

# ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN TATA USAHA PADA RUMAH SAKIT DAERAH RADEN MATTATHER JAMBI

ADNAN KHASOGI. H

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

## **Abstract**

*The purpose of this study was to describe job satisfaction at Raden Mattaher General Hospital Jambi. The method used in this study is a Quantitative Approach, namely data collected through a survey method with a structured list of questions. Based on the data collected in this way, it will be possible to explain the description of employee job satisfaction at Raden Mattaher Hospital, Jambi Province. The results of this study indicate that the seven indicators that affect employee satisfaction at the Raden Mattaher General Hospital in Jambi Province must be further improved so that good satisfaction is realized, because of the seven indicators of fair and proper remuneration, placement according to expertise, the severity of the work, the atmosphere and work environment, the equipment that supports the implementation of the work, the attitude of the leader in his leadership, the nature of the work is monotonous or not, only one thing that does not affect satisfaction is the lightness of the work indicator. The suggestion of this research is that the leadership of the Raden Mattaher Hospital in Jambi Province must be optimal in applying satisfaction factors to their employees so that they can work as they should and can increase work loyalty.*

**Keywords:** *job satisfaction, employees, administration*

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif, yaitu data dikumpulkan melalui metode survei dengan suatu daftar pertanyaan yang terstruktur. Berdasarkan data yang dikumpulkan dengan cara ini akan dapat dijelaskan mengenai gambaran kepuasan kerja pegawai pada RSD Raden Mattaher Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ke tujuh indikator yang mempengaruhi kepuasan pegawai di RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi harus lebih ditingkatkan lagi agar terwujud kepuasan yang baik, karena dari ke tujuh indikator balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak, yang tidak mempengaruhi kepuasan hanya satu yaitu pada indikator Berat Ringannya Pekerjaan. Saran penelitian ini adalah Pimpinan RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi harus optimal dalam menerapkan faktor – faktor kepuasan kepada pegawainya agar dapat bekerja sebagai mana mestinya dan dapat meningkatkan loyalitas kerja

**Kata kunci :** kepuasan kerja, pegawai, tata usaha

## **PENDAHULUAN**

Di dalam menjalankan kegiatannya, organisasi memberdayakan sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak terlepas dari perusahaan/organisasi, Sumber daya manusia

merupakan penggerak bagi sumber daya-sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Unsur manusia dalam organisasi memiliki kedudukan yang strategis, karena manusialah yang mengetahui input-input apa yang diperlukan dan bagaimana cara untuk mendapatkannya, teknologi dan cara apa yang dianggap tepat untuk mengolah atau mentransformasikan input tadi menjadi output yang memenuhi keinginan pasar/publik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Teknologi yang maju, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tidak ada sumber daya manusia yang memadai, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan dan rencana suatu organisasi akan menjadi tidak berarti jika tidak didukung oleh sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang potensial harus dikelola dengan baik dan dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya, untuk itu diperlukanlah manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mengelola unsur manusia dan potensipotensinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama sebagai operator dalam pengelolaan berbagai sumber daya (mesin, modal, dan manajemen) yang dimiliki perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, jika karyawannya bekerja tidak produktif, dalam arti karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah, maka tujuan atau kinerja perusahaan sulit tercapai.

Tinggi rendahnya produktivitas karyawan akan terkait dengan semangat dan kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas akan mampu memberikan hasil yang lebih besar dari yang diharapkan, dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, perlu adanya tolok ukur yang digunakan, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan menganalisis tingkat kedisiplinan, dan moral kerja (Malayu Hasibuan, 2006 : 202).

Rumah Sakit Daerah Raden Mattaher sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat provinsi jambi, telah memberikan kinerja pelayanan yang baik dengan didukung peralatan yang lengkap dan tentu saja sumber daya manusia yang berkompeten.

Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Maka peneliti menggunakan teori yang tersusun dalam program kepuasan karyawan secara garis besar terdiri atas: Analisis balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak (Malayu Hasibuan 2006 : 203)

Salah satu instansi yang mengolah SDM adalah RSD di Kota Jambi mempekerjakan 16 orang pegawai pada bagian tata usaha. Untuk mengolah 16 orang pegawai tersebut perlu kepuasan yang juga berkaitan dengan kedisiplinan.

