 13

Dari hasil tersebut terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. dengan hasil demikian, kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak ada gejala homokedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas.

C. Fungsi Regresi

Tabel 4 : Fungsi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. E	Beta			Toleran	VIF
1 (Constant)	5,627	3,099		1,700	,099		
Total x1	,259	,146	,190	1,775	,019	,922	1,085
Total x2	,218	,106	,236	2,061	,028	,803	1,245
Total x3	,303	,116	,283	2,602	,014	,893	1,120
Total x4	,190	,098	,263	1,935	,039	,572	1,747
Total x5	-,201	,123	-,214	-1,637	,021	,615	1,627
Total x6	,965	,136	,800	7,076	,000	,825	1,212

a. Dependent Variable Totaly

Sumber : Data Olahan

Hasil analisis data diperoleh model atau fungsi regresi kepuasan kerja dengan faktor Upah / Gaji (x1), Rekan Sekerja (x2), Kondisi Kerja (x3), Kesempatan untuk Maju (x4), Komunikasi (x5) dan keamanan kerja (x6), sebagai variabel independent maka didapatkan fungsi regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,267 + 0,259X1 + 0,218X2 + 0,303X3 + 0,190X4 - 0,201X5 + 0,965X6$$

Dari fungsi regresi maka terdapat beberapa kesimpulan yang bisa dikemukakan, yaitu :

1. Konstanta sebesar 5,267; artinya jika faktor Upah/Gaji (x1), Rekan Sekerja (x2), Kondisi Kerja (x3), Kesempatan untuk Maju (x4), Komunikasi (x5) dan keamanan kerja (x6) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 5,267.
2. Koefisien regresi variabel gaji/upah sebesar 0,259; artinya jika variabel independen lainnya tetap, dan gaji/upah mengalami

kenaikan dalam satu satuan unit maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,259. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara gaji/upah dengan kepuasan kerja. Semakin naik nilai gaji/upah maka semakin meningkat kepuasan kerja.

3. Koefisien regresi variabel rekan sekerja sebesar 0,218; artinya jika variabel independen lainnya tetap, dan rekan sekerja mengalami kenaikan dalam satu satuan unit maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,218. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara rekan sekerja dengan kepuasan kerja. Semakin naik nilai rekan sekerja maka semakin meningkat kepuasan kerja.
4. Koefisien regresi variabel kondisi kerja sebesar 0,303; artinya jika variabel independen lainnya tetap, dan kondisi kerja mengalami kenaikan dalam satu satuan unit maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,303. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin naik nilai kondisi kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja.
5. Koefisien regresi variabel kesempatan untuk maju sebesar 0,190; artinya jika variabel independen lainnya tetap, dan kesempatan untuk maju mengalami kenaikan dalam satu satuan unit maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,190. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kesempatan untuk maju dengan kepuasan kerja. Semakin naik nilai kesempatan untuk maju maka semakin meningkat kepuasan kerja.
6. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar -0,201; artinya jika variabel independen lainnya tetap, dan komunikasi mengalami kenaikan dalam satu satuan unit maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,201. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antara komunikasi dengan kepuasan kerja. Semakin naik nilai komunikasi maka semakin menurun kepuasan kerja.
7. Koefisien regresi variabel keamanan kerja sebesar 0,965; artinya jika variabel independen lainnya tetap, dan keamanan kerja mengalami kenaikan dalam satu satuan unit maka kepuasan kerja (Y) akan

mengalami peningkatan sebesar 0,965. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kemanan kerja dengan kepuasan kerja. Semakin naik nilai keamanan kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja.

Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen secara serentak, maka dapat digunakan analisis korelasi ganda (R).

Tabel 4 : Model Summary

Model	R	R Square	R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,812 ^a	,662	,599	1,262

a. Predictors: (Constant), Total x6, Total x1, Total x3, Total x5, Total x2, Total x4,

b. Dependent Variable Totaly

Sumber : Data Diolah SPPS 13

Berdasarkan hasil Tabel Model Summary di atas, diperoleh angka R sebesar 0,814. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel upah/gaji (x1), rekan sekerja (x2), kondisi kerja (x3), kesempatan untuk maju (x4), komunikasi (x5) dan keamanan kerja (x6) dengan Kepuasan Kerja (Y).

Sedangkan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variable upah/gaji (x1), rekan sekerja (x2), kondisi kerja (x3), kesempatan untuk maju (x4), komunikasi (x5) dan keamanan kerja (x6) dengan Kepuasan Kerja (Y) maka digunakan analisis *Adjusted R Square*. Berdasarkan Tabel Model Summary di atas, diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,599 atau (59,9%). Hal ini menunjukkan pengaruh pengaruh variable upah/gaji (X1), rekan sekerja (X2), kondisi kerja (X3), kesempatan untuk maju (X4), komunikasi (X5) dan keamanan kerja (X6) secara serentak terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 59,9% selebihnya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari uji validitas, semua item variabel dinyatakan valid, sehingga layak untuk di uji. Sedangkan hasil dari uji realibilitas, butir-butir instrumen penelitian dinyatakan *reliable*.

2. Hasil analisis pada uji asumsi penyimpangan klasik, antar variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas, data pada variabel tersebut berdistribusi normal, serta tidak terdapat gejala Heterokedastisitas.
3. Berdasarkan Tabel Model Summary, diperoleh diperoleh angka R sebesar 0,814. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variable upah/gaji (x1), rekan sekerja (x2), kondisi kerja (x3), kesempatan untuk maju (x4), komunikasi (x5) dan keamanan kerja (x6) dengan Kepuasan Kerja (Y). Angka *Adjusted R Square* sebesar 0,599 atau (59,9%). Hal ini menunjukkan pengaruh pengaruh variable upah/gaji (x1), rekan sekerja (x2), kondisi kerja (x3), kesempatan untuk maju (x4), komunikasi (x5) dan keamanan kerja (x6) secara serentak terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 59,9% selebihnya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4. Variabel keamanan kerja (x6) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak.

Sedangkan saran yang dapat penulis sampaikan adalah :

1. Diharapkan kepada Rumah Sakit Islam Yarsi untuk terus berupaya melakukan peningkatan untuk mencapai kepuasan kerja perawatnya secara maksimal dan meningkatkan kondisi kerja yang dirasakan masih kurang di Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak.
2. Diharapkan kepada pimpinan untuk dapat mengawasi dan dapat berkomunikasi dengan baik dengan para perawatnya.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan kebijaksanaan yang bisa dirasakan lebih adil dan dapat diterima semua pihak khususnya bagi perawat.
4. Diharapkan kepada para perawat untuk lebih ditingkatkan kerjasamanya dan saling memberikan motivasi yang mendukung untuk peningkatan kinerjanya.
5. Diharapkan kepada Pihak Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak dan penelitian – penelitian berikutnya untuk terus melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap variable-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Yarsi Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson. (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses (Edisi Ke lima). Jakarta: Djarkasih Erlangga.
- Greenberg; & Born. (2003). *Behavior In Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Jakarta: Prentice hall.
- Handoko, T.Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi kedua). Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: CV Haji Masagung.
- Kreitner Robert; & Mangelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. Newyork: Mc.Graw Hill Education.
- Luthans, (2002). *Organizational Behavior* (Edisi ke tujuh). Singapore: McGraw Hill.
- Priyatno, Dwi. (2008). Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: Media Kom.
- Riggio, R.E. (2005). *Introduction to Industrial/Organizational Psychologi*, Scott, Foresman & amp. USA: Co
- Robbins, Stephen P. (1996). Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sugiono. (2002). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfa Betha.
- Santoso, Soeroso. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Tony. (2009). Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya