



ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PRIMA PEKANBARU RIAU

Deswarta

Universitas Islam Riau

Corresponding Email: deswarta@eco.uir.ac.id

Abstract. *The main purpose of this study was to find out and analyze job satisfaction and expectations of nurses at Prima Pekanbaru Hospital. This research was conducted at Prima Hospital which is located at Jalan Bima No. 1 on Nangka Ujung/Tuanku Tambusai Street, Pekanbaru. The population in this study were 206 people. however, as the sample in this study, there were 67 nurses using the slovin formula. then the analysis used in this research is descriptive qualitative analysis method using purposive sampling method. The research results show that. overall respondents' responses to the variable job satisfaction are in the good category. The hospital should always further increase job satisfaction for nurses so that they are more enthusiastic about working.*

Keywords: *Job Satisfaction, Hospital, Purposive Sampling, Slovin*

Abstrak. *Tujuan utama dari penelitian ini ialah untuk mengetahui serta menganalisis tentang kepuasan kerja serta harapan para perawat rumah Sakit Prima Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan di rumah Sakit Prima yang beralamat di jalan Bima No. 1 di jalan Nangka Ujung/Tuanku Tambusai Pekanbaru. Adapun Populasi pada penelitian ini adalah 206 orang. namun sebagai Sampel dalam Penelitian ini Berjumlah 67 Orang Perawat dengan menggunakan rumus slovin. kemudian analisis yang digunakan pada penelitian tersebut adalah metode Analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan Metode purposive sampling. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa. secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik. Bagi pihak rumah sakit hendaknya untuk selalu lebih meningkatkan kepuasan kerja bagi para perawat sehingga mereka lebih bersemangat bekerja.*

Katakunci: *Kepuasan Kerja, Rumah Sakit, Purposive Sampling, Slovin*

1. Pendahuluan

Pada hakikatnya setiap instansi memiliki banyak mimpi dan harapan yang begitu dalam. Diantara harapan tersebut adalah ingin mendapatkan karyawan yang berkualitas atau pegawai yang berkualitas. Kemudian ketika mendapatkan karyawan yang berkualitas tersebut maka akan bisa meningkatkan kinerja. Untuk mewujudkan hal tersebut maka tentunya bagi pihak instansi harus bisa memberikan pelayanan terbaik, memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya sehingga mereka betah dan bertahan di tempat tersebut. Namun Pada realitanya di era saat ini kita banyak melihat bahwasanya banyak karyawan yang *resign* dari perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbin 2006 merupakan sebuah sikap mental seorang Individu menyenangkan atau tidak menyenangkan sebuah pekerjaan. Kemudian menurut Handoko (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau sebaliknya dimana para karyawan



memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja bisa mencerminkan sebuah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Mereka bisa dikatakan puas akan terlihat dari kehadiran, kinerja serta akan loyal dan tidak meninggalkan institusi tersebut. Begitu juga sebaliknya bagi mereka yang tidak puas dalam pekerjaannya maka akan meninggalkan atau akan keluar dari perusahaan tersebut. Jadi masalah kepuasan kerja ini memang tentunya harus menjadi prioritas utama atau perhatian pihak rumah sakit apabila mereka ingin mendapatkan kinerja yang baik dari para karyawannya. Untuk mengetahui lebih jauh dan lanjut mengenai kepuasan kerja, sehingga bisa dijadikan dasar pemikiran dalam upaya untuk melakukan serta meningkatkan kepuasan kerja, Maka sebab itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian “**Analisis Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru Riau**”.

Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah peneliti pada penelitian ini yaitu bagaimana kepuasan kerja Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan utama penelitian dalam ini adalah untuk melihat, mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru,

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

- a. Bagi Para Peneliti.
Bisa meningkatkan dan menambah ilmu dan pengetahuan peneliti tentang Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
- b. Bagi Rumah Sakit.
Dapat memberikan berbagai macam informasi serta masukan supaya pihak perusahaan yang dalam hal ini adalah rumah sakit prima untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan sebuah sikap mental dimiliki seseorang karyawan apakah dia menyenangi pekerjaan tersebut atau tidak, menurut Fuad Mas'ud pada tahun (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu sikap positif terhadap bidang pekerjaan seseorang. Selanjutnya menurut Robbins pada tahun (2006) kepuasan kerja yaitu sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk selalu beradaptasi dengan seluruh rekan rekan kerja serta tidak terkecuali dengan pimpinan, sehingga bisa mengikuti semua aturan-aturan dan kebijakan organisasi, dalam memenuhi standar produktivitas. Begitu juga dalam Luthans pada tahun (2006) Perilaku keorganisasian yang dimensinya adalah mengenai kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan mengenai gaji/kompensasi, kepuasan mengenai atau menyangkut masalah promosi, kepuasan terhadap pengawasan, serta kepuasan terhadap rekan rekan kerja.

2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu.