Ketidak hadirannya pegawai cenderung meningkat selama tahun 2010 dengan rata-rata persentase perbulan sebesar 2,55 % . Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setiap bulannya ada yang mangkir. kondisi ini menunjukkan adanya tanda- tanda ketidak puasan pegawai. Data tersebut juga diperkuat dengan rekap jumlah pegawai yang terlambat datang (TD) dan cepat pulang (CP).

Pegawai yang terlambat datang dan cepat pulang pada tahun 2010, rata-rata per-bulan dengan persentasi TD 30,72 % dan CP 38,02 % . Ini tentu bukan hal yang baik, karena ini dapat menghambat kegiatan di kantor dan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai. Ketidak hadirannya pegawai baik dikarenakan absen atau terlambat datang dan cepat pulang dapat mempengaruhi ketidak puasan pegawai, karena menurut Hasibuan (2006 : 203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu balas jasa, penempatan, berat ringannya pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, serta sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Tingkat turn over pegawai RSD Raden Mattaher pada tahun 2006 yaitu 1,5% dan pada tahun 2007 yaitu sebanyak 0,9%. Perusahaan/organisasi diharapkan memberikan perhatian penuh terhadap faktor-faktor tersebut agar tercipta kepuasan kerja pegawai sehingga tercipta produktivitas pegawai dan pada akhirnya tujuan perusahaan/organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu data dikumpulkan melalui metode survey dengan suatu daftar pertanyaan yang terstruktur. Berdasarkan data yang dikumpulkan dengan cara ini akan dapat dijelaskan mengenai gambaran kepuasan kerja pegawai pada RSD Raden Mattaher Provinsi Jambi.

### **Jenis dan Sumber Data**

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai RSD Raden Mattaher dengan menggunakan metode survey dengan kuesioner.
- Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bagian Kepegawaian RSD Raden Mattaher, serta studi kepustakaan. Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di RSD Raden Mattaher dan Bagian Kepegawaian RSD Raden Mattaher.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah semua unit analisis yang ingin diteliti dalam suatu penelitian baik lembaga atau instansi / organisasi maupun dalam wujud manusia. Sugiyono (1994:58) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakter tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data populasi. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 16 orang pada bagian tata usaha RSD Raden Mattaher Provinsi Jambi.

Sugiyono (1994:54) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Untuk menentukan berapa jumlah sampel yang harus diambil, penulis mengambil pendapat nasution (1999:108) yaitu sampling dikatakan jenuh (tuntas) bila seluruh populasi dijadikan sampel. Dan ini berlaku bagi seluruh pegawai kantor bagian tata usaha RSD Raden Mattaher Provinsi Jambi.

### **Metode Analisis**

Data yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif kualitatif yaitu metode yang membandingkan permasalahan yang mengacu pada teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada RSD Raden Mattaher. Analisa dilakukan dengan cara menggunakan analisis tabulasi sederhana dan perhitungan rata-rata.

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Keadaan pegawai RSUD Raden Mattaher bagian tata usaha berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 8 orang dengan persentase 50% dan perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase 50%.

Tingkat pendidikan pegawai RSUD Raden Mattaher bagian tata usaha. Untuk pendidikan SMU/ sederajat berjumlah 10 orang dengan persentase 62,5%, tingkat pendidikan D3 tidak ada Dan tingkat pendidikan S1 6 orang dengan persentase 37,5%. Sedangkan tingkat pendidikan S2 tidak ada.

Keadaan pegawai RSUD Raden Mattaher bagian tata usaha berdasarkan golongan yaitu golongan 3B sebanyak 2 orang dengan persentase 13% dan golongan 3A sebanyak 3 orang dengan persentase 18%. golongan 2D sebanyak 7 Orang dengan persentase 44% sedangkan golongan 2A sebanyak 4 Orang sebanyak 25 %.

Pegawai yang berumur antara 21-30 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 19 %. Pegawai yang berumur antara 31-40 berjumlah 9 orang dengan persentase 56 %. Dan pegawai yang berumur antara 41-50 berjumlah 4 orang dengan persentase 25 %.

### Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai

Dalam berorganisasi, yang dinamakan kepuasan kerja yang baik yaitu mempunyai kesediaan mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela, dapat mengatur dengan terencana, memiliki target dalam menyelesaikan pekerjaan dan senantiasa bersikap jujur dan terbuka juga bersikap tegas dalam menjalankan tugas dan kewajiban.

Apabila dengan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai memiliki kepuasan dalam mengerjakan pekerjaannya bisa membuat mereka bekerja dengan baik sesuai dengan aturan-aturan yang telah ada. Ini akan mempunyai hasil pekerjaan yang memuaskan.

Gambaran indikator kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Raden Mattaher adalah sebagai berikut :

#### 1) Balas Jasa Yang Adil dan Layak

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan memberikan balas jasa yang adil dan layak.

Pada RSUD Raden Mattaher balas jasa yang diterima oleh pegawai berupa gaji bulanan. Penetapan gaji tersebut disesuaikan dengan tingkat jabatan. Menurut Simamora (1998, hal 547) Kepuasan gaji akan mempengaruhi keputusan-keputusan pegawai tentang seberapa keras dia akan bekerja. Selain upah atau gaji pada RSUD Raden Mattaher juga memberikan balas jasa seperti kesejahteraan seperti kesehatan kepada pegawainya yang berupa Jaminan Kesehatan.

Dengan memberikan balas jasa yang adil dan layak, diharapkan kepuasan kerja pegawai akan baik dan loyalitas pegawai terhadap tata usaha rumah sakit akan meningkat, dengan demikian tujuan rumah sakit akan meningkat. Sedangkan apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga.

#### 2) Penempatan Yang Sesuai Dengan Keahlian

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan yaitu menempatkan pegawai sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Sihotang (2007, hal 149) penempatan karyawan adalah suatu

proses kegiatan yang dilakukan manajer sumber daya manusia untuk menentukan tugas pekerjaannya didalam organisasi. Dengan demikian penempatan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas serta profesionalisme kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya.

Pada RSUD Raden Mattaher penempatan pegawai yang dilakukan oleh rumah sakit dilaksanakan oleh manajemen rumah sakit yang dilaksanakan oleh divisi HRD rumah sakit. Pada RSUD Raden Mattaher penempatan pegawai di bagian tata usaha didasarkan pada keahlian dan tingkat jabatan pegawai yang akan ditempatkan.

Penempatan yang baik harus didasarkan atas *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip ‘penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat pula dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat’ atau “The right man on the right place and the right man behind the right job”.

### 3) Berat Ringannya Pekerjaan

Beban pekerjaan yang terlalu berat, sulit dan berlebihan dapat menimbulkan ketidak puasan karyawan dalam bekerja. Beban kerja dapat berupa volume pekerjaan atau intensitasnya, beban kerja yang berlebihan membutuhkan waktu lebih untuk diselesaikan dan membutuhkan perhatian yang lebih pula, sehingga terkadang jam kerja yang telah ditetapkan tidak mencukupi. Karyawan yang mengalami keadaan seperti ini akan merasa tidak puas dalam bekerja sehingga terkesan menyelesaikan pekerjaan secara asal-asalan dan tidak dapat mencapai hasil kerja yang baik dan optimal.

Pada RSUD Raden Mattaher, setiap pegawai bekerja pada jam kerja yang telah ditetapkan. Setiap pegawai yang bekerja akan mendapatkan beban kerja masing-masing sesuai dengan penempatan kerjanya yang telah ditetapkan oleh manajemen rumah sakit. Selain itu pegawai dituntut untuk dapat bekerja dengan optimal. Sehingga dengan begitu beban kerja pada setiap pegawai dapat dirasakan oleh semua karyawan.

### 4) Suasana Dan Lingkungan Pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mendorong kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan tugas dan kegiatan sehari-hari, termasuk didalamnya kondisi yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan/organisasi yang bersangkutan, seperti penerangan, suara bising, penggunaan warna, dsb.

Pada RSUD Raden Mattaher setiap pegawai diberikan pakaian dinas pegawai, sehingga setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya memiliki keseragaman kerja yang sama. Dan juga menempatkan pegawai pada ruang yang tertata rapi dan bersih agar pegawai dapat merasakan kenyamanan dan betah dilingkungan kerja.

### 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan membutuhkan peralatan penunjang agar pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik. Tersedianya peralatan yang menunjang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Pada RSUD Raden Mattaher setiap pegawai diberikan peralatan yang membuat kelancaran kerja yang modern seperti sebuah unit komputer, peralatan tersebut khusus digunakan untuk kepentingan kerja agar kerja setiap pegawai tercapai dengan seoptimal mungkin.

### 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang atasan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong kepuasan kerja karyawan sehingga tercapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang stabil sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Pada RSUD Raden Mattaher suatu pimpinan dapat bersosialisasi dengan baik kepada bawahannya, dan juga pimpinan juga dapat membaca situasi yang kondusif pada rumah sakit. Dan juga pimpinan memegang penuh kendali semua permasalahan yang ada di rumah sakit rumah sakit.

7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sifat pekerjaan yang monoton dan selalu sama dapat menimbulkan kejenuhan, karyawan merasa tidak memiliki tantangan dalam bekerja akibatnya akan timbul ketidakpuasan kerja. Rutinitas pekerjaan yang monoton akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Pada RSUD Raden Mattaher dapat dikatakan sifat pekerjaan karyawan monoton, di RSUD Raden Mattaher setiap karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang hanya terfokus pada satu pekerjaan, seperti melakukan data base karyawan rumah sakit.

Untuk dapat mengidentifikasi indikator tersebut, peneliti akan menyajikan hasil jawaban dari kuesioner yang peneliti sebarkan kepada para responden. Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk persentase agar dapat terlihat berapa persen jumlah pegawai yang menjawab Sangat Tidak setuju (STS), Tidak Setuju(TS), Biasa (B), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Hasil kuesioner mengenai penelitian terhadap indikator kepuasan kerja pegawai pada RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi bagian Tata Usaha Tahun 2010 :

Hasil jawaban kuisisioner terdiri dari 16 orang responden yang berkaitan dengan indikator kepuasan pegawai pada RSUD Raden Mattaher. Balas Jasa Yang Adil Dan Layak, pada pertanyaan pertama yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 37.5% dan yang menjawab pertanyaan yang paling sedikit adalah sangat setuju sebanyak 12.5% dengan rata-rata 3.1%. Pada pertanyaan kedua, yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 43.75% dan paling sedikit menjawab adalah setuju sebanyak 6.25% dengan rata-rata 3%. Pada pertanyaan ketiga, yang paling banyak menjawab adalah setuju dan kurang setuju sebanyak 31.25% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju sebanyak 12.5% dengan rata-rata 2.68%.

Pada indikator kedua yaitu Penempatan Yang Sesuai Dengan Keahlian, pada pertanyaan pertama yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 50% dan yang menjawab pertanyaan yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 6.25% dengan rata-rata 3.31%. Pada pertanyaan kedua, yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 25% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju dan setuju sebanyak 12.5% dengan rata-rata 3%. Pada pertanyaan ketiga, yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 43.75% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju sebanyak 12.5% dengan rata-rata 2.68%.

Pada indikator ketiga yaitu Berat Ringannya Pekerjaan, pada pertanyaan pertama yang paling banyak menjawab adalah setuju sebanyak 50% dan yang menjawab pertanyaan yang paling sedikit adalah sangat setuju sebanyak 12.5% dengan rata-rata 3.56%. Pada pertanyaan kedua, yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 37.5% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju dan setuju sebanyak

18.75% dengan rata-rata 3.18%. Pada pertanyaan ketiga, yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 31.25% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju sebanyak 18.75% dengan rata-rata 3.31%.

Pada indikator keempat yaitu Suasana Dan Lingkungan Pekerjaan, pada pertanyaan pertama yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 50% dan yang menjawab pertanyaan yang paling sedikit adalah sangat setuju sebanyak 12.5% dengan rata-rata 2.93%. Pada pertanyaan kedua, yang paling banyak menjawab adalah kurang setuju sebanyak 43.75% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju sebanyak 12.5% dengan rata-rata 3.31%. Pada pertanyaan ketiga, yang paling banyak menjawab adalah kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 31.25% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju dan setuju sebanyak 18.75% dengan rata-rata 3.25%.

Pada indikator kelima yaitu Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan, pada pertanyaan pertama yang paling banyak menjawab adalah setuju dan kurang setuju sebanyak 31.25 dan yang menjawab pertanyaan yang paling sedikit adalah sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 18.75% dengan rata-rata 3.5%. Pada pertanyaan kedua, yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 31.25% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju sebanyak 18.75% dengan rata-rata 3.31%. Pada pertanyaan ketiga, yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 50% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju 12.5% dengan rata-rata 2.93%.

Pada indikator keenam yaitu Sikap Pimpinan Dalam Kepemimpinannya, pada pertanyaan pertama yang paling banyak menjawab adalah setuju dan kