

610.73
AKU

φ C1

**PENGARUH KARAKTERISTIK DAN FAKTOR KONDISI PEKERJAAN
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PUSKESMAS
DI KABUPATEN PATI**

Tesis

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
guna memperoleh derajat Magister Kesehatan**

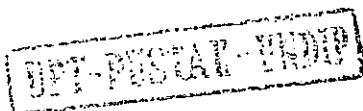


Oleh :

**Eny Akustia
E 4 A099010**

Administrasi Kebijakan Kesehatan

**Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat
Program Pascasarjana
Universitas Diponegoro
2001**



TESIS

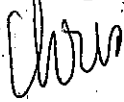
PENGARUH KARAKTERISTIK DAN FAKTOR KONDISI PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PUSKESMAS DI KABUPATEN PATI

Dipersiapkan dan disusun oleh
Eny Akustia, SKM
E 4 A099010
AKK

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 12 Juli 2001

DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



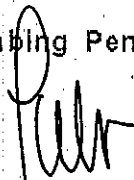
Dra. Chriswardani Suryawati, M. kes

Anggota Dewan Penguji lain



Sri Cahyowati, SKM, M. Kes

Pembimbing Pendamping



dr. Anneke Suparwati, MPH



Lucla Ratna K W, SH. M. Kes

Tesis ini telah dipertahankan sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan
Ketua Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat



dr. Sudiro, MPH, Dr (PH)

NIP. 131 252 965

Sertifikat

Saya, Eny Akustia, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister ini ataupun program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya

Eny Akustia

12 Juli 2001

P R A K A T A

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang maha Kuasa atas segala rahmat dan karunia Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis dengan judul " Pengaruh Karakteristik dan Faktor Kondisi Pekerjaan dengan Kepuasan kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Pati ". Disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana –S2 Program Pasca Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis mengucapkan terima kasih dan rasa hormat yang mendalam kepada Ibu Dra Chriswardani, M.Kes dan Ibu dr.Anneke Suparwati, MPH , yang dengan penuh perhatian serta kesabaran memberikan bimbingan dan arahan selama pembuatan tesis ini.

Ucapan terima kasih dan rasa hormat juga penulis haturkan kepada :

1. Direktur Jenderal PPM & PLP DepKes selaku Ketua Proyekt ICDC yang memberikan kesempatan penulis mengikuti pendidikan S-2 dengan bantuan beasiswa dana ICDC
2. Kepala kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Jawa Tengah yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mengikuti pendidikan S-2 Undip
3. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Pati yang mengijinkan serta memberikan persetujuan untuk menggunakan Puskesmas sebagai lokasi penelitian
4. Kepala Dinas Kes. Kab. Kudus yang mengijinkan serta memberi persetujuan dan kemudahan peneliti dalam melakukan uji coba instrumen penelitian.

5. Ibu dr Harbandinah, SKM sebagai Periview yang telah banyak memberi arahan dalam penyempurnaan penyelesaian tesis.
6. Direktur beserta seluruh staf pengelola Program Pasca sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro yang telah memberikan ijin penulis untuk mengikuti program Pasca Sarjana UNDIP.
7. Semua dosen dan staf pengajar Program Pasca sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro yang telah memberi dorongan dan ilmu pengetahuan untuk penyelesaian tesis.
8. Direktur RSD RAA Soewondo Pati yang telah memberi ijin dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan studi S-2.
9. Yang tercinta orang tua, suami dan anak kami Omy, Vidya dan Dian yang dengan penuh kesabaran memberikan dorongan penulis untuk mengikuti pendidikan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu khususnya teman – teman RSD RAA Soewondo Pati yang telah membantu penulis dalam penyusunan tesis.

Penulis sadar bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran perbaikan sangat penulis harapkan, sehingga dapat lebih berguna dan memberi manfaat bagi pihak terkait

Pati, Juli 2001

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Sertifikat.....	iii
Prakata.....	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	5
C. Keaslian Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Kepuasan kerja.....	11
1. Pengertian	11
2. Teori kepuasan kerja.....	12

a. Descrepancy teori.....	12
b. Eguity Theori.....	12
c. Two Faktor Theory.....	13
3. Faktor - faktor Kepuasan Kerja.....	13
4. Faktor – faktor Kondisi pekerjaan	15
a. Situasi pekerjaan	15
b. Supervisi.....	18
c. Insentif / Gaji.....	19
d . Teman Kerja.....	20
e Promosi.....	21
5. Karakteristik Biografik	22
a. Umur.....	22
b. Jenis kelamin.....	24
c. Masa kerja.....	24
d. Pendidikan.....	24
B Puskesmas.....	26
C. Keperawatan.....	27
D. Perawat di Puskesmas.....	28
E. Kerangka Teori.....	31
F Kerangka konsep.....	33
G. Hipotesis	34

BAB III.	METODE PENELITIAN.....	35
	A. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	35
	B. Subyek Penelitian.....	35
	C. Instrumen Penelitian.....	36
	D. Cara Penelitian.....	37
	E. Variable Penelitian	43
	F. Pengumpulan Data.....	43
	G. Analisa Data.....	44
	H. Definisi Operasional.....	45
	I. Keterbatasan Penelitian	48
BAB IV.	HASIL PENELITIAN	49
	A . Hasil Penelitian	49
	1 . Gambaran Umum.....	49
	2. Karakteristik Responden	51
	3. Tingkat kepuasan berdasar kelompok Umur Masa Kerja , Penghasilan	52
	4. Distribusi Tingkat Kepuasan Responden.....	54
	5. Kurang Puasnya Responden Per Item Kuesioner Pada variabel Keupasan Kerja.....	54
	6. Distribusi tingkat Kepuasan Responden menurut Kondisi Kerja	55

7. Kurang Puasnya responden Per Item Kuesioner	
Menurut Faktor Kondisi Kerja.....	55
8. Analisis hubungan karakteristik responden ,	
Faktor Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja ...	58
9. Analisis Pengaruh antara karakteristik responden	
dan faktor Kondisi Kerja dengan kepuasan	
Kerja	60
BAB . V	
Pembahasan	63
A . Karakteristik Responden	63
B . Kondisi Kerja	65
C. Kepuasan Kerja.....	74
BAB . VI	
KESIMPULAN DAN SARAN	76
A . Kesimpulan	76
B . Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3. 1. Hasil analisa validitas variabel kepuasan kerja.....	39
3. 2. Hasil analisa validitas variabel situasi pekerjaan.....	40
3. 3. Hasil analisa validitas variabel pengawasan.....	41
3. 4. Hasil analisa validitas variabel gaji/insentif.....	41
3. 5. Hasil analisa validitas variabel teman kerja.....	42
3. 6. Hasil analisa validitas variabel promosi.....	42
4. 1. Distribusi responden menurut jenis kelamin.....	49
4. 2. Distribusi responden menurut status perkawinan.....	50
4. 3. Distribusi responden menurut status kepegawaian.....	50
4. 4. Distribusi penghasilan responden	51
4. 5. Distribusi responden menurut kelompok umur.....	51
4. 6. Distribusi responden menurut masa kerja.....	52
4. 7. Tingkat kepuasan responden menurut kelompok umur.....	53
4. 8. Tingkat kepuasan responden menurut kelompok masa kerja.	53
4. 9. Distribusi Tingkat Kepuasan Responden.....	54
4.10. Kurang Puasnya Responden Per Item Kuesioner Kepuasan Kerja.....	54
4.11. Distribusi tingkat kepuasan responden menurut faktor kondisi	55
4.12. Kurang Puasnya Responden Per Item Kuesioner Situasi Pekerjaan.....	56
4.13. Kurang Puasnya Responden Per Item Kuesioner Supervisi	56

4.14.	Kurang Puasnya Responden Per Item Kuesioner Gaji/Isentif	57
4.15.	Kurang Puasnya Responden Per Item Kuesioner Teman Kerja	57
4.16.	Kurang Puasnya Responden Per Item Kuesioner Promosi....	58
4.17.	Hubungan karakteristik responden,kondisi kerja dengan kepu- asan kerja.....	59
4.11.	Pengaruh karakteristik responden terhadap kepuasan kerja...	60
4.12.	Pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.....	61

DAFTAR GAMBAR

Halaman		
Gambar 1	Kerangka Teori : Perilaku Individu	32
Gambar 2	Kerangka Konsep Penelitian	33

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Surat kepada Perawat (SPK) di Kabupaten Kudus
- 2 Surat kepada Perawat (SPK) di Kabupaten Pati
- 3 Kuesioner penelitian
- 4 Hasil penelitian menurut variabel kepuasan, Kondisi kerja
- 5 Uji validitas kuesioner kepuasan Kerja dengan Kondisi Kerja menggunakan korelasi Product moment
- 6 Reliability Analisis Scale (Alpha) Kuesioner Kepuasan kerja dan Kondisi Kerja
- 7 Regresi karakteristik responden dengan Kepuasan Kerja
- 8 Regresi faktor Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Eny Akustia

Pengaruh Karakteristik dan Faktor Kondisi Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Pati

Tenaga perawat di Puskesmas memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan pengobatan kepada para pasien dan kegiatan puskesmas diluar gedung, untuk itu perawat dituntut dapat melaksanakan tugas secara profesional. Profesionalisme dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik perawat dan faktor kondisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas non perawatan di Kabupaten Pati.

Penelitian ini bersifat eksploratif. Populasi penelitian semua perawat yang bertugas di Puskesmas sebanyak 179 perawat, sampel penelitian ditentukan secara purposive dengan kriteria bekerja di Puskesmas non perawatan dan berpendidikan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) dengan jumlah 125 perawat. Variabel bebas karakteristik perawat (umur dan masa kerja) dan kondisi kerja meliputi situasi pekerjaan, supervisi, gaji/insentif, teman kerja, promosi. Variabel terikat kepuasan kerja. Data dianalisis dengan uji statistik korelasi Pearson dan regresi ganda dengan indikator signifikansi 95 % ($p = 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur responden ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ($p = 0,002$) dan kelima variabel kondisi kerja ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (situasi pekerjaan $p = 0,000$, promosi $p = 0,000$, gaji/insentif $p = 0,007$, supervisi $p = 0,01$, teman kerja $p = 0,02$). Secara bersama – sama karakteristik perawat dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Rekomendasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini agar perawat dapat meningkatkan produktifitas kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja serta untuk mengurangi kerutinan dan kebosanan kerja, kepala puskesmas dapat melaksanakan rotasi kerja secara berkala. Selain itu Kepala Puskesmas dalam melaksanakan supervisi dapat memberikan bimbingan / pembinaan serta mau menerima masukan bawahan dan bila perlu memberikan reward / teguran. Perlu penelitian khusus tentang kepuasan kerja yang berkaitan dengan gaji/insentif.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Karakteristik, Kondisi Kerja, Perawat (SPK), Puskesmas Non Perawatan.

Kepustakaan 34
Halaman 78

ABSTRACT

ENY AKUSTIA

Characteristic and work's behavior influence to Public Health Center nurse's satisfaction in Pati regency

Nurse employees of the public Health center in the important role for giving cured and health service for patients and the outside activities of Public Health service, for this reason nurses are demanded to be able to do the task professionally. Professionalism can increase the quality and satisfaction work.

Research purpose is able to know the effect of nurse's characteristic and job condition to satisfaction work in the public health center non treatment in Pati Regency.

This research is explorative. All research population are 179 nurses who work in the public health center, the sample of research is stated purposively by criteria's work in the non treatment public health center and Vocccasional health school in totality 125 nurses.

A dependent variable is nurse's characteristic (age and length of job) and job condition involves situation work, supervision, salary/insentivity, work friends/partners, promotion. An independent variable is work satisfaction. Data are analyzed by Pearson correlation statistic test and double regrestion by 95 % ($p = 0,05$) significant indicator.

Research result shows that there is relation between the respondent's age and work satisfaction ($p=0,002$) significantly and the five of work condition variable there is relation with work satisfaction (work situation $p=0,000$, promotion $p=0,000$, salary/insentivity $p=0,007$, supervision $p=0,01$, work friends/partners $p=0,021$). As together, there is an influence of nurse's characteristic and job condition for work satisfaction.

Recommendation which can be given for this research in order that nurses can increase work productivity, and at last, it can increase work satisfaction and also decrease continuation and boredom one, the chief of public health center can do work rotation periodically. Besides that the chief of public health center in doing supervision can give guidance and accept the lowance's idea and give reward/warm if possible. It is necessary for spesial research about the relation between work satisfaction and salary / insentivity.

Key word : satisfaction work's, characteristic, behavior work's, nurses
(voccasional health school), non treatment public health center

Reference : 34

Page : 78

BAB. I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan Kesehatan bertujuan mencapai kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal (Dep.Kes.RI.1986). Untuk itu visi pembangunan kesehatan tahun 2010 adalah mewujudkan masyarakat, bangsa dan negara yang sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya diseluruh wilayah Republik Indonesia. Untuk merealisasi visi dibuat misi pembangunan kesehatan. Misi pembangunan kesehatan melaksanakan upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dan upaya tersebut dilaksanakan disemua tempat pelayanan kesehatan baik pemerintah maupun swasta. Pelaksanaan pelayanan kesehatan yang bersifat promotif dan preventif merupakan perwujudan dari paradigma sehat yang pada saat ini lebih banyak dapat dilaksanakan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskemas).

Puskesmas merupakan unit pelayanan terdepan dan langsung dapat menjangkau masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Puskesmas mempunyai 18 kegiatan pokok, salah satu dari 18 kegiatan pokok tersebut adalah perawatan kesehatan masyarakat. Upaya perawatan kesehatan masyarakat meliputi upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan dan pemulihan (Dep. Kes RI, 1991).

Agar pelayanan perawatan kesehatan masyarakat dapat terwujud maka pelayanan keperawatan perlu ditingkatkan mutunya. Indikator mutu pelayanan keperawatan masyarakat adalah pelayanan dilakukan secara profesional. Profesionalisme perawatan kesehatan pada hakekatnya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai standar. Profesionalisme keperawatan dapat terwujud apabila tenaga perawat yang memberikan pelayanan memiliki jenjang pendidikan tinggi keperawatan yaitu DIII atau Sarjana Keperawatan (Sitorus, 2000).

Hasil penelitian pada dua rumah sakit pemerintah menunjukkan bahwa profesionalisme pelayanan keperawatan yang dinilai dari dokumen keperawatan baru mencapai 23,7 % (Sitorus, 1999) hal ini menunjukkan bahwa sampai saat ini pelayanan keperawatan yang profesional dan diberikan pada berbagai institusi kesehatan belum dilakukan secara optimal.

Berdasarkan penelitian Nurachma (2000) menunjukkan bahwa lebih dari 85% perawat berkualifikasi non profesional (belum tamat AKPER), 14% memiliki kualifikasi perawat profesional pemula dan kurang 1 % memiliki kualifikasi perawat profesional.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pati jumlah tenaga keperawatan yang bekerja di 28 Puskesmas sebesar 179 orang (27,75 %) dari seluruh karyawan Puskesmas. Kualifikasi pendidikan mereka : AKPER 16 orang (8,94 %), SPK 146 (81,56 %) dan SPKC 17 (9,5 %). Setiap Puskesmas mempunyai tenaga perawat sebanyak 3 sampai dengan 8 orang. Ratio tenaga perawat per puskesmas 6,39 orang, idealnya setiap Puskesmas memiliki 9 perawat, sedangkan ratio perawat per 100.000 penduduk sebesar 15,46 (Dep.Kes RI, 1997).

Data tersebut menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan perawat yang bertugas di Puskesmas Kabupaten Pati sebagian besar belum profesional. Pada tahun 2000 jumlah perawat puskesmas yang dikirim untuk mengikuti pendidikan / pelatihan fungsional perawat sebanyak 6 orang (3,7 %) dari 179 perawat. Salah satu penyebab rendahnya pendidikan atau pelatihan perawat adalah kurangnya dukungan dana pemerintah (Nurachma, 2000). Pendidikan seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi dan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kompetensinya, kompetensi yang rendah dapat mengurangi kepuasan kerja. Handoko (2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah menyebabkan hasil pekerjaan karyawan kurang baik. Seseorang akan merasa puas atas pekerjaan yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu telah memenuhi harapan.

Hasil kinerja Puskesmas di Kabupaten Pati relatif belum optimal, tahun 1998 pencapaian nilai rata – rata (66,01%) pada strata II dan pada tahun 1999 menurun menjadi 62,23 %. Pada tahun 1998 Kunjungan rawat jalan rata – rata per hari 219,83 orang dan pada tahun 1999 rata-rata per hari 215,54 orang. Pada aspek pelayanan pengobatan di Puskesmas mempunyai nilai strata III (30,57%), strata II (32,14 %) dan Strata I (64,29%). Kunjungan pelayanan pengobatan di puskesmas tahun 1998 sebanyak 789.205 orang , tahun 1999 sebanyak 794.644 orang. Berdasarkan hasil penelitian, disamping keberhasilan, Puskesmas masih banyak kekurangan / masalah kinerja yang perlu diatasi secara menyeluruh (Dep.Kes RI, 2000).

Kegiatan perkesmas yang dilaksanakan di Kabupaten Pati adalah membina keluarga rawan, hasilnya baru dapat menjangkau 1154 KK (12,67%) dari target yang ditentukan (9108 KK). Kelompok khusus yang dibina Puskesmas adalah pembinaan kepada lansia dan baru dilaksanakan 22 Puskesmas (78,57%) dari seluruh Puskesmas yang ada, sedangkan jumlah kelompok yang dibina sebanyak 42 kelompok. Selain kegiatan tersebut juga dilakukan pembinaan kepada 2 panti asuhan dan 24 pondok pesantren, semua pondok pesantren saat ini telah memiliki pos kesehatan pesantren. Pelaksanaan pembinaan dilakukan satu tahun sekali, sedangkan pembinaan yang diharapkan sebaiknya dilakukan setiap tribulan . Untuk menunjang pelayanan PHN (Public Health Nursing) tersedia peralatan PHN Kit sebanyak 38 buah (12,96%), jumlah tersebut kurang memadai dibanding jumlah desa yang perlu dibina yaitu sebanyak 293 desa (Din. Kes Kab. Pati, 2000)

Dari aspek keluaran menunjukkan cakupan pelayanan dalam gedung cukup tinggi dan kegiatan perkesmas diluar gedung relatif kurang, rendahnya cakupan di luar gedung berhubungan dengan produktifitas dan utilisasi puskesmas dibidang pelayanan pengobatan dan perkesmas, disamping meningkatnya jumlah pesaing pelayanan kesehatan swasta.

Munculnya pesaing baru berupa pelayanan kesehatan swasta dapat menjadi ancaman kelangsungan Pelayanan Pengobatan Puskesmas (Trisnantoro, 1997). Oleh karena itu tanpa ada perbaikan atau peningkatan mutu puskesmas dalam masa-masa yang akan datang akan ditinggalkan oleh pelanggan, khususnya masyarakat menengah keatas akan cenderung lebih memanfaatkan Balai Pengobatan Swasta dari pada Puskesmas. Padahal

sampai saat ini pengobatan di Puskesmas masih merupakan primadona dari seluruh pelayanan di Puskesmas dan paling banyak menghasilkan pendapatan bagi Puskesmas.

Faktor penyebab rendahnya kinerja perawat puskesmas di Kabupaten Pati antara lain: belum adanya komitmen bersama antara karyawan terhadap tujuan organisasi, kurangnya peralatan / sarana prasarana, rendahnya dana yang tersedia, kurangnya kedisiplinan karyawan serta rendahnya pengawasan dari atasan. Gray dan Anderson (1983), Nadozie dan Elder (1985), mengatakan bahwa kurangnya pengawasan terhadap standar kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan .

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis pada bulan Nopember 2000 diperoleh data bahwa sebagian besar perawat kurang disiplin (datang terlambat dan pulang sebelum waktunya), rata – rata per bulan 42,85% puskesmas yang melaporkan apel. Dari daftar absensi karyawan Puskesmas diketahui rata-rata ketidakhadiran waktu pagi terendah 5,2 % dan tertinggi 38,4 %, sedang ketidakhadiran apel siang rata-rata terendah 8,2 % dan tertinggi 42,46% serta kurang puas terhadap kinerjanya (Din.Kes Kab.Pati , 2000).

Dari uraian tersebut diatas menunjukkan adanya masalah kepuasan kerja perawat puskesmas di Kabupaten Pati, yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal (kondisi kerja di puskesmas).

B. PERUMUSAN MASALAH

Tenaga perawat di Puskesmas memegang peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat, baik

pelayanan dalam gedung maupun di luar gedung. Untuk dapat melaksanakan pelayanan yang bermutu dibutuhkan tenaga perawat yang profesional. Profesionalisme seorang perawat dapat diperoleh melalui jenjang pendidikan. Profesionalisme yang rendah dapat mengurangi kompetensi, rendahnya kompetensi dapat mempengaruhi kinerja, disamping itu karakteristik (umur, masa kerja), teman sekerja, supervisi atasan, situasi kerja, insentif dan promosi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja yang rendah dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, rendahnya tingkat kepuasan perawat dapat mengakibatkan menurunnya mutu pelayanan. Mutu pelayanan yang rendah dapat mempengaruhi kunjungan pasien serta akan mengancam kelangsungan hidup puskesmas.

Berdasarkan uraian tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ **bagaimanakah pengaruh antara karakteristik dan faktor kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja perawat Puskesmas di Kabupaten Pati “ ?**

C. KEASLIAN PENELITIAN

Ada beberapa penelitian yang membahas kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit antara lain :

- 1 Asaat Pitoyo (1997) meneliti tentang analisis faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan perawatan kesehatan masyarakat di Puskesmas Kabupaten Semarang. Hasil penelitian menyebutkan ada hubungan yang bermakna antara faktor

eksternal (iklim kerja, supervisi, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi) dengan kinerja perawat.

2. Zainal Ilyas Nampira (1997) di Dinas Kesehatan Propinsi Dati I Tim – Tim meneliti persepsi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi gaya kepemimpinan dan situasi kepemimpinan pimpinan unit kerja dengan kepuasan kerja karyawan serta secara umum gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang memberi derajat kepuasan kerja yang lebih besar pada karyawan.
3. Harbakti (1998) meneliti tentang hubungan karakteristik pelaksanaan tugas perawat kesehatan terhadap mutu pelayanan puskesmas rawat inap di Kabupaten Magelang. Hasil penelitian menyebutkan bahwa karakteristik perawat puskesmas rawat inap yang tidak ada hubungan dengan mutu pelayanan adalah motivasi kerja, sedangkan karakteristik lain yaitu uraian tugas, tingkat pendidikan/pelatihan, masa kerja dan kemampuan kerja ada hubungan bermakna dengan mutu pelayanan puskesmas rawat inap.
4. Sido Utomo (1999) di RSUD Ambarawa, meneliti kepuasan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan TQM, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi karyawan terhadap pelaksanaan TQM dengan kepuasan umum dan Kepuasan kerja karyawan di RSUD Ambarawa.
5. Sadiyanto (2001), meneliti Faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat puskesmas rawat inap dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja, pelatihan, insentif, iklim kerja dengan kepuasan kerja

Selama ini sepengetahuan penulis belum ada penelitian tentang kepuasan kerja perawat puskesmas di Kabupaten Pati, penelitian kepuasan perawat pada puskesmas bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan puskesmas, maka penulis tertarik untuk menelitinya.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kabupaten Pati sebagai masukan untuk menganalisis dan mengevaluasi kepuasan kerja perawat serta dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia melalui upaya – upaya yang berdampak peningkatan kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan tentang pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia di institusi kesehatan khususnya di Puskesmas.
3. Bagi peneliti merupakan pengalaman yang berguna untuk menerapkan teori yang pernah diperoleh selama mengikuti pendidikan.

E. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik , faktor kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja perawat puskesmas non perawatan di Kabupaten Pati.

Khusus :

1. Mengetahui deskripsi karakteristik perawat yang meliputi : umur dan masa kerja.
2. Mengetahui deskripsi faktor kondisi pekerjaan yang meliputi : situasi pekerjaan, supervisi, gaji / insentif, teman kerja dan promosi.
3. Mengetahui deskripsi Kepuasan kerja perawat puskesmas non perawatan
4. Mengetahui pengaruh karakteristik perawat (umur dan masa kerja) dengan kepuasan kerja.
5. Mengetahui pengaruh kondisi pekerjaan (situasi pekerjaan, supervisi, gaji/insentif, teman kerja dan promosi) dengan kepuasan kerja.

F. RUANG LINGKUP PENELITIAN

1. Lingkup keilmuan.

Bidang ilmu kesehatan masyarakat yang berhubungan dengan studi administrasi kebijakan kesehatan khususnya sub bidang sumber daya manusia.

2. Lingkup materi.

Materi dibatasi pada beberapa karakteristik perawat (umur, masa kerja) dan faktor kondisi pekerjaan (situasi pekerjaan, supervisi, insentif / gaji, promosi, rekan sekerja) hubungannya dengan kepuasan kerja.

3. Lingkup sasaran.

Sasaran penelitian dibatasi pada perawat berpendidikan SPK yang bekerja di Puskesmas non perawatan di Kabupaten Pati.

4. Lingkup lokasi

Lokasi penelitian dilaksanakan di seluruh puskesmas non perawatan dan puskesmas pembantu di Kabupaten Pati.

5. Lingkup waktu

Penelitian dilaksanakan mulai proposal bulan Januari sampai Maret Tahun 2001 sampai dengan pelaksanaan penelitian April sampai Mei Tahun 2001 dan ujian tesis bulan Juli Tahun 2001.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KEPUASAN KERJA

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Seorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu 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 individu.. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Kenyataan menunjukkan bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja (unsur ekonomis), akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja.

1. Pengertian

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang

seharusnya diterima, serta terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (Blum dalam Anoraga 1998, Handoko 1995, Muchlas 1994).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “ *security feeling* “ (rasa aman) dan mempunyai segi-segi : 1) Sosial ekonomi : gaji dan jaminan sosial, 2). Sosial psikologi : kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya (Hadi dalam Anoraga , 1998).

2 Teori Kepuasan Kerja.

Menurut Darokah (1996) , ada 3 (tiga) teori tentang Kepuasan Kerja.

a. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut Locke (1969) , kepuasan atau tidak kepuasan kerja tergantung pada diskrepansi (perbedaan) antara apa yang diperoleh seseorang dan apa yang diharapkan atau diinginkan.. Seseorang menjadi puas bila tidak ada perbedaan antara keinginan dan yang diperoleh. Seseorang menjadi tidak puas bila apa yang diperolehnya lebih kecil dari pada apa yang diinginkan. Seseorang akan lebih puas bila tidak ada perbedaan dan memperoleh akses yang menguntungkan. Dan seseorang menjadi lebih tidak puas bila ia memperoleh akses yang merugikan dan tidak sesuai dengan keinginannya (Robbins 1996, Muchlas 1994).

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*) oleh Jane Pearson .

Teori keadilan menyatakan bahwa kepuasan ada bila individu merasakan keadilan dalam pekerjaannya, yaitu persepsi keadilan tercapai bila

perbandingan antara input – outcome seorang individu sepadan dengan individu lainnya, sedangkan ketidakadilan terjadi bila perbandingan tersebut tidak sepadan.

Input adalah suatu nilai yang menyokong suatu pekerjaan / jabatannya, seperti pendidikan, pengalaman, ketrampilan, masa kerja, persediaan atau perlengkapan kerja .

Outcome adalah suatu nilai yang didapat dari suatu pekerjaan / jabatan, seperti upah, keuntungan, status, penghargaan dan kesempatan untuk berprestasi dan ekspresi diri . (Robbins 1996 , Muchlas ,1994)

c. *Two – Factor Theory* dari Frederick Herzberg , 1959

Menurut *Two – factor theory* kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berbeda secara kualitatif. Karakteristik pekerjaan dapat digolongkan menjadi dua yaitu *satisfiers* atau motivator dan *Dissatisfiers* atau faktor hygiene .

Teori ini berasumsi bahwa kepuasan tergantung pada adanya faktor *satisfiers* yang berupa penghargaan intrinsik yaitu prestasi, tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja tercapai bila faktor *satisfiers* terpenuhi dan tidak terdapat hambatan pada faktor *hygienis* atau *dissafiers* yaitu berupa upah, penyeliaan, interpersonal relation, kondisi kerja, keamanan kerja. (Gibson 1996, Muchlas 1994).

3 Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Burt dalam Anoraga (2000) mengemukakan pendapatnya tentang faktor – faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja adalah sbb :

perbandingan antara input – outcome seorang individu sepadan dengan individu lainnya, sedangkan ketidakadilan terjadi bila perbandingan tersebut tidak sepadan.

Input adalah suatu nilai yang menyokong suatu pekerjaan / jabatannya, seperti pendidikan, pengalaman, ketrampilan, masa kerja, persediaan atau perlengkapan kerja .

Outcome adalah suatu nilai yang didapat dari suatu pekerjaan / jabatan, seperti upah, keuntungan, status, penghargaan dan kesempatan untuk berprestasi dan ekspresi diri . (Robbins 1996 , Muchlas ,1994)

c. *Two – Factor Theory* dari Frederick Herzberg , 1959

Menurut *Two – factor theory* kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berbeda secara kualitatif. Karakteristik pekerjaan dapat digolongkan menjadi dua yaitu *satisfiers* atau motivator dan *Dissatisfiers* atau faktor hygiene .

Teori ini berasumsi bahwa kepuasan tergantung pada adanya faktor *satisfiers* yang berupa penghargaan intrinsik yaitu prestasi, tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja tercapai bila faktor *satisfiers* terpenuhi dan tidak terdapat hambatan pada faktor *hygienis* atau *dissafiers* yaitu berupa upah, penyeliaan, interpersonal relation, kondisi kerja, keamanan kerja. (Gibson 1996, Muchlas 1994).

3 Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Burt dalam Anoraga (2000) mengemukakan pendapatnya tentang faktor – faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja adalah sbb :

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain : hubungan langsung antara manajer dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja , emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor – faktor individual, yaitu berhubungan dengan sikap, umur, jenis kelamin.
- c. Faktor – faktor luar, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.

Chiselli dan Brown dalam Anoraga (1955) mengemukakan bahwa faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain : kedudukan, pangkat jabatan, masalah umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, mutu pengawasan.

Luthans dalam Mustar (1999) mengemukakan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya ialah *payment* (gaji), karakteristik pekerjaan, promosi, supervisi, *work group* (kelompok kerja) dan kondisi kerja.

Sedangkan Steers dalam Robbin (1996) mengemukakan faktor kondisi pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain nilai pekerjaan, upah, atau kompensasi, kesempatan promosi, penyeliaan dan rekan sekerja.

Selain itu Muchlas (1994) mengatakan bahwa seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas Lebih dari itu, bukan hanya kepuasan kerja berkaitan erat dengan penurunan angka absen kerja dan pindah kerja, namun sebuah

organisasi juga harus bertanggung jawab dalam memberikan kepuasan kerja intrinsik bagi anggotanya.

Pekerjaan seseorang bukan hanya berupa aktivitas – aktivitas yang nyata dan kasat mata, namun juga berupa interaksi dengan lingkungannya, baik rekan kerja, atasan, maupun bawahannya. Selain itu juga menyangkut kemampuannya dalam menyesuaikan diri terhadap peraturan organisasi dan suasana kerjanya, serta pencapaian standar prestasi kerja. Kepuasan kerja menyangkut pula pada hakekatnya pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kesempatan promosi, serta pendapatan yang diterima seseorang. Jadi jelaslah bahwa konsep tentang kepuasan kerja adalah mencakup pengertian yang sangat luas (Gibson et al, 1996, Muchlas, 1994).

Smith dalam Gibson (1996) juga menjelaskan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor upah, faktor kesempatan promosi, faktor penyelia dan faktor - faktor rekan sekerja

Dan Robbins (1996) mengatakan bahwa faktor – faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

4. Faktor – faktor kondisi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain (Steers, 1985, Smith, 1969, Luthans, 1992, Robbins, 1996) :

- a. Situasi Pekerjaan

Dalam bekerja memerlukan keamanan dan perlindungan, antara lain bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan

yang akan dilakukannya. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was – was atau ragu – ragu.

Persyaratan agar karyawan mempunyai rasa aman didalam pekerjaannya adalah suasana kerja itu dirasakan sebagai suasana tanpa ada rasa ancaman, ancaman bahwa sebagai karyawan tak akan dipecat semena – mena tanpa alasan yang masuk akal, juga suasana dimengerti oleh atasan.

Pengetahuan yang diperlukan agar ada rasa aman dalam diri karyawan (Mulyono dalam Anoraga 2000) antara lain:

- 1) Pengetahuan mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan, kantor, atasan, karyawan lain didalam pekerjaan. Karyawan ditinjau dari sudut atasan mungkin perlu ikut serta didalam pelaksanaan dan kelanjutan dari pekerjaannya.
- 2) Karyawan perlu memperoleh pengetahuan atau perlu mempelajari kebijakan umum (*general policy*) dari perusahaan sehingga bila karyawan dalam masa transisi / perubahan maka kebijakan umum bisa berubah dan karyawan sering tak mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang diharapkan.
- 3) Karyawan perlu mengetahui prosedur dan aturan permainan yang baik dan tepat yang berlaku sekarang. Sistem dan prosedur dan peraturan – peraturan dalam perusahaan harus jelas / tak kabur sangat mempengaruhi rasa aman karyawan.
- 4) Pengetahuan tentang penilaian kegiatan – penilaian pekerjaan karyawan oleh atasan diketahui karyawan tersebut sehingga

karyawan menjadi tahu kekurangan – kekurangan dan bagaimana mengubah yang buruk supaya menjadi baik.

Usaha untuk membuat para karyawan betah bekerja demi kepentingan organisasi selain memberikan insentif sesuai kebutuhan masing – masing juga perlu kondisi kerja yang lebih manusiawi seperti fasilitas kesehatan, rekreasi, kesempatan mengambil cuti, kemungkinan memperoleh promosi. Selain itu faktor ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktifitas kerja seorang karyawan.

Rasa senang dengan suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi. Vinokur dan Kaplan dalam Mustar (1999) menyebutkan bahwa faktor penentu kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang ada. Kondisi pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, nilai dan tujuan dari individu tersebut (Cribbin 1984).

Disebutkan pula bahwa kondisi kerja tersebut termasuk penghargaan internal yaitu pencapaian prestasi dan tantangan dalam pekerjaan, penghargaan eksternal yaitu gaji, dan kenyamanan, serta penghargaan masa depan yaitu kesempatan promosi. Mottaz dalam Mustar (1999) menemukan bahwa penghargaan intrinsik mempunyai hubungan yang lebih besar pada kepuasan kerja, daripada penghargaan ekstrinsik.

b. Supervisi

Steers dalam Robbin (1996) menyebutkan bahwa Kepuasan kerja akan meningkat jika manajer melakukan pendekatan yang melibatkan partisipasi karyawan sebagai bawahan. Jika manajemen menggunakan pendekatan otoriter dan sentralisasi pengambilan keputusan akan menyebabkan kurangnya kepuasan kerja dan kreatifitas.

Pimpinan yang efektif adalah sikap pimpinan yang direktif suportif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi kerja (Gibson *et al* 1996).

Penyelia langsung merupakan orang yang seharusnya memiliki pandangan yang paling lengkap dari kinerja sehari-hari seorang karyawan. Penyelia langsung kemungkinan yang paling mampu mengaitkan kinerja individu terhadap tujuan departemental dan tujuan organisasional.

Monitoring yang cermat dan kontinyu dari motivasi kerja karyawan merupakan hal penting untuk mendapat perhatian pimpinan organisasi terutama bagian personalia (Muchlas , 1994) . Crawford dkk dalam Frazer (1999) menemukan faktor – faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah hubungan yang harmonis antara personel dan penyelia, kesempatan untuk mengembangkan karier, keamanan kerja, staffing dan job stress yang cukup.

Perilaku atasan seorang merupakan determinan utama dari kepuasan. Dalam studi didapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat

memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka (Robbins, 1996)

c. Insentif / gaji

Pada dasarnya seseorang yang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya insentif yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Insentif dari kerja banyak bentuk dan tak selalu tergantung pada uang. Insentif adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

Insentif merupakan pengakuan dan penghargaan manajemen terhadap karyawan. Imbalan yang bisa meningkatkan kepuasan kerja adalah imbalan eksternal dan internal, perhatian. Imbalan Ekstrinsik berasal dari pekerjaan meliputi uang, status, promosi, rasa hormat, dan perhatian. Imbalan Instrinsik merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri meliputi cara penyelesaian, prestasi, otonomi.

Insentif yang proporsional akan memotivasi dan memuaskan karyawan serta sebaliknya insentif yang tak proporsional akan menimbulkan keluhan, penurunan prestasi, kepuasan kerja dan menurunnya moral pekerja, dan ini akan menjadi sumber berbagai aktifitas protes serikat buruh (Braid 1991).

Menurut Cribbin (1984), Upah yang baik adalah upah yang dianggap adil dan jumlahnya memuaskan, memenuhi kebutuhan dasar (makanan, pakaian, perumahan yang merupakan kebutuhan pokok, juga kebutuhan lain seperti pendidikan, kesehatan, rekreasi).

Menurut Simamora (1997), Sistem Kompensasi yang tak memadai dan tidak adil akan menciptakan ketidakpuasan karyawan, keluhan-keluhan karyawan dan pengorganisasian serikat pekerja.

Demikian juga Robbins (1996) mengatakan bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lowery , *et al* . (1995) menunjukkan lebih dari 60 % pekerja merasa puas dengan gaji dan insentif yang ia terima, dengan 78,3 % karyawan tingkat manajerial memberikan tanggapan yang menyenangkan, 60,8 % supervisor merasa puas, sementara 56,4 % karyawan non supervisor memberikan jawaban yang positif.

d. Teman kerja

Hubungan sosial yang ada diantara karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan kerja. Sehingga perlu diusahakan agar karyawan tidak hanya mampu bekerja sama tetapi juga harus mau melakukan kerja sama. Melalui kerjasama , karyawan beranggapan bahwa pekerjaan akan dapat cepat selesai dan akan mendapatkan kepuasan .

Cribin (1984) menyebutkan kepuasan yang didapat atau rekan sekerja berupa perasaan dihargai. Kerja sama yang ideal adalah berpikir bersama, merasakan bersama dan bergerak bersama. Komunikasi antar rekan sekerja mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Rekan sekerja adalah bagian lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi sikap dan pandangan sesama karyawan. Kedekatan hubungan kerja dan jumlah kontak pribadi kerap menempatkan rekan sejawat dalam suatu posisi membuat penilaian kinerja yang akurat. Dalam kelompok yang belum dewasa, atau dalam sistem imbalan yang individual kompetitif, evaluasi rekan sejawat dapat menciptakan banyak masalah. Masalah – masalah itu dapat meliputi tekanan, perselisihan, perpecahan, sikap negatif, motivasi kerja yang menurun dan menurunnya produktifitas.

Robbins (1996) mengatakan bahwa mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Sedangkan menurut Gibson et al (1996) , dukungan sosial dari rekan sekerja diperlukan bagi setiap karyawan. Rekan sekerja yang menciptakan situasi bersahabat dan mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

e. Promosi

Pinfield dalam Frazer (1999) mengatakan bahwa pengembangan karier mempunyai relevansi langsung bagi efektifitas organisasi dan bagi kepuasan anggota organisasi. Individu yang bisa “ maju ” di suatu perusahaan adalah orang – orang yang mampu menampilkan diri secara baik dan sering di saat – saat yang penting (Manajemen, 1980)

Muchlas (1994) dan Robbins (1996) menyebutkan bahwa reward system (kesempatan untuk memperoleh promosi melalui

jenjang kepangkatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, dengan demikian untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan, oleh karena itu individu – individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 1996)

Menurut Handoko (1995), promosi dapat ditempuh melalui : (1). Pendidikan formal dan pendidikan non formal, (2) kenaikan pangkat , (3) menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi sering tidak dapat dilaksanakan, karena tidak adanya lowongan dalam pekerjaan tsb. Karyawan yang tidak berhasil untuk mengisi lowongan kerja internal harus diberitahu mengapa mereka tidak memperoleh kesempatan karier

5. Karakteristik Biografik.

Kepuasan kerja dipengaruhi karakteristik biografik antara lain : Umur, jenis kelamin, masa kerja dan status perkawinan, ciri kepribadian, nilai – nilai dan sikapnya, tingkat kemampuan (Muchlas , 1994)

a. Umur

Muchlas (1994) berpendapat bahwa hubungan umur dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tua

umur karyawan makin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, setidaknya sampai umur karyawan menjelang pensiun pada pekerjaan yang dikuasainya. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain :

- 1) Bagi karyawan yang agak lanjut usia makin sulit memulai karier baru di tempat lain.
 - 2) Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita – cita.
 - 3) Gaya hidup yang sudah mapan.
 - 4) Sumber penghasilan yang relatif terjamin.
 - 5) Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan – rekannya dalam organisasi.
- (Siagiaan, 2000)

Sebaliknya mudah menduga bahwa bagi para karyawan yang lebih muda usia, keinginan pindah itu lebih besar. Greenberg dan Baron (1977) mengemukakan bahwa kepuasan kerja meningkat pada usia 30-an, kemudian menurun pada usia 40-an dan akan meningkat lagi pada usia 50-an sampai mereka pensiun. Faktor usia merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan, mengingat hal tersebut mempengaruhi kekuatan fisik dan psikis seseorang serta pada usia tertentu seorang karyawan akan mengalami perubahan potensi kerja. Tenaga kerja yang lebih senior cenderung puas dengan pekerjaannya karena mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan berdasarkan pengalamannya. Mereka cenderung lebih stabil emosinya sehingga

secara keseluruhan dapat bekerja lebih lancar, teratur dan mantap.
(Davis, 1984).

b. Jenis Kelamin

Berkaitan dengan aspek gender, Muchlas (1994) berpendapat bahwa dalam berbagai penelitian dapat dikatakan bahwa secara umum tidak ada perbedaan yang signifikan dalam produktifitas kerja maupun kepuasan kerja.

c. Masa Kerja

Dalam hal pengalaman kerja atau senioritas Muchlas (1994) mengemukakan sampai saat ini belum dapat diambil kesimpulan yang meyakinkan , bahwa pengalaman kerja yang lama akan dapat menjamin bahwa mereka lebih produktif daripada karyawan yang belum lama kerja. Namun Luthans dalam Mustar (1999) berpendapat bahwa karyawan baru cenderung kurang puas dibandingkan dengan karyawan yang lebih senior. Terdapat berbagai alasan terjadinya hal ini karena karyawan baru datang ditempat kerja dengan harapan tinggi yang tidak memungkinkan untuk dipenuhi atau mungkin untuk pekerjaan tsb hanya dibutuhkan pendidikan atau kemampuan yang lebih rendah daripada kemampuan yang dipunyai karyawan baru tersebut. Pendapat Greenberg dan Baron (1997) lebih jauh menyatakan bahwa karyawan yang lebih berpengalaman lebih tinggi kepuasan kerjanya daripada mereka yang kurang pengalaman kerjanya.

d. Pendidikan

Gilmer dalam Frazer (1992), mengatakan makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah seseorang berpikir secara luas,

makin tinggi daya inisiatifnya dan makin mudah pula untuk menemukan cara – cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bila pekerjaannya tidak sesuai dengan kehendak hatinya, mereka lebih sulit merasa puas, lebih mudah bosan, lebih mudah sombong dan makin tinggi tuntutan mereka terhadap perusahaan.

B. PUSKESMAS

Puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok (DepKes R .I,1997)

Pelayanan kesehatan yang diberikan Puskesmas adalah pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan pengobatan (*kuratif*), upaya pencegahan (*preventif*), peningkatan kesehatan (*promotif*) dan pemulihan kesehatan (*rehabilitatif*) yang ditujukan kepada semua penduduk dan tidak dibedakan jenis kelamin dan golongan umur, sejak pembuahan dalam kandungan sampai tutup usia.

Fungsi Puskesmas dalam kegiatan pelayanan (DepKes RI, 1997) adalah :

1. Sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat diwilayah kerjanya.
2. Membina peran serta masyarakat diwilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk dapat hidup sehat.

3. Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya.

Tujuan Perkesmas sebagai kegiatan pokok Puskesmas (DepKes RI , 1993) adalah :

1. Tujuan Umum :

Meningkatnya kemandirian masyarakat dalam mengatasi masalah keperawatan kesehatan masyarakat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal.

2. Tujuan Khusus :

- a. Dipahaminya pengertian sehat dan sakit oleh masyarakat.
- b. Meningkatnya kemampuan individu, keluarga, kelompok khusus dan masyarakat untuk melaksanakan keperawatan dasar dalam rangka mengatasi masalah kesehatan.
- c. Tertanganinya keluarga rawan yang memerlukan pembinaan dan pelayanan keperawatan.
- d. Terlayaninya kasus – kasus yang memerlukan tindak lanjut dan pelayanan keperawatan.
- e. Terlayaninya kelompok khusus / panti yang memerlukan pembinaan dan pelayanan keperawatan.
- f. Terlayaninya kasus – kasus resiko tinggi yang memerlukan pelayanan keperawatan di Puskesmas dan di rumah.

Dalam melaksanakan kegiatan diwilayah kerjanya, Puskesmas ditunjang dengan Puskesmas Pembantu yang meliputi 2 sampai 3 desa dengan sasaran penduduk kurang lebih 10.000 orang. Sedangkan Puskesmas yang telah diberikan tambahan ruang dan fasilitas untuk

menolong penderita gawat darurat baik berupa tindakan operatif terbatas maupun rawat inap sementara berfungsi sebagai Puskesmas Perawatan.

Pola ketenagaan di Puskesmas ditinjau dari pelayanan perawatan kesehatan masyarakat diharapkan dapat dicukupi sejumlah Perawat kesehatan (8), Perawat kesehatan/mahir bidan (5), Perawat gigi (1)

C KEPERAWATAN

Perawat adalah seorang yang telah menyelesaikan pendidikan perawat tingkat dasar yaitu perawat dengan pendidikan SPK, perawat tingkat I yaitu perawat dengan pendidikan Akper dan perawat tingkat II yaitu perawat dengan pendidikan sarjana keperawatan (S1). (DepKes. R..I, 1997).

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga, masyarakat, baik sakit maupun sehat, yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Dep. Kes. RI, 1991).

Adapun tujuan perawatan kesehatan masyarakat adalah untuk pencegahan dan peningkatan kesehatan masyarakat melalui pelayanan keperawatan langsung terhadap individu, keluarga dan masyarakat serta perhatian langsung terhadap kesehatan seluruh masyarakat dan mempertimbangkan bagaimana masalah / issue kesehatan masyarakat mempengaruhi individu, keluarga dan masyarakat (Smith , 1985).

Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada pasien atau klien,

pada berbagai tingkat pelayanan kesehatan dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar manusia, dengan menggunakan metodologi proses keperawatan, berpedoman pada keperawatan, dilandasi etik dan etika keperawatan, dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan. (PPNI,1999)

Dalam melaksanakan kegiatan keperawatan, harus sesuai dengan wewenang, tanggung jawab dan etika profesi keperawatan. Keperawatan menghargai dan mengakui keseluruhan martabat manusia, tidak membedakan jenis kelamin, umur, warna kulit, bangsa, agama atau kepercayaan, tingkat sosio –budaya, termasuk ekonomi (Dep.Kes RI, 1991).

D PERAWAT DI PUSKESMAS

Peran, fungsi dan tanggung jawab perawat di Puskesmas (PPNI, 1999) adalah sebagai berikut :

1. Peran dan fungsi perawat adalah:
 - a. Sebagai pelaku / pemberi asuhan keperawatan langsung kepada klien, dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan.
 - b. Sebagai advokat klien, perawat berfungsi sebagai penghubung antara klien dengan tim kesehatan yang lain dalam upaya pemenuhan kebutuhan klien, membela kepentingan klien dan membantu klien untuk memahami semua informasi dan upaya kesehatan yang diberikan oleh tim kesehatan dengan pendekatan tradisional maupun profesional. Peran advokasi sekaligus mengharuskan perawat bertindak sebagai nara sumber dan fasilitator

dalam tahap pengambilan keputusan terhadap upaya kesehatan yang harus dijalani oleh klien / keluarga.

- c. Sebagai pendidik klien, perawat membantu klien meningkatkan kesehatannya melalui pemberian pengetahuan yang terkait dengan keperawatan dan tindakan medik yang diterima, sehingga klien / keluarga dapat menerima tanggung jawab terhadap hal – hal yang diketahuinya.
- d. Sebagai koordinator, perawat memanfaatkan semua sumber – sumber dan potensi yang ada baik materi maupun kemampuan klien secara terkoordinasi, sehingga tidak ada intervensi yang terlewatkan maupun tumpang tindih.
- e. Sebagai kolaborator, perawat bekerja sama dengan tim kesehatan lain dan keluarga dalam menentukan rencana maupun pelaksanaan asuhan keperawatan guna memenuhi kebutuhan kesehatan klien
- f. Sebagai pembaharu , perawat mengadakan inovasi dalam cara berpikir, bersikap, bertingkah laku dan meningkatkan ketrampilan klien / keluarga agar menjadi sehat.
- g. Sebagai pengelola, perawat menata kegiatan dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan yaitu terpenuhinya kebutuhan dasar klien dan kepuasan perawat melakukan tugas.

2 Tanggung jawab perawat :

Perawat mempunyai tanggung jawab memberikan asuhan / pelayanan keperawatan, meningkatkan ilmu pengetahuan dan meningkatkan diri sebagai profesi.

3. Lingkup Kegiatan Perkemas

Kegiatan perawat kesehatan masyarakat dapat digolongkan menjadi :

a. Pelayanan di dalam gedung Puskesmas

Merupakan pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat yang dilakukan terhadap sasaran baik di ruang rawat jalan Puskesmas / Puskesmas pembantu dan ruang rawat inap Puskesmas, termasuk pemeliharaan ruang, peralatan dan lingkungan (lingkungan teraupetik).

b. Kegiatan diluar gedung Puskesmas

Merupakan kegiatan pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat di lakukan diluar gedung Puskesmas terhadap sasaran prioritas baik individu, keluarga, kelompok / masyarakat dalam daerah binaan keperawatan, sebagai tindak lanjut setelah mendapat pelayanan dalam gedung maupun yang ditemukan diluar gedung.

Kegiatan di luar gedung meliputi :

1. Pembinaan kesehatan terhadap sasaran Perkesmas dalam wilayah kerja puskesmas melalui daerah binaan keperawatan.
2. Pembinaan kesehatan kelompok khusus.
3. Pembinaan kesehatan pada keluarga rawan.
4. Pelayanan keperawatan tindak lanjut dirumah termasuk pembinaan terhadap keluarganya.
5. Pelayanan keperawatan terhadap kasus resiko tinggi di rumah termasuk pembinaan terhadap keluarganya.

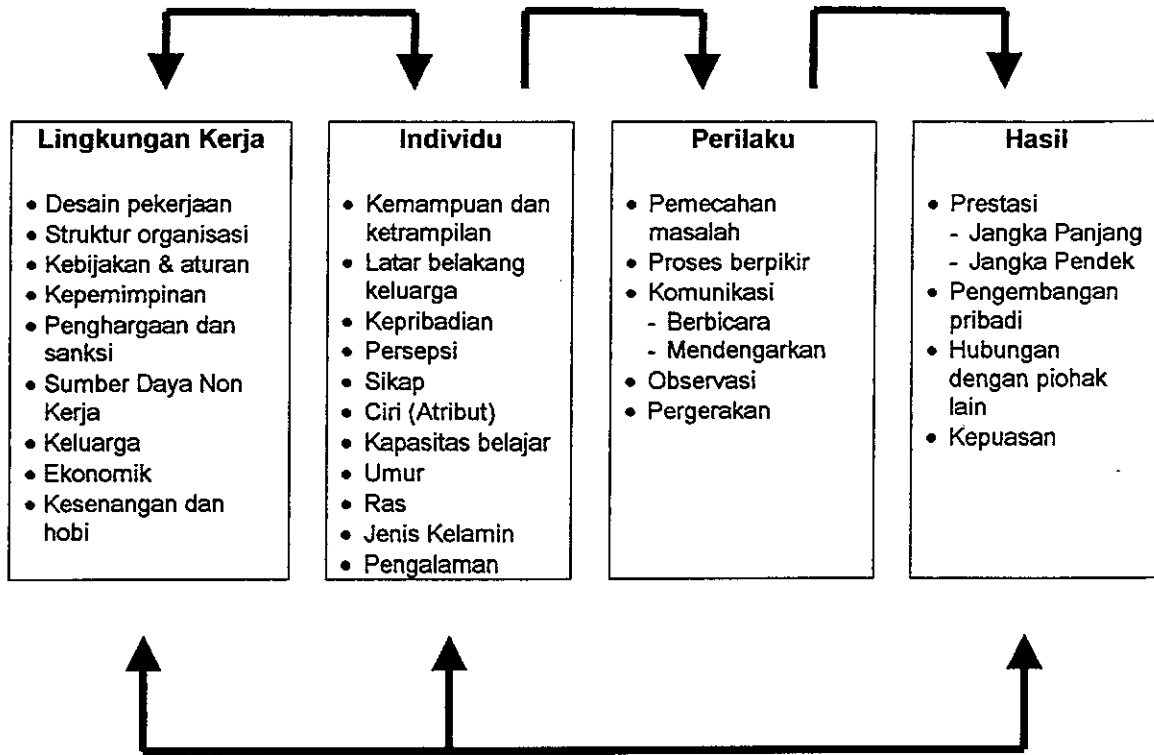
E KERANGKA TEORI

Puskesmas merupakan salah satu ujung tombak dalam pemberian pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat. Untuk dapat memberi pelayanan secara optimal membutuhkan sarana dan Prasarana ataupun tenaga yang memadai.

Perawat merupakan salah satu tenaga Puskesmas yang diandalkan dalam pemberian pelayanan perkesmas baik didalam gedung maupun diluar gedung, dan dalam melaksanakan tugas sehari – hari , faktor umur, masa kerja, berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disamping itu kepuasan kerja perawat juga dapat dipengaruhi oleh situasi kerja, promosi, supervisi, insentif / gaji, rekan sekerja .

Hal ini sesuai teori Kerangka Perilaku Individu dari Gibson (1996) . Dalam teori tersebut dikatakan bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi lingkungan kerja, individu dan perilaku. Yang termasuk faktor lingkungan kerja antara lain kondisi kerja yaitu situasi pekerjaan, rekan sekerja, promosi dan tunjangan (gaji dan insentif) serta supervisi.

Dalam Kerangka Perilaku Individu, sebagai berikut :



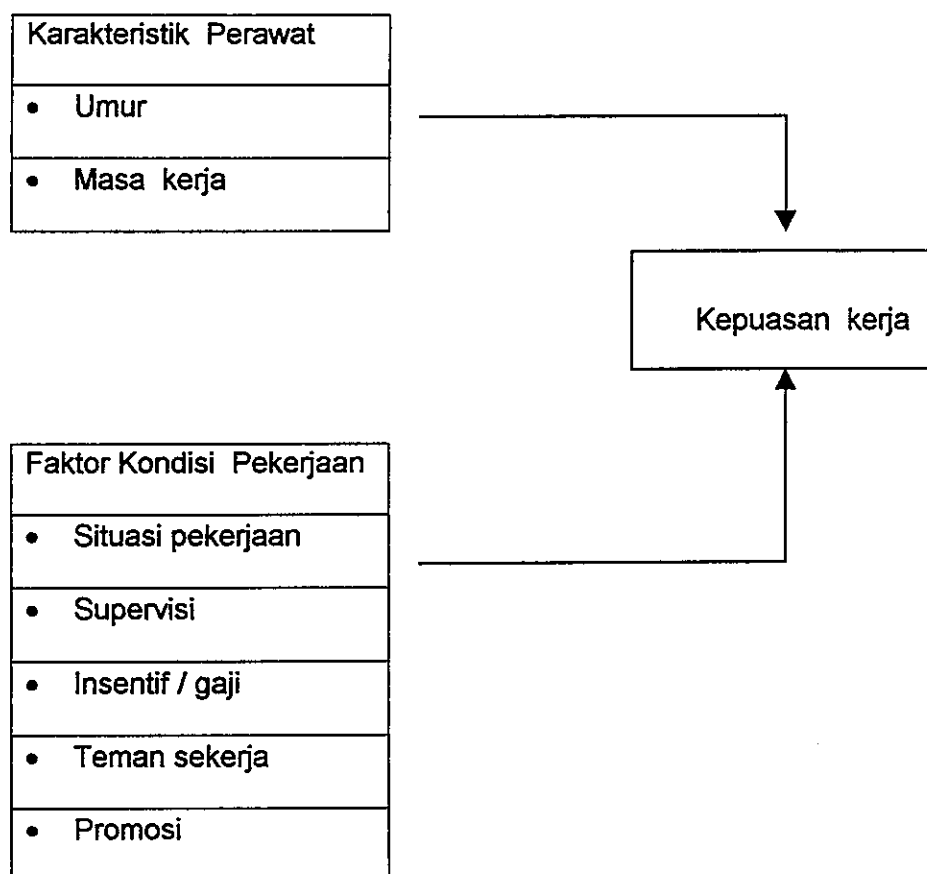
Gambar 1 : Kerangka Teori

Sumber : Gibson (1996)

F. KERANGKA KONSEP

Dari kerangka teori tersebut diatas penulis bermaksud meneliti hubungan karakteristik biografik perawat (Umur, masa kerja) dan faktor kondisi pekerjaan (situasi pekerjaan, Insentif / gaji, supervisi, Rekan sekerja , Promosi) dengan kepuasan kerja .

Kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Gambar 2 : Kerangka Konsep Penelitian

G HYPOTESIS

1. Ada pengaruh antara Karakteristik responden (umur, masa kerja) dengan kepuasan Kerja perawat di Puskesmas Kabupaten Pati.
2. Ada pengaruh antara faktor kondisi kerja (situasi pekerjaan, supervisi, gaji/insentif, teman kerja , promosi) dengan kepuasan kerja

BAB. III

METODE PENELITIAN

A. JENIS DAN RANCANGAN PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif eksploratif yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan keadaan atau mengetahui hal – hal yang berhubungan dengan keadaan tersebut serta menggali secara luas tentang hal – hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu (Arikunto. 1995), dengan pendekatan rancangan *cross sectional* karena merupakan penelitian lapangan dan data yang dikumpulkan dalam periode waktu yang bersamaan (Arikunto, 1995)

B. SUBYEK PENELITIAN

1. Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di Puskesmas maupun Puskesmas Pembantu di wilayah Kabupaten Pati dengan jumlah perawat 179 orang tahun 2001.

2. Sampel

Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat di Puskesmas non perawatan dan Puskemas Pembantu di wilayah Kabupaten Pati yang berjumlah 125 orang Sampel diambil secara purposif yaitu hanya perawat yang berpendidikan SPK, dan bekerja pada Puskesmas non perawatan karena perawat yang bekerja pada Puskesmas perawatan akan terdapat

perbedaan dengan perawat yang bekerja pada Puskesmas non perawatan dalam hal beban kerja, maupun insentif yang diterima. Selain itu hampir keseluruhan perawat di wilayah Kabupaten Pati berpendidikan SPK (91,06%).

C. INSTRUMEN PENELITIAN

Alat untuk mengukur variabel adalah (1) kuesioner terstruktur. (2) Wawancara mendalam dan pengamatan langsung.

1. Kuesioner yang akan digunakan adalah

- a. Kuesioner untuk mengetahui karakteristik perawat yang bertugas di Puskesmas meliputi : Umur, jenis kelamin, status perkawinan, penghasilan per bulan, masa kerja.
- b. Kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja secara umum dengan cara mengadopsi dan mengadaptasi alat ukur kuesioner terjemahan yang sudah baku yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang terdiri dari 13 butir pertanyaan , diadopsi dari Mc Afee dan Champagne (1987) yang mengutip dari *The Industrial relations center and Vocational Phychology Research, departement of Phychology, University of Minnesota* dan telah digunakan dalam penelitian Mustar (1999), di Rumah Sakit Jiwa Pusat Surakarta.
- c. Kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja terhadap gaji / Insentif, situasi pekerjaan , supervisi, promosi, teman kerja dengan cara mengadopsi dan mengadaptasi alat ukur yang sudah baku yaitu *Job Description Index . (JDI)* yang terdiri dari 43 butir pertanyaan dan

dikembangkan Smith (Luthans,1992) dan telah digunakan dalam penelitian Sidoutomo (1999) di Rumah sakit Umum Ambarawa.

Data yang dihasilkan berskala ratio dengan pilihan sangat tidak setuju , tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Skor untuk pernyataan positif : sangat setuju dinilai 5, setuju 4, kurang setuju 3, tidak setuju 2, sangat tidak setuju 1. Skor untuk pernyataan negatif : sangat setuju diberi nilai 1, setuju 2, kurang setuju 3, tidak setuju 4, sangat tidak setuju 5.

Makin tinggi skor makin tinggi derajat kepuasan kerja perawat dan sebaliknya makin rendah skor karyawan makin tak puas.

2. Wawancara

Wawancara mendalam dan pengamatan langsung untuk mendapat gambaran mengenai kondisi dan situasi pekerjaan perawat. Wawancara dapat digunakan untuk mengungkapkan pandangan, pengetahuan, keyakinan ,nilai sikap individu

D. CARA PENELITIAN :

1. Jalannya Penelitian.

Untuk melaksanakan penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner serta perbaikan kuesioner melalui uji coba kuesioner. Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 1995), sedang reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur subyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 1997).

Uji validitas menggunakan validitas isi yaitu dengan melihat apakah alat ukur telah memuat pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan materi yang akan diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan mengukur korelasi tiap item (skor faktor) dengan skor total. Rumus korelasi menggunakan *product moment correlation coefficient* (r). (Sugiyono , 1997).

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS melalui *reliability analysis*. Angka reliabilitas ditetapkan berdasarkan nilai alpha yang dihasilkan. Jika nilai 0,800 – 1,00 nilai reliabilitasnya sangat tinggi, nilai 0,600 – 0,799 tinggi , nilai 0,400 – 0,599 nilainya cukup dan untuk 0,200 – 0,399 nilainya rendah yang < 0,200 adalah sangat rendah. Dengan demikian kuestioner kepuasan kerja ini mempunyai validitas dan reliabilitas yang cukup baik untuk dipergunakan dalam penelitian.

Uji coba kuestioner dilakukan pada 30 orang perawat (SPK) yang bertugas di Puskesmas non Perawatan di Kabupaten Kudus dimana kondisinya dapat dianggap setara dengan Puskesmas non perawatan di Kabupaten Pati. Uji Coba kuesioner dilaksanakan tanggal 30 April sampai 5 mei 2001

2. Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan koefisien validitas untuk masing – masing butir pertanyaan yang ada dalam variabel kepuasan kerja , dilakukan dengan membandingkan nilai p dengan tingkat kepercayaan ($p = 0.05$) , jika nilai $p > 0,05$ maka koefisien validitas butir tidak signifikan, sehingga butir yang bersangkutan dinyatakan gugur, tetapi jika $p < 0,05$

maka koefisien validitas butir signifikan sehingga butir yang bersangkutan dinyatakan valid.

3. Hasil Pengujian Kuesioner

a. Validitas dan Reliabilitas variabel kepuasan kerja

Kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja terdiri 15 item , dengan uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment Coefisien (r)* yaitu besarnya angka korelasi skor tiap item terhadap skor total dan menggunakan standard signifikan $p < 0,05$ diperoleh angka – angka yang cukup signifikan yaitu dari 15 item kuesioner , yang tidak valid 2 item.

Tabel . 3. 1

Hasil uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir No.	P	Status	Butir No	p	Status	Butir No	p	Status
1	0,000	valid	6	0,000	valid	11	0,000	valid
2	0,000	valid	7	0,140	gugur	12	0,000	valid
3	0,000	valid	8	0,835	gugur	13	0,000	valid
4	0,000	valid	9	0,000	valid	14	0,000	valid
5	0,000	valid	10	0,000	valid	15	0,000	valid

Hasil uji coba keandalan (*reliabilitas*) dengan menggunakan *reliability analisis* dari program statistik SPSS didapatkan *Alpha Cronbach* 0,9244. Dengan demikian kuesioner kepuasan kerja ini mempunyai kesahihan (*validitas*) dan keandalan (*reliabilitas*) yang baik untuk dipergunakan dalam penelitian.

b. Validitas dan Reliabilitas Variabel Kondisi Kerja.

Kuesioner untuk mengukur kondisi kerja terdiri 58 item dengan hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

- 1). Variabel Situasi Pekerjaan terdiri dari 18 item kuesioner , dari uji validitas didapatkan hasil yang tidak valid 7 item .Hasil uji validitas secara lengkap dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut

Tabel. 3. 2

Hasil uji Validitas Variabel Situasi Pekerjaan

Butir No	p	Status	Butir No	p	Status	Butir No	p	Status
1	0,053	gugur	7	0,258	Gugur	13	0,000	valid
2	0,005	valid	8	0,782	Gugur	14	0,271	gugur
3	0,024	valid	9	0,595	Gugur	15	0,782	gugur
4	0,000	valid	10	0,000	Valid	16	0,000	valid
5	0,000	valid	11	0,052	Gugur	17	0,005	valid
6	0,018	valid	12	0,000	Valid	18	0,000	valid

Berdasarkan perhitungan terhadap koefisien reliabilitas untuk variabel situasi pekerjaan diperoleh nilai *alpha Cronbach* = 0,8593 Hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen pengukur variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner tersebut layak digunakan karena mempunyai validitas dan reliabilitas baik.

- 2). Variabel supervisi terdiri dari 15 item kuesioner. Dengan uji validitas didapatkan 5 item yang tidak valid yaitu terdapat pada item – item dibawah ini

Tabel. . 3. 3

Hasil uji Validitas Variabel Supervisi

Butir no	p	Status	Butir no	p	Status	Butir No	p	Status
1	0,000	valid	6	0,856	gugur	11	0,000	valid
2	0,000	valid	7	0,014	valid	12	0,152	gugur
3	0,869	gugur	8	0,000	valid	13	0,001	valid
4	0,000	valid	9	0,000	valid	14	0,002	valid
5	0,000	valid	10	0,411	gugur	15	0,862	gugur

Keandalan kuesioner supervisi diperoleh nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,8513, sehingga kuesioner supervisi mempunyai kesahihan (validitas) dan keandalan(reliabilitas) yang baik untuk diprgunakan dalam penelitian

- 3). Variabel Gaji/Insentif mempunyai 8 item kuesioner. Hasil uji validitas gaji/Insentif disajikan dalam tabel 4, tampak bahwa dari 8 butir pertanyaan yang ada dalam variabel gaji/Insentif , yang valid 6 item dan gugur 2 item. Berdasarkan perhitungan terhadap koefisien reliabilitas diperoleh nilai *alpha Cronbach* 0,7895 sehingga dapat dikatakan kesahihan dan keandalan cukup baik

Tabel. 3. 4

Hasil uji Validitas Variabel gaji/Insentif

Butir No	p	status	Butir No	p	status
1	0,005	valid	5	0,000	valid
2	0,143	gugur	6	0,015	valid
3	0,000	valid	7	0,003	valid
4	0,088	gugur	8	0,005	valid

- 4). Variabel teman kerja terdiri dari 10 pertanyaan. Hasil uji validitas terdapat 1 (satu) item yang tidak valid. Sedangkan hasil uji reliabilitasnya diperoleh nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,7881. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen pengukur variabel gaji/insentif , maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Tabel. 3. 5

Hasil uji Validitas Variabel Teman Kerja

Butir No	p	Status	Butir No	p	Status
1	0,033	valid	6	0,000	valid
2	0,000	valid	7	0,000	valid
3	0,000	valid	8	0,000	valid
4	0,205	gugur	9	0,002	valid
5	0,000	valid	19	0,000	valid

- 5). Variabel Promosi dengan 7 pertanyaan ,melalui hasil uji validitas dan reliabilitas semuanya valid dengan nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,8098, sehingga kuesioner promosi baik untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 6

Hasil uji Validitas Variabel Promosi

Butir No	p	Status	Butir No	p	Status
1	0,005	valid	5	0,000	valid
2	0,000	valid	6	0,000	valid
3	0,000	valid	7	0,000	valid
4	0,000	valid			

Dengan demikian kuesioner kepuasan kerja dan kondisi kerja mempunyai kesahihan (*validitas*) dan keandalan (*reliabilits*) yang cukup baik untuk dipergunakan dalam penelitian. Data pertanyaan

yang valid setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas tercantum dalam lampiran.

E VARIABEL PENELITIAN

Variabel penelitian terdiri variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

1. Variabel terikat adalah Kepuasan kerja
2. Variabel bebas yaitu karakteristik biografik (Sub variabel Umur, masa kerja), dan faktor kondisi pekerjaan (sub – sub variabel : situasi pekerjaan, supervisi, gaji / Insentif, teman kerja , promosi).

F. PENGUMPULAN DATA

Data yang dikumpulkan dari responden merupakan data primer. Pengumpulan data primer dilakukan melalui survei dengan wawancara dan menggunakan kuesioner yang telah diujicoba, dan dilakukan petugas yang telah terlatih . Data yang dikumpulkan berhubungan dengan kepuasan kerja ,faktor kondisi pekerjaan yang meliputi situasi pekerjaan, supervisi , gaji / Insentif, teman kerja, promosi dan data - data yang berkaitan dengan karakteristik responden adalah Umur, Jenis kelamin, masa kerja , penghasilan, status perkawinan, status kepegawaian. Untuk data sekunder dikumpulkan data mengenai ketenagaan perawat Puskesmas dan Profil Kesehatan Kabupaten Pati.

Data yang telah terkumpul dari hasil survei kemudian dilakukan *editing, coding* dan selanjutnya dianalisa secara statistik dengan menggunakan program SPSS for Window.

G. ANALISIS DATA

Hasil penelitian ini dianalisis sebagai berikut :

1. Diskripsi karakteristik responden (tabel distribusi frekuensi) , faktor kondisi pekerjaan. Karakteristik responden dianalisa dengan melihat rata-rata, nilai maximum, dan nilai minimum, dan standard deviasi yaitu umur, masa kerja, penghasilan.
2. Tabulasi silang masing – masing variabel bebas dan variabel terikat dilakukan untuk melihat pola kecenderungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja dengan karakteristik responden yang terdiri umur, masa kerja, pendapatan serta kepuasan kerja dengan kondisi kerja (situasi kerja, supervisi, gaji/Insentif, teman kerja, promosi)
3. Uji Hipotesis untuk melihat :
 - a. Adanya pengaruh antara karakteristik responden (Umur, lama kerja) dengan kepuasan kerja ,digunakan uji *multiple linier regresion*. Untuk melihat hubungan antara variabel karakteristik dengan kepuasan digunakan korelasi pearson.
 - b. Adanya pengaruh antara faktor kondisi pekerjaan (situasi pekerjaan, supervisi, gaji/insentif, teman kerja, promosi) dengan kepuasan kerja, digunakan uji *multiple linier regresion*. Untuk melihat hubungan antara variabel karakteristik dengan kepuasan digunakan korelasi pearson.

H. DEFINISI OPERASIONAL

1. Faktor Kondisi Pekerjaan.

- a. Situasi pekerjaan adalah keadaan / situasi dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja responden meliputi tarik, rutinitas, kepuasan, kebosanan, kebaikan bagi dirinya, kreatifitas, harga diri, semangat, kesenangan, rasa percaya diri, tantangan, perlindungan, pencemaran, tekanan / pengaruh, kekecewaan, kesederhanaan dalam pelaksanaan pekerjaan dan perasaan keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan sehari – hari. Cara pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur persepsi perawat tentang situasi pekerjaan. Ukuran variabel menggunakan skala rasio. Kuesioner terdiri dari 11 pertanyaan dengan skor paling rendah 11 dan yang paling tinggi 55. Semakin tinggi skor yang diberikan responden, maka semakin baik situasi kerja karyawan.
- b. Supervisor adalah Kepala Puskesmas / Dinas Kesehatan Kabupaten / atasannya yang melaksanakan supervisi terhadap responden dalam melaksanakan Perkesmas meliputi cara-cara pelaksanaan supervisi, sikap atasan dalam melakukan supervisi dan kegunaan supervisi yang dilakukan. Cara pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur persepsi perawat tentang sikap dan perilaku atasan dalam melakukan supervisi. Ukuran variabel ini menggunakan skala ratio. Kuesioner terdiri dari 10 pertanyaan dengan skor paling rendah 10 dan yang paling tinggi 50. Semakin tinggi skor yang diberikan responden, maka semakin baik dan semakin efektif supervisi yang dilakukan atasan langsung.

- c. Gaji / Insentif adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan sebagai imbalan yang melekat pada pekerjaannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud Gaji / Insentif adalah persepsi responden terhadap pendapatannya per bulan dan atau segala bentuk imbalan yang diterima meliputi : gaji, tunjangan, insentif, kepuasan dalam pembagian jasa pelayanan, sistem kompensasinya, kewajarannya jika dibandingkan dengan karyawan sejenis dan kecukupannya dalam pemenuhan kebutuhan sehari – hari. Cara pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur persepsi perawat tentang insentif / gaji yang diterima. Pengukuran gaji / insentif menggunakan skala rasio. Kuesioner terdiri dari 6 pertanyaan dengan skor paling rendah 6 dan yang paling tinggi 30. Semakin tinggi skor yang diberikan responden , maka semakin baik insentif / gaji / tunjangan / lain yang diterima.
- d. Teman kerja adalah karyawan Puskesmas yang berhubungan langsung / tak langsung dalam pelaksanaan tugas . Dalam penelitian ini ,teman kerja adalah persepsi responden terhadap teman sekerjanya dalam memacu / memotivasi diri karyawan, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, ambisinya, kepandaiannya, kebersamaannya, kerajinan, kemajuan, keaktifan, perhatian, kesetiaan dan menimbulkan rasa aman dalam diri / privasi dalam melaksanakan pekerjaan nyaman seprofesi yang bekerja dalam satu bidang. Cara pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur persepsi responden tentang sikap dan perilaku rekan sekerjanya. Skala pengukuran dengan rasio. Kuesioner terdiri dari 9

pertanyaan dengan skor paling rendah 9 dan yang paling tinggi 45. Semakin tinggi skor yang diberikan responden , maka semakin baik hubungan kerja antara teman kerja dengan responden

- e. Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam pekerjaan antara lain : pendidikan dan pelatihan, menduduki jabatan struktural, jenjang kepangkatan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja terhadap promosi adalah persepsi perawat terhadap kesempatannya dalam melanjutkan studi / jabatan/ kenaikan pangkat, keterbukaan dalam kebijaksanaan, keteraturan dalam kenaikan pangkat. Cara pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur persepsi responden tentang kesempatan promosi . Ukuran variabel menggunakan skala rasio Kuesioner terdiri dari 7 pertanyaan dengan skor paling rendah 7 dan yang paling tinggi 35. Semakin tinggi skor yang diberikan responden, maka semakin baik promosi / tunjangan / lain yang diterima.

2. Karakteristik responden

- a. Umur adalah lamanya kehidupan seseorang dihitung sejak dilahirkan hingga saat dilaksanakan penelitian. Dalam penelitian ini umur dihitung berdasarkan ulang tahunnya, enam bulan atau lebih dibulatkan keatas dan kurang dari enam bulan dibulatkan kebawah. Pengukuran variabel umur menggunakan skala rasio.
- b. Masa kerja adalah lama waktu dihitung mulai bekerja di Puskesmas sampai penelitian. Dalam penelitian ini masa kerja dihitung berdasarkan tahun. Apabila kurang dari 6 bulan dibulatkan ke bawah

dan apabila 6 bulan atau lebih dibulatkan ke atas. Pengukuran variabel masa kerja menggunakan skala rasio.

3. Kepuasan kerja yaitu suatu pernyataan emosional positif yang berasal dari perkiraan pekerjaan dan pengalaman kerja perawat. Cara pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur persepsi perawat terhadap kepuasan kerja secara umum. Pengukuran menggunakan skala rasio. Kuesioner terdiri dari 13 pertanyaan dengan skor paling rendah 13 dan yang paling tinggi 65. Semakin tinggi skor yang diberikan perawat, maka semakin puas perawat terhadap pekerjaannya.

I. KETERBATASAN PENELITIAN

Dengan keterbatasan waktu dan biaya, maka penelitian ini dibatasi pada karakteristik biografik tertentu dan faktor kondisi pekerjaan tertentu yang menurut identifikasi awal dalam penelusuran penelitian berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik biografik dimaksud adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, sedangkan faktor kondisi pekerjaan adalah situasi pekerjaan, Insentif / gaji, promosi, supervisi, teman kerja.

Selain itu penelitian hanya difokuskan pada perawat Puskesmas non perawatan, dan pengukuran kepuasan ada kelemahan karena menggunakan kuesioner dengan cara mengadopsi dan mengadaptasi kuesioner yang sudah baku (JDI dan MSQ).

BAB. IV
HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April - Mei Th 2001 di Puskesmas Non Perawatan wilayah Kabupaten Pati. Penelitian dilakukan pada sampel yang memenuhi kriteria penelitian yaitu perawat dengan pendidikan SPK dan bekerja pada Puskesmas non Perawatan dengan total 125 Responden . Kuesioner terstruktur ditanyakan kepada 125 Responden dan gagal 3 responden sehingga kuesioner yang diolah sebanyak 122 (response rate 97,6 %)

1. Gambaran Umum

a. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin , 64 orang (52,5 %) adalah wanita dan 58 orang (47,5 %) adalah laki-laki.

Tabel. 4. 1. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	58	47,5
2	Wanita	64	52,5
Jumlah		122	100

Sumber : data primer, Mei 2001

b. Distribusi Responden menurut Status Perkawinan

Sebanyak 112 orang (91,8 %) telah menikah dan yang belum menikah sebanyak 10 orang (8,2 %).

Tabel. 4. 2. Distribusi Responden menurut Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
1	Kawin	112	91,8
2	Tak kawin	10	8,2
Jumlah		122	100

Sumber : data primer, Mei 2001

c. Distribusi Responden menurut Status Kepegawaian

Status kepegawaian responden sebagian besar PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 120 orang (98,4 %) CPNS 1 orang (0,8 %) Wiyata bakti 1 orang (0,8 %)

Tabel. 4. 3. Distribusi Responden menurut Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1.	PNS	120	98,4
2.	CPNS	1	0,8
3.	WB (Wiyata Bakti)	1	0,8
Jumlah		122	100

Sumber : data primer, Mei 2001

d. Distribusi Responden menurut Penghasilan

Penerimaan gaji / insentif terendah Rp 294.000 dan terbanyak Rp 1.100.000 ,- dengan penerimaan rata - rata sebesar Rp 745.263. Penghasilan responden terbanyak pada kelompok Rp 500.000 – Rp 1.000.000 yaitu sebesar 96,8 %.

UPI-POSTAL-INDIA

Tabel. 4. 4. Distribusi responden menurut Penghasilan

No	Penghasilan	Jumlah	Persentase
1.	250.000 - < 500.000	2	1,6
2.	500.000 - < 750.000	59	48,4
3.	750.000 - < 1.000.000	59	48,4
4.	> 1.000.000	2	1,6
Jumlah		122	100

Sumber : data primer, Mei 2001

2. Karakteristik responden

a. Karakteristik Responden menurut Kelompok Umur

Gambaran sebaran responden menurut umur mempunyai kisaran paling muda berumur 20 tahun dan yang paling tua berumur 53 tahun, dengan rata-rata umur responden adalah 33,91 tahun dan standard deviasi 7,06. Kelompok umur 30-39 tahun merupakan kelompok terbanyak responden dan kelompok yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 2 orang (1,6 %).

Tabel. 4. 5. Distribusi Responden menurut Kelompok Umur

No	Umur (dalam tahun)	Jumlah	Persentase
1.	< 30	48	39,4
2.	30 – 39	52	42,6
3.	40 – 49	20	16,4
4.	> 50	2	1,6
Jumlah		122	100

Sumber : data primer, Mei 2001

b. Karakteristik Responden menurut masa kerja

Masa kerja terendah responden adalah 1 tahun dan masa kerja terlama adalah 26 tahun. Masa kerja rata – rata 10,44 tahun dengan standar deviasi 5,98. Kelompok responden terbanyak dengan masa kerja sampai dengan 10 tahun (55,8 %), sedangkan yang bekerja diatas 20 tahun sebanyak 9 %.

Tabel. 4. 6. Distribusi Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1.	< 5	23	18,9
2.	5 – 9	45	36,9
3.	10 – 14	36	29,5
4.	15 – 19	7	5,7
5.	20 – 24	6	4,9
6.	> 25	5	4,1
	Jumlah	122	100

Sumber : data primer, Mei 2001

3. Tingkat Kepuasan menurut kelompok Umur, Masa Kerja

a. Tingkat Kepuasan menurut Kelompok Umur

Tingkat kepuasan responden berdasarkan kelompok umur menunjukkan bahwa kelompok umur 30-39 tahun menyatakan puas (48,6%) disusul kelompok umur < 30 tahun (32,4%). Demikian juga yang menyatakan sangat puas terbesar pada kelompok umur 30-39 tahun (50%) nya disusul kelompok umur 40-49 tahun (31,3%). Tak ada satupun responden yang menyatakan tidak puas dan hanya 1 orang yang menunjukkan kurang puas.

Tabel 4. 7. Tingkat Kepuasan responden menurut Umur

No	Tingkat Kepuasan	Umur Responden				Jumlah
		< 30 tahun	30-39 tahun	40-49 tahun	>50 tahun	
1	Tidak Puas	0	0	0	0	0
2	Kurang Puas	0	1(100%)	0	0	(100%)
3	Puas	34 (32,4%)	51 (48,6%)	18 (17,1%)	2 (1,9%)	105 (100%)
4	Sangat Puas	3 (18,8%)	8 (50%)	5 (31,3%)	0	16 (100%)
	Jumlah	37 (30,3%)	60 (49,2%)	23 (18,9%)	2 (1,6%)	122 (100%)

Sumber : data primer, Mei 2001

b. Tingkat Kepuasan Responden menurut Masa Kerja

Gambaran tingkat kepuasan responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan puas terbesar pada kelompok masa kerja 5 – 14 tahun kemudian disusul kelompok masa kerja < 5 tahun. Responden yang menyatakan sangat puas terbanyak pada kelompok masa kerja 5 – 9 tahun (75 %).

Tabel 4 .8. Tingkat Kepuasan Responden menurut Masa Kerja

No	Tingkat Kepuasan	Masa Kerja						Jumlah
		<5 Th	5-9 Th	10-14 Tahun	15-19 Tahun	20-24 Tahun	>25 Tahun	
1	Tidak Puas	0	0	0	0	0	0	0
2	Kurang Puas	0	0	1 (100%)	0	0	0	1 (100%)
3	Puas	23 (21,9%)	33 (31,4%)	33 (31,4%)	6 (5,7%)	6 (5,7%)	4 (3,8%)	105 (100%)
4	Sangat Puas	0	12 (75%)	2 (12,5%)	1 (6,3%)	0	1 (6,3%)	16 (100%)
	Jumlah	23 (18,9%)	45 (36,9%)	36 (29,5%)	7 (5,7%)	6 (4,9%)	5 (4,1%)	122 (100%)

Sumber : data primer, Mei 2001

4. Distribusi Tingkat Kepuasan Responden

Tingkat kepuasan responden menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menyatakan puas dan sangat puas kecuali satu responden menyatakan kurang puas.

Tabel 4.9 Distribusi Tingkat Kepuasan Responden

No	Tingkat Kepuasan	jumlah	Persentase
1.	Tidak Puas	0	0
2.	Kurang Puas	1	8
3.	Puas	105	86,1
4.	Sangat Puas	16	13,1
Jumlah		122	100

Sumber : data primer, Mei 2001

Untuk data kekurangan kepuasan responden per item kuesioner kepuasan kerja adalah karyawan merasa kurang puas terhadap persepsi sibuk dan kurang waktu (93,6%) serta persepsi kebebasan menggunakan keputusan sendiri (54,1%)

Tabel 4.10 Kurang puasnya responden per item kuesioner kepuasan Kerja

NO	Uraian	Persentase Kurang puas
1.	Membuat perawat sibuk, kurang waktu	93,6
2.	Memberikan kebebasan untuk menggunakan keputusan sendiri	54,1
3.	Menghasilkan gaji / upah sesuai dengan apa yang dikerjakan	48,4
4.	Membuat perawat mempunyai kesempatan bekerja mandiri (tak terlalu banyak bimbingan)	43,4

5 Distribusi Tingkat Kepuasan responden menurut Kondisi kerja

Pada Tabel 4.11. menunjukkan bahwa tingkat kepuasan berdasarkan kondisi kerja sebagian besar responden menyatakan puas dan sangat puas, kecuali pada variabel gaji / Insentif terlihat bahwa kurang puas dan tidak puas (46,7%) hampir sebanding dengan puas dan sangat puas (53,3%).

Tabel. 4. 11. Distribusi Tingkat Kepuasan Responden menurut Faktor Kondisi Kerja

No	Kondisi Kerja	Tingkat Kepuasan				Total
		Tidak Puas	Kurang Puas	Puas	Sangat Puas	
1	Situasi Pekerjaan	0	0	54 (44,3 %)	68 (55,7%)	122 (100%)
2	Supervisi	0	4 (3,3%)	82 (67,2%)	36 (29,5%)	122 (100%)
3	Gaji/Insentif	2 (1,6%)	55 (45,1%)	54 (44,3%)	11 (9%)	122 (100%)
4	Teman Kerja	0	2 (1,6%)	98 (80,3%)	22 (18,1%)	122 (100%)
5	Promosi	0	2 (1,6%)	72 (59,0%)	48 (39,4%)	122 (100%)

Sumber : data primer, Mei 2001

Distribusi frekuensi responden yang kurang puas per item kuesioner menurut faktor Kondisi kerja

- a. Distribusi frekuensi responden yang kurang puas menurut situasi pekerjaan

Sebagian responden menyatakan kurang puas terhadap pekerjaannya yang bersifat rutin atau dari hari ke hari sama saja (91,9 %) dan pekerjaan yang dilaksanakan tak ada habis-habisnya (69,6%) serta membosankan (45%).

Tabel 4.12 Distribusi responden yang kurang puas per item kuesioner situasi pekerjaan

No	Uraian	Persentase Kurang puas
1.	Pekerjaan bersifat rutin	91,9
2.	Pekerjaan tak ada akhirmya / habis-	69,6
3.	habisnya	45
4.	Pekerjaan membosankan	43,5
	Situasi kerja baik untuk kesehatan / tidak menimbulkan pencemaran atau penyakit	

Sumber : data primer, Mei 2001

b. Distribusi frekuensi responden yang kurang puas menurut Supervisi

Sebagian responden menyatakan kurang puas terhadap kepala puskesmas yang sulit dipenuhi keinginannya pada saat melaksanakan supervisi (63,9%), juga tak mudah menerima penjelasan (57,4%) dan pengawasan yang dilaksanakan terus menerus / tak percaya (50,9%)

Tabel 4.13. Distribusi responden yang kurang puas per item kuesioner Supervisi

No	Uraian	Persentase Kurang puas
1.	Kepala Puskesmas lebih banyak membiarkan saya bekerja sendiri tanpa pengawasan	65,6
2.	Kepala Puskesmas sulit dipenuhi keinginannya pada saat melaksanakan supervisi	63,9
3.	Kepala Puskesmas tak mudah menerima penjelasan	57,4
4.	Pengawasan dilaksanakan terus menerus/ tak percaya	50,9
5.	Kepala Puskesmas lebih cepat mempercayai informasi yang belum tentu benar	45,9

Sumber : data primer, Mei 2001

c. Distribusi frekuensi responden yang kurang puas per item kuesioner Gaji / Insentif

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa sebagian besar responden kurang puas terhadap gaji / insentif yang diterima karena tak cukup, kurang patut dan dibawah standar kebutuhan hidup yang layak

Tabel 4.14. Distribusi responden yang kurang puas per item kuesioner gaji/insentif

No	Uraian	Persentase Kurang puas
1.	Gaji dan insentif yang diterima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari	88,6
2.	Gaji / insentif yang diterima dibawah standar kebutuhan hidup yang layak	77,1
3.	Gaji/insentif yang diterima kurang patut / wajar jika dibandingkan dengan karyawan lain yang mempunyai pekerjaan yang sama	69,6
4.	Secara umum saya puas dengan pemberian gaji	63,9
5.	Sistem (peraturan insentif yang ada tidak jelas/terbuka)	61,4

Sumber : data primer, Mei 2001

d. Distribusi frekuensi responden yang kurang puas per item kuesioner teman kerja.

Gambaran kurang puasnya responden terhadap per item kuesioner teman kerja menunjukkan bahwa sebagian responden kurang puas terhadap teman kerjanya karena terlalu banyak bicara, malas, kurang perhatian dan sangat lambat dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.15. Distribusi responden yang kurang puas per item kuesioner teman kerja

No	U r a l a n	Persentase Kurang puas
1.	Teman sekerja terlalu banyak bicara	65,6
2.	Teman sekerja malas dalam menyelesaikan pekerjaan	64
3.	Teman sekerja kurang perhatian terhadap kesulitan rekan kerjanya	59,8
4.	Teman sekerja terasa sangat lambat dalam menyelesaikan pekerjaan.	55

Sumber : data primer, Mei 2001

- e. Distribusi frekuensi responden yang kurang puas per item kuesioner promosi

Dalam kaitan kurang puasnya responden terhadap promosi per item kuesioner menunjukkan bahwa jarang ada tawaran kenaikan pangkat dan jabatan (70,5%) serta kebijaksanaan naik pangkat dan jabatan tidak terbuka (59,8%)

Tabel 4.16. Distribusi responden yang kurang puas per item kuesioner promosi

No	U r a l a n	Persentase Kurang puas
1.	Jarang sekali ada tawaran kenaikan pangkat dan jabatan dalam pekerjaan	70,5
2.	Kebijaksanaan naik pangkat dan jabatan tidak terbuka	59,8

Sumber : data primer, Mei 2001

6. Analisis Hubungan Karakteristik Responden dan Faktor Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja.

Untuk mengetahui hubungan Karakteristik responden dan faktor Kondisi kerja dengan Kepuasan kerja digunakan analisis hubungan / korelasi antara unsur – unsur variabel karakteristik responden dengan kepuasan kerja serta faktor kondisi kerja dengan kepuasan kerja dengan hasil korelasi parsial pada signifikan $p < 0,05$.

Tabel 4.17. Hubungan Karakteristik Responden, Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja

No	Uraian		Koefisien Korelasi	Sign
1	Pearson Correlation	Karakteristik Responden		
		• Umur	0,185	0,020*
		• Masa Kerja	0,051	0,287
		Kondisi kerja		
		• Situasi Pekerjaan	0,386	0,000**
		• Supervisi	0,209	0,010*
		• Gaji/Insentif	0,220	0,007**
		• Teman Kerja	0,185	0,021*
• Promosi	0,382	0,000**		

a. Analisis Korelasi Karakteristik responden dengan kepuasan kerja

Besar hubungan antar variabel kepuasan kerja dengan karakteristik responden diurutkan dari yang terbesar adalah umur = 0,185 kemudian variabel masa kerja = 0,051. Untuk tingkat signifikansi koefisien korelasi, variabel masa kerja tidak berkorelasi secara bermakna karena mempunyai nilai signifikan diatas 0,05 ($p = 0,287$).

b. Analisis Korelasi Faktor Kondisi Kerja dengan kepuasan kerja.

Besar hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan faktor kondisi kerja diurutkan dari yang terbesar adalah variabel situasi pekerjaan

kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel umur dan masa kerja, sedangkan sisanya 93,7% dijelaskan sebab-sebab lain.

Dari uji F test didapat F hitung adalah 4,242 dengan tingkat signifikansi 0,017. Karena probabilitas (0,017) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja, atau umur dan masa kerja bekerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Koefisien regresi umur 0,244 dan masa kerja $-0,204$ mempunyai arti bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi masing – masing variabel jika masing – masing variabel ada penambahan nilai satu.

Uji koefisien regresi dari variabel masa kerja terlihat bermakna dengan $p = 0,045$ atau probabilitas dibawah 0,05 , demikian juga variabel umur dengan $p = 0,005$ atau probabilitas dibawah 0,05 , sehingga koefisien regresi sangat bermakna atau variabel masa kerja dan umur benar – benar berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja. Dari nilai koefisien regresi variabel umur lebih kuat pengaruhnya daripada variabel lama kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Analisis pengaruh Kondisi kerja terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.19. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

No	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	27,867	4,683		5,951	0,000**
1	Situasi Kerja	0,409	0,135	0,298	3,025	0,003**
2	Supervisi	2.025E-02	0,076	0,028	0,267	0,790
3	Gaji/Insentif	1.766E-02	0,084	0,020	0,211	0,833
4	Teman Kerja	-0,112	0,113	-0,107	-0,991	0,324
5	Promosi	0,289	0,102	0,285	2,848	0,005**

Dependent variable : kepuasan kerja

Multiple R = 0,463

F = 6,342

R Square = 0,215

Sig. = 0,000

Adjusted R Square = 0,181

Std.error of Estimate = 3,49

Persamaan regresi : Kepuasan kerja (Y)= 27,687 +0,409 situasi pekerjaan
+ 0,289 Promosi

Kelima variabel bebas dari kondisi kerja dimasukkan dalam perhitungan regresi. Angka R Square sebesar 0,215 berarti 21,5 % kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel situasi pekerjaan, supervisi, gaji / Insentif, teman kerja, serta promosi. Sedangkan sisanya 78,5 % dijelaskan oleh sebab- sebab lain.

Dari uji F test didapat F hitung sebesar 6,342 dengan signifikansi 0,000. Yang berarti probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja, atau variabel situasi pekerjaan, supervisi, gaji / Insentif, teman kerja, promosi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Koefisien regresi situasi pekerjaan sebesar 0,409 dan promosi 0,289 mempunyai arti bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi masing – masing variabel jika ada penambahan nilai satu pada variabel situasi pekerjaan dan promosi.

Uji koefisien regresi dari variabel situasi pekerjaan dan variabel promosi terlihat sangat bermakna yaitu masing – masing 0,003 dan 0,005 . Kedua variabel tersebut probabilitasnya dibawah 0,01, sehingga variabel situasi pekerjaan dan promosi benar – benar berpengaruh secara sangat bermakna terhadap kepuasan kerja. Variabel situasi pekerjaan lebih kuat pengaruhnya daripada variabel promosi terhadap kepuasan kerja.

BAB. V

PEMBAHASAN

Pada umumnya responden menunjukkan adanya kepuasan kerja, hal ini terlihat secara deskriptif dari tingkat kepuasan responden terhadap kelompok umur, masa kerja serta faktor kondisi kerja

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Tingkat kepuasan responden menurut karakteristik (umur dan masa kerja) menunjukkan bahwa hampir secara keseluruhan responden menyatakan puas dan sangat puas, selain itu ada pola kecenderungan bahwa responden yang menyatakan puas dan sangat puas ada pada kelompok umur kurang dari 30 tahun kemudian meningkat pada umur 30-39 kemudian menurun lagi pada umur 40-49 tahun. Penurunan ini disebabkan adanya perubahan potensi kerja.

Tingkat kepuasan responden menurut masa kerja dapat diketahui bahwa hampir secara keseluruhan responden mengatakan puas dan sangat puas, dan ada kecenderungan bahwa tingkat kepuasan meningkat dari masa kerja kurang 5 tahun ke 5-9 tahun sampai pada 10-14 tahun baru terjadi penurunan sampai pada masa kerja lebih 25 tahun. Hal ini disebabkan semangat kerja yang berkurang karena akan pensiun.

Hasil uji korelasi pearson antara karakteristik responden (Umur, masa kerja) dengan kepuasan kerja didapatkan bahwa variabel umur dan variabel masa kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Pada variabel masa kerja tidak berkorelasi secara bermakna.

Dalam analisis multivariat, variabel umur dan masa kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kedua variabel tersebut mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05, sehingga dapat digambarkan persamaan regresinya adalah :

$$Y \text{ (Kepuasan Kerja)} = 42,872 + 0,244 \text{ Umur} - 0,204 \text{ masa kerja.}$$

Dengan R Square 0,067 yang berarti bahwa 6,7 % kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel umur dan masa kerja . Dari persamaan regresi tersebut dapat digambarkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat dengan berkurangnya masa kerja dan bertambahnya umur , hal ini diduga disebabkan karyawan yang masuk kerja sudah berumur tetapi masa kerjanya sedikit, atau dengan masa kerja yang baru sedikit tetapi sudah merasakan kekecewaan. Apabila dibandingkan dengan penelitian – penelitian yang ada, penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Mustar (1999) di RSJP Surakarta yang mengatakan bahwa karyawan yang berumur lebih tua, kepuasan kerjanya cenderung lebih tinggi daripada karyawan yang berusia lebih muda.

Menurut pendapat Muchlas (1994) bahwa hubungan umur dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif artinya semakin tua umur karyawan makin tinggi tingkat kepuasannya, setidaknya sampai umur karyawan menjelang pensiun pada pekerjaan yang dikuasainya. Penelitian Davis (1984) dan Siagian (2000) juga mengatakan bahwa tenaga kerja yang lebih senior cenderung puas dengan pekerjaannya karena makin sulit memulai karier baru ditempat lain walaupun mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan berdasarkan pengalamannya. Selain itu karyawan yang lebih senior cenderung lebih stabil emosinya serta

mempunyai sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita – cita, sumber penghasilan yang relatif terjamin, sehingga secara keseluruhan dapat bekerja lebih lancar, teratur dan mantap, disamping adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan – rekannya dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan di Kabupaten Pati yang berkaitan dengan masa kerja tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sadiyanto (2001) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat Puskesmas Rawat Inap di Kabupaten Banyumas.

Menurut pendapat Muchlas (1994), bahwa dalam hal pengalaman kerja (senioritas) belum tentu dapat menjamin bahwa mereka lebih produktif daripada karyawan yang belum lama kerja.

Selain itu, Greenberg & Baron (1997) mengemukakan hal yang sebaliknya yaitu karyawan yang lebih berpengalaman lebih tinggi kepuasan kerjanya daripada mereka yang kurang pengalaman kerjanya. Pendapat Baron diperkuat Luthans dalam Mustar (1999) yang mengatakan bahwa karyawan baru cenderung kurang puas dibanding karyawan yang lebih senior.

B. KONDISI KERJA

Tingkat kepuasan kerja berdasarkan kondisi kerja dapat diketahui bahwa ada kecenderungan sebagian responden menyatakan puas dan sangat puas , kecuali pada variabel gaji / insentif yang proporsi kurang puas hampir sebanding dengan puas. Pada variabel situasi pekerjaan semua

responden menyatakan puas dan sangat puas, demikian juga pada variabel supervisi, teman kerja dan promosi hampir secara keseluruhan menyatakan puas dan sangat puas , dan yang menyatakan kurang puas hanya 3,3 % untuk variabel supervisi , 1,6 % variabel teman kerja dan promosi.

Hasil analisis korelasi pearson didapat bahwa faktor kondisi kerja secara bersama-sama terdapat hubungan yang bermakna terhadap kepuasan kerja, karena semua variabel – variabel kondisi kerja mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 . Berdasarkan nilai koefisien korelasi diperoleh urutan variabel – variabel kondisi kerja menurut kuatnya hubungan dengan kepuasan kerja adalah situasi pekerjaan, promosi, gaji / insentif, supervisi, teman kerja.

Berdasar analisis multivariat didapatkan hasil yaitu faktor kondisi kerja yang terdiri variabel situasi pekerjaan, supervisi, gaji / insentif, teman kerja, promosi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel – variabel yang mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 adalah situasi pekerjaan dan promosi, sehingga hasil persamaan regresinya adalah :

$$Y \text{ (Kepuasan Kerja)} = 27,867 + 0,409 \text{ situasi pekerjaan} + 0,289 \text{ promosi.}$$

Dengan R Square 0,215 yang berarti bahwa 21,5 % kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel situasi pekerjaan dan promosi . Dari persamaan regresi tersebut dapat digambarkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan ditunjang dengan situasi pekerjaan yang baik / mendukung serta promosi yang dijalankan sesuai aturan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian – penelitian yang ada dapat digambarkan sebagai berikut : hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Burt dalam Anoraga (2000), Luthan dalam Mustar (1999), Steers dalam Robbin (1996), Chiselli & Brown dalam Anoraga (2000), Smith dalam Gibson (1996), serta Robbin (1996) antara lain bahwa faktor kepuasan kerja dipengaruhi faktor – faktor sebagai berikut : a) Faktor hubungan antar karyawan (hubungan manajer dengan karyawan, faktor psikis & kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti teman kerja, emosi dan situasi kerja), b) Faktor individual yang berhubungan sikap, umur, jenis kelamin, c). Kedudukan, pangkat, jabatan, d) Jaminan finansial, jaminan sosial , e) Gaji, pekerjaan, promosi, supervisi, rekan kerja, f) Kondisi pekerjaan : nilai pekerjaan, upah, penyeliaan / mutu pengawasan

Hasil Penelitian Kondisi Pekerjaan masing – masing variabel sebagai berikut :

1. Situasi pekerjaan

Hasil penelitian tentang Distribusi tingkat kepuasan per item kuesioner hal situasi pekerjaan, menyatakan bahwa sebagian responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan bersifat rutin, membosankan dan tidak ada habis – habisnya. Selain itu responden juga mengatakan bahwa lingkungan pekerjaannya memungkinkan terjadinya pencemaran atau kurang baik bagi kesehatan. Hal tersebut dapat terjadi karena beberapa hal yaitu pekerjaan responden dalam pelayanan rawat jalan sifatnya rutin, dan kurang dilaksanakannya rotasi kerja antar perawat oleh Kepala Puskesmas, sehingga perawat yang senior merasakan ada kebosanan. Hasil pengamatan penulis, beberapa Puskesmas masih kurang

memperhatikan kebersihan / perawatan , hal ini disebabkan kurangnya dana pemeliharaan Puskesmas.

Uji korelasi pearson faktor kondisi kerja (variabel situasi pekerjaan, supervisi, gaji/insentif, teman kerja, promosi) dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang bermakna. Besar hubungan variabel situasi pekerjaan dengan kepuasan kerja merupakan urutan tertinggi dari variabel – variabel kondisi kerja lainnya.

Variabel situasi pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja , dan pengaruhnya sangat erat/kuat terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai pendapat Vinokur dan Kaplan dalam Mustar (1999) yang menyebutkan bahwa penentu kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang ada seperti :rasa senang dengan suatu pekerjaan , dan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

Demikian juga pendapat Cribbin (1984) yang mengatakan bahwa kondisi pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang sesuai keahlian, nilai dan tujuan individu. Disebutkan pula bahwa kondisi kerja tersebut termasuk penghargaan internal yaitu pencapaian prestasi dan tantangan dalam pekerjaan, penghargaan eksternal yaitu gaji, kenyamanan serta penghargaan masa depan yaitu kesempatan promosi.

Pada penelitian yang dilakukan Asaat Pitoyo (1997) mengatakan bahwa iklim kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja perawat Puskesmas di Kabupaten Semarang.

2. Supervisi

Dari gambaran distribusi tingkat kepuasan per item kuesioner hal supervisi menyebutkan bahwa kurang lebih separo responden menyatakan bahwa dalam pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh atasan, ada beberapa hal yang dirasakan responden yaitu masih ada kesulitan untuk memenuhi keinginan atasan pada saat supervisi karena atasan tidak mudah menerima penjelasan responden dan bahkan masih ada atasan yang menerima informasi yang tidak dilakukan klarifikasi terlebih dulu. Selain itu masih ada Kepala Puskesmas yang melaksanakan supervisi secara terus menerus, seolah – olah tidak percaya kepada bawahan ataupun sebaliknya Kepala Puskesmas membiarkan bawahan bekerja sendiri tanpa pembinaan.

Hal tersebut dapat terjadi karena dalam melaksanakan supervisi tidak menggunakan instrumen yang baku atau tolok ukur yang akan dipakai untuk supervisi., juga penjelasan bawahan bukan sebagai masukan Kepala Puskesmas. Hal tersebut tidak akan terjadi apabila Kepala Puskesmas mengetahui bagaimana melaksanakan fungsi – fungsi manajemen dengan baik.

Hasil uji korelasi pearson antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel supervisi mempunyai hubungan yang sangat bermakna dengan kepuasan kerja , tingkat hubungan antara variabel supervisi dan kepuasan kerja rendah.

Dari uji multivariat, menunjukkan bahwa variabel supervisi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbin (1996) yang menyebutkan bahwa perilaku atasan seseorang merupakan determinan yang

penting dari kepuasan kerja. Kepuasan karyawan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi mereka.

Steer dalam Robbin (1996) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat jika manajemen melakukan pendekatan yang melibatkan partisipasi karyawan sebagai bawahan. Apabila manajemen menggunakan pendekatan otoriter dan sentralisasi pengambilan keputusan akan menyebabkan kurangnya kepuasan kerja dan kreatifitas.

Dalam melaksanakan pengawasan penyelia langsung merupakan orang yang seharusnya memiliki pandangan yang paling lengkap dari kinerja sehari-hari seorang karyawan. Muchlas (1994) mengatakan bahwa monitoring yang cermat dan kontinyu dari motivasi kerja karyawan merupakan hal penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi. Disamping itu hubungan yang harmonis antara personel dan penyelia, kesempatan untuk mengembangkan karier, keamanan kerja *staffing* dan *job stress* yang cukup juga merupakan faktor – faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Crawford dkk dalam Frazer 1999).

3. Gaji / Insentif

Hasil penelitian tentang Distribusi tingkat kepuasan per item kuesioner hal gaji / insentif menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan kurang puas terhadap pemberian gaji. Gaji / insentif yang diterima dirasakan dibawah standar kebutuhan hidup yang layak, tidak

mencukupi untuk kebutuhan sehari – hari serta kurang patut / wajar jika dibandingkan dengan karyawan lain yang mempunyai pekerjaan yang sama.

Hal tersebut dapat terjadi karena penilaian penerimaan gaji / insentif terhadap kebutuhan seseorang sangat subyektif, sedangkan di Puskesmas sendiri belum ada peraturan yang mengatur tentang insentif karyawan seperti pada rumah sakit.

Hasil penelitian ini sesuai pendapat Simamora (1997) yang mengatakan bahwa sistem kompensasi yang tak memadai dan tidak adil akan menciptakan ketidakpuasan karyawan, keluhan-keluhan karyawan dan pengorganisasian serikat pekerja.

Disamping itu Cribbin (1984) mengatakan bahwa upah yang baik adalah upah yang dianggap adil dengan jumlah memuaskan, memenuhi kebutuhan dasar (makanan, pakaian, perumahan) yang merupakan kebutuhan pokok, juga kebutuhan lain seperti pendidikan, kesehatan, dan rekreasi.

Dalam hal insentif dikatakan oleh Braid (1991) bahwa insentif yang proporsional akan memotivasi dan memuaskan karyawan serta sebaliknya insentif yang tak proporsional akan timbul keluhan, penurunan prestasi, kepuasan kerja dan menurunnya moral pekerja.

Variabel gaji / insentif secara bersama – sama dalam faktor kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan tingkat koefisien korelasinya rendah .

4 Teman Kerja

Hasil penelitian tentang Distribusi tingkat kepuasan per item kuesioner hal teman kerja menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan bahwa teman kerja di Puskesmas masih ada yang malas menyelesaikan pekerjaannya, kurang perhatian terhadap kesulitan teman kerjanya, serta malas dan banyak bicara. Hal ini disebabkan masih belum jelasnya visi, misi masing – masing Puskesmas dan belum adanya komitmen bersama terhadap tujuan organisasi atau kurangnya keterbukaan / koordinasi antar bagian.

Hasil uji korelasi pearson, variabel teman kerja mempunyai hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja, dengan tingkat hubungan antara variabel teman kerja dengan kepuasan kerja rendah.

Dari uji multivariat, menunjukkan bahwa variabel teman kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.,tetapi secara bersama – sama dalam faktor kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga secara bersama- sama dapat untuk memprediksi kepuasan kerja, namun variabel teman kerja secara terpisah dalam uji multivariat tidak signifikan. Sebenarnya teman kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan apabila hubungan antara karyawan harmonis dan saling membantu, pendapat ini sesuai dengan Robbin (1996) yang mengatakan bahwa mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Demikian juga pendapat Gibson *et al* (1996) mengatakan bahwa dukungan sosial dari rekan sekerja diperlukan bagi setiap karyawan. Rekan sekerja yang menciptakan situasi bersahabat dan mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan yang didapat atas rekan sekerja berupa

perasaan yang dihargai. Menurut Cribbin (1984) kerjasama yang ideal adalah berpikir bersama, merasakan bersama dan bergerak bersama. Komunikasi antar rekan sekerja mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Keterkaitan teman kerja dengan kepuasan kerja meliputi teman kerja yang dapat memotivasi pekerjaan, menyenangkan, cepat menyelesaikan pekerjaan, sangat tanggap, perhatian, loyal terhadap institusi serta jujur dan tanggung jawab.

5 Promosi

Hasil penelitian tentang Distribusi tingkat kepuasan per item kuesioner hal promosi, ditemukan sebagian responden menyatakan jarang adanya tawaran kenaikan pangkat / jabatan dan kebijakan kenaikan pangkat serta jabatan tidak terbuka. Hal ini disebabkan perawat adalah tenaga fungsional , kenaikan pangkat sesuai angka kredit yang berlaku bagi tenaga perawat dan dalam struktur organisasi di Puskesmas tidak ada jabatan struktural kecuali Kepala Puskesmas dan Kepala Tata Usaha. Sedangkan kurangnya informasi hal kenaikan pangkat, dari bagian personalia kurang terbuka / aktif memberikan informasi kepada karyawan yang seharusnya sudah waktunya kenaikan pangkat pada periode tertentu sehingga mengalami hambatan.

Variabel promosi mempunyai hubungan yang sangat bermakna dengan kepuasan kerja ,begitu juga pada analisis multivariat variabel promosi secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan

kerja. Variabel promosi secara signifikan benar-benar berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai pendapat Pinfield dalam Frazer (1999) yang mengatakan bahwa pengembangan karier mempunyai relevansi langsung bagi efektifitas organisasi dan bagi kepuasan anggota organisasi. Selain itu pendapat Muchlas dan Robbins (1996) menyebutkan bahwa reward system (kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, dengan demikian untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan perlu memperhatikan kepuasan kerja perawat.

Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan, oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 1996).

C. KEPUASAN KERJA

Distribusi tingkat kepuasan responden menunjukkan bahwa hampir secara keseluruhan responden menyatakan puas dan sangat puas kecuali yang menyatakan kurang puas seorang. Sedangkan distribusi kurang puasnya responden berdasarkan per item kuesioner kepuasan kerja terlihat bahwa responden kurang puas terhadap pekerjaan yang dikatakan, sibuk dan kurang waktu, adanya kebebasan menggunakan keputusan sendiri serta gaji tak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Responden kurang puas

karena dalam melaksanakan pekerjaan di Puskesmas secara umum dapat diselesaikan tiap hari bahkan dengan waktu yang tidak sampai pada akhir jam kerja, tetapi dalam melaksanakan pekerjaan tak banyak mendapat bimbingan dari atasan karena kurangnya perhatian Kepala Puskesmas. Pada gaji yang kurang sesuai dengan apa yang dikerjakan kemungkinan dibandingkan dengan apa yang didapat bila mereka bekerja diluar jam kerja dimana penghasilannya relatif lebih besar dibanding gaji yang diterima.

Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik responden dan kondisi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa variabel karakteristik responden (umur, masa kerja) dan variabel – variabel kondisi kerja (situasi pekerjaan, supervisi, gaji / insentif, teman kerja serta promosi) mempunyai peranan yang lebih penting dalam mencapai kepuasan kerja perawat (SPK) di Puskesmas non perawatan di Kabupaten Pati.

UPT-PUSTAKA-TANDA

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Didalam penelitian ini didapatkan bahwa responden wanita lebih banyak daripada laki-laki, dengan kelompok responden terbanyak pada kelompok umur 30-39 tahun dan masa kerja terbanyak pada 5-14 tahun
2. Berdasarkan karakteristik responden menurut umur dan masa kerja, sebagian besar responden cenderung menyatakan puas dan sangat puas, kecuali satu orang yang menyatakan kurang puas.
3. Berdasarkan faktor kondisi pekerjaan (situasi pekerjaan, supervisi, gaji / insentif, teman kerja, promosi) sebagian besar responden menyatakan puas dan sangat puas. Sebagian responden menyatakan kurang puas pada situasi pekerjaan yang rutin, membosankan, tak ada habis-habisnya, lingkungan yang kurang sehat, supervisi yang dilaksanakan atasan kurang praktis, atasan kurang dapat menerima masukan dari bawahan, teman kerja kurang mendukung, kebijakan promosi kurang terbuka. Pada variabel gaji / insentif kurang lebih separo responden menyatakan kurang puas
4. Berdasarkan kepuasan kerja responden, sebagian besar menyatakan puas dan sangat puas. Berdasarkan per item kuesioner kepuasan kerja, sebagian responden menunjukkan kurang puas terhadap pekerjaan yang membuat

- sibuk, kurang waktu, kurang memberikan kebebasan untuk menggunakan keputusan sendiri, kurang kesempatan bekerja secara mandiri.
5. Terdapat hubungan bermakna antara karakteristik responden pada variabel umur dengan kepuasan kerja, sedangkan masa kerja tidak terdapat hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja
 6. Terdapat hubungan bermakna antara supervisi, teman kerja dan hubungan sangat bermakna pada situasi pekerjaan, gaji/insentif dan promosi dengan kepuasan kerja
 7. Urutan berdasarkan besar hubungan faktor kondisi kerja dengan kepuasan kerja adalah situasi pekerjaan, promosi, gaji/insentif, supervisi, dan teman kerja
 8. Secara bersama – sama karakteristik responden berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 9. Secara bersama-sama faktor kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 10. Karakteristik responden yang berpengaruh dan bermakna pada kepuasan kerja adalah umur dan masa kerja
 11. Faktor kondisi kerja yang berpengaruh dan bermakna pada kepuasan kerja adalah situasi pekerjaan dan promosi

B. S A R A N

1. Dalam upaya mengurangi kebosanan dan kerutinan dalam pekerjaan serta untuk meningkatkan dukungan teman sekerja sehingga dapat tercapai produktifitas perawat di Puskesmas non perawatan yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja, Kepala Puskesmas dapat meningkatkan

- koordinasi, komunikasi serta keterbukaan dan bila perlu melaksanakan rotasi kerja secara berkala
2. Kepala Puskesmas dalam melaksanakan supervisi disarankan agar dapat memberikan bimbingan / pembinaan , kepercayaan serta mau menerima masukan dari bawahan, dan bila perlu memberikan reward pada perawat yang bekerja profesional atau memberi sanksi bagi yang kurang disiplin. Selain itu Kepala Puskesmas perlu meningkatkan diri dalam pengetrapan kepemimpinan yang partisipatif maupun suportif yang sesuai fungsi – fungsi manajemen dan berorientasi pada hubungan pimpinan – anggota dan struktur tugas
 3. Perlu penelitian khusus tentang kepuasan kerja yang ada kaitannya dengan gaji/insentif .

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. , 1998. *Psikologi Kerja* . PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. 1995. *Manajemen Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta karya, Jakarta.
- Pitoyo ,2000., *Analisis faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan perawatan kesehatan masyarakat di Puskesmas di Kabupaten Semarang (Thesis),UGM, Jogjakarta*
- Braid, JR.W. ,1991. *Motivasi Pegawai*, seri ilmu dan seni manajemen Bisnis. PT.Gramedia Jakarta
- Darokah , MA., 1996 ,*Modul Kondisi Kerja dan kepuasan, Aplikasi manajemen SDM untuk Rumah Sakit, PPP MMR Gama*
- Davis, K. 1984. *Human Behavior at work Organizational. Behavior*. 6 Th. Ed. 86.Mc Graw Hill Publishing Co. Ltd. New York.
- Departemen Kesehatan RI. 1991. *Pedoman Kerja Puskesmas Jilid IV*. Jakarta
- Departemen Kesehatan RI. 1993. *Perawatan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta
- Departemen Kesehatan RI. 2000. *Peran dan Fungsi perawat yang diharapkan dalam pelayanan kesehatan Masyarakat* , Bandung
- Etter. F. and Perneger. T, 1997. Validating A Statisfaction Questionare Using Multiple Approaches : A Case Study, *Soc. Sci. Med. Vol. 45. No. 6. Pp. 879-885*
- Gibson, J.L., et al .1996. *Organisasi : Perilaku – Struktur – Proses* , (Jilid 1, Edisi Kedelapan), Adiami, N. (Alih bahasa), jakarta : Binarupa Aksara.
- Greenberg and Baron, RA. 1990. *Behavior in Organization* Prentice – Hall International, Inc. , New Jersey

- Gillet. B and Schwab. P, 1975. Convergent and Discriminant Validities of Corresponding Job Descriptive Index and Minnesota satisfaction Questionnaire Scales, *Journal of Applied Psychology*, Vol 60, No. 3, 313-317
- Handoko, T. H.2000.. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* . Ed. II. Yogyakarta : BPFE.
- Harbakti, 1998., Hubungan Karakteristik pelaksanaan Tugas Perawat Kesehatan terhadap Mutu Pelayanan Puskesmas rawat Inap di Kabupaten Magelang (Skripsi) Undip, Semarang
- Ilyas, 1999., *Kinerja - Teori, Penilaian dan Penelitian* , FKM Universitas Indonesia
- Mottaz, Clifford, J., 1988 *Work satisfaction among Nurses, Hospital and Health service*, *Administrasi Journal* (1) 33, 57 – 74
- Muchlas , M . 1997 . *Perilaku Organisasi*. Ed II, Yogyakarta, UGM
- Mustar, 1999., *Hubungan antara Karakteristik Demografik dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen karyawan di bangsal Rawat Inap RSJP Surakarta*, UGM ,Jogyakarta
- Nurahma, 2000. *Restrukturisasi dalam Keperawatan*
- Nampira, 1999., *Persepsi gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan di Dinkes Prop dati I Tim - Tim*
- Porter, W. , steer, M.R. , Mowday, T.R. 1974. *Organizational Comittment Job satisfaction, and turnover Among Psychiatric Technicians* *Journal of applied Psychology*. 5 (59) : 603 – 60
- PPNI , 1999. *Keperawatan dan Praktek Keperawatan*, Jakarta

- Robbins, S. P. , 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep – Kontroversi – Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta
- Ratna , 2000. *Model Praktek Keperawatan sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam pelayanan keperawatan*, Munas VI PPNI, Bandung
- Sadiyanto, 2000., *Beberapa Faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kabupaten Banyumas (Skripsi)* Undip, Semarang
- Scandura, TA and Lankau, MJ. , 1997. *Relation ship of Gender, Family Responsibility and Flexibility work ours to Organizational Commitment and Job Satisfaction*, Journal of Oganizational Behavior, 18 : 337 – 391
- Siagian, 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Ed. 1. Cet.8. Jakarta : Bumi Aksara
- Sidoutomo, 1999., *Hubungan Pelaksanaan Total Quality management dengan Kepuasan Karyawan di RSUD Ambarawa (Thesis)*, UGM, Jogjakarta
- Simamora , H. 1996. *Manajemen Sumber Daya manusia*, STIE YKPN , Jogjakarta
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta , Bandung
- Sitorus ,2000. *Model Praktek Keperawatan srbagai Upaya meningkatkan Profesionalisme dalam Pelayanan Keperawatan*, Munas PPNI,Bandung
- Santosa, 2000., *S P S S Mengolah Data Statistik secara Profesional Versi 7,5*, Gramedia , Jakarta
- Udai Pareek, 1984 . *Perilaku Organisasi* , saduran PPM, Jakarta