Adapun penelitian terdahulunya adalah sebagai berikut.



No	Judul/Peneliti	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Analisis kepuasan karyawan dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi. Diansanto Prayoga, Syifaul. L. Jayanti Dian Eka Sari (2017).	Teknik analisis data analisis deskriptif.	Kepuasan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi cukup baik.

2.3. Hipotesis

Adapun hipotesis peneliti yang ditulis pada penelitian ini akan dijabarkan secara detail adalah seperti dibawah ini :

1. Diduga kepuasan kerja perawat rumah sakit prima Pekanbaru sudah dalam kategori Baik.

3. Metodologi Penelitian

Tempat Penelitian.

Adapun Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Prima dengan alamat di Jalan Bima No.1 Nangka Ujung/Tuanku Tambusai Pekanbaru

3.2. Metode Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel

3.2.1. Metode Pengumpulan data,

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dimana data ini berupa pengumpulan data seperti wawancara dan penyebaran kuesioner kepada para perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

3.2.2. Populasi dan Sampel

Adapun jumlah Populasi dan sampel dalam penelitian adalah berjumlah 67 Orang Perawat dengan menggunakan metode purposive sampling.

3.3. Konsep Operasional

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
1.	Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)	a. Pekerjaan itu sendiri. b. Kompensasi Gaji c. Promotion (promosi) d. Pengawasan e. Menegenai rekan kerja.	a. Kepuasan mengenai terhadap pekerjaan itu sendiri b. Kepuasan terhadap kompensasi gaji c. Kepuasan terhadap kebijakan promosi, d. Kepuasan terhadap pengawasan, e. Kepuasan terhadap rekan kerja.	Ordinal



4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Tempat Penelitian

4.1. Identitas diri responden

Berikut dibawah ini adalah identitas para responden yang ada pada penelitian:

4.1.2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun Berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	10.	14,93 %
2.	Perempuan	57.	85,07 %
	Jumlah	67.	100 %

Sumber : Data Olahan.

Dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa jumlah para responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 10 orang (14,93%) sedang jumlah perempuan yaitu berjumlah 57 orang. (85,07 %).

4.1.3. Berdasarkan Umur

Kemudian dibawah ini berdasarkan umur, maka respondennya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Identitas Responden berdasarkan Umur.

No	Usia/Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	20-30	53	79,10 %
2	31-40	14	20,90 %
	Jumlah	67	100 %

Sumber : Data Olahan.

Dari tabel identitas responden yang memiliki umur rentang 20-30 tahun berjumlah 53 orang (79,10%), kemudian yang memiliki usia rentang 31-40 tahun berjumlah sebanyak 14 orang (20,90%),

4.2. Analisis Deskriptif.

4.2.1. Kepuasan Kerja

4.2.2. Pekerjaan itu sendiri.

Adapun tanggapan responden mengenai indikator pekerjaan itu sendiri adalah :

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan itu sendiri

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju (SS)	10	14,92 %
2	Setuju (S)	48	71,64 %
3	Netral (N)	5	7,46 %
4	Kurang Setuju (KS/TS)	4	5,98 %
5	Sangat tidak setuju (STS)	0	0 %
	Jumlah	67	100 %

Sumber : Data Olahan.

Dari tabel diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden sangat bervariasi, diantaranya responden yang menyatakan sangat setuju adalah ada sebanyak



10 orang, Selanjutnya jawaban responden menyatakan setuju adalah sebanyak 48 Sementara jawaban responden menyatakan cukup setuju/Netral adalah sebanyak 5 orang sedangkan menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang. Jadi secara umum jawaban responde dominan menjawab setuju.

4.2.3. Sistem Penggajian.

Adapun tanggapan para responden mengenai kebijakan gaji yaitu :

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai sistem penggajian

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju (SS)	3	4,48 %
2	Setuju (S)	26	38,80 %
3	Netral(N)	24	35,82 %
4	Tidak setuju (TS)	10	14,92 %
5	Sangat Tidak setuju (STS)	4	5,98 %
	Jumlah	67	100 %

Sumber : Data Olahan

Adapun uraian diatas dapat diketahui bahwa responden menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 3 orang. atau persentasenya 4,48%, Selanjutnya jawaban responden yang menyatakan setuju yaitu sejumlah 26 orang atau persentasenya sekitar 38,80%, kemudian menjawab netral sekitar 24 orang atau sekitar 35,82%, menjawab tidak setuju sejumlah 10 orang atau sekitar 14,92%. Kemudian yang menjawab sangat tidak setuju sekitar 4 orang atau persentase (5,98%).

4.2.4. Kebijakan Mengenai Promosi

Dalam hal kebijakan promosi pernyataan responden bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Promosi.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju(SS)	-	0 %
2	Setuju. (S)	33	49,25 %
3	Netral.(N)	32	47,76 %
4	Tidak Setuju (TS)	2	2,99 %
5	Sangat tidak Setuju.(STS)	-	0 %
	Jumlah	67	100 %

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa kebijakan promosi dimana responden menyatakan setuju ada 33 orang (49,25%), kemudian menjawab Netral yaitu sebanyak 32 orang (47,76%), dan yang terakhir menjawab tidak setuju ada sebanyak 2 orang (2,99%).

4.2.5. Pengawasan.

Adapun tanggapan dari responden terhadap pengawasan terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.5. Tanggapan Responden tentang pengawasan.

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
----	-------------------	-----------	------------



1	Sangat Setuju (SS)	4	5,97 %
2	Setuju (S)	35	52,23 %
3	Netral (N)	25	37,31 %
4	Tidak Setuju (TS)	3	4,49 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0 %
	Jumlah	67	100 %

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan dari 67 responden, yaitu responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 4 orang atau 5,97%. Selanjutnya jawaban responden menyatakan setuju adalah sebanyak 35 orang atau 52,23%. Sementara jawaban responden menyatakan cukup setuju/Netral adalah sebanyak 25 orang atau 37,31%. Kemudian menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,49%.

4.2.6. Rekan kerja

Adapun tanggapan responden tentang rekan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden tentang rekan kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju (SS)	12	17,91 %
2	Setuju (S)	42	62,69 %
3	Netral (N)	13	19,40 %
4	Tidak Setuju (TS)	-	0 %
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	0 %
	Jumlah	67	100 %.

Sumber Data Olahan

Penjelasan dari tabel bisa terlihat bahwa hasil tanggapan 67 responden. Dimana responden yang menyatakan sangat setuju ialah sekitar 12 individu/orang (17,91%). Kemudian jawaban responden menjawab setuju adalah sebanyak 42 orang atau 62,69%. Sementara jawaban responden menjawab cukup setuju ada sekitar 13 orang (19,40%)

Selanjutkan dijabarkan pada rekapitulasi dari jawaban responden tentang kepuasan kerja. Adapun rekapitulasi dari dimensi kepuasan kerja yaitu dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.7, Rekap Tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja.

No	Indikator	Jawaban					Skor
		SB	B	CB	TB	STB	
		5	4	3	2	1	
1	Pekerjaan itu sendiri	10	48	5	4	-	67
	Bobot Nilai	50	192	15	8	0	265
2	Sistem penggajian	3	26	24	10	4	67
	Bobot Nilai	15	104	72	20	4	215
3	Promosi	-	33	32	2	-	67
	Bobot Nilai	0	132	96	4	-	232
4	Pengawasan	4	35	25	3	-	67
	Bobot Nilai	20	140	75	6	-	241
5	Rekan Kerja,	12	42	13	-	-	67



Bobot Nilai	60	168	39	-	-	267
Total						1220

Adapun penjelasan dari tabel diatas mengenai jawaban para responden secara menyeluruh terhadap variabel kepuasan kerja. Dibawah ini bisa mengetahui bahwa nilai tertinggi dan nilai terendah adalah item pertanyaan dibawah ini :

Skoor tertinggi = $5 \times 5 \times 67 = 1675$

Skor Terendah = $1 \times 5 \times 67 = 335$

Skor Maksimum – Skor Minimum

Skor

= **1675 – 335**

5

= **268**

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik : 1407 – 1675.

Baik : 1139 – 1407.

Cukup Baik : 871 – 1139.

Kurang Baik : 603 – 871.

Sangat Tidak Baik : 335 - 603.

Adapun dari tabel tersebut hasil skor total variabel kepuasan kerja adalah 1220 dan berada pada rentang skala 1139-1407, Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik. Kemudian pada hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja dimana frekuensi nilai tertinggi berada pada indikator rekan kerja. kemudian skor terendah berada pada indikator sistem penggajian.

5. Simpulan

5.1, Kesimpulan.

1. Secara umum atau keseluruhan tingkat kepuasan kerja perawat berada pada kategori baik.
2. Hasil rekapitulasi tanggapan responden frekuensi nilai tertinggi tersebut berada pada indikator mengenai rekan kerja, Skor terendah berada pada indikator sistem penggajian.

5.2.Saran.

1. Diharapkan kepada pihak instansi atau rumah sakit agar bisa meningkatkan dan memberikan kepuasan kerja kepada para perawat seperti meningkatkan jumlah kompensasi gaji sehingga perawat semakin lebih giat dan puas dalam bekerja.

6. Referensi

Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Submitted: 20-Juni 2022 –Accepted: 16 Juli 2022 –Published: 1 September 2022
embistek.org



- Fuad Mas'ud, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta,
- Prayoga, Diansanto. Syifaul. L, Jayanti Dian Eka Sari (2017) *Analisis Kepuasan Karyawan dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi*.
- Robbin, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Benyamin Molan Erlangga, Jakarta.
- Robbin , P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*. Jakarta, Gramedia Utama.
- Sugiyono. 2002. *Stasistika dan Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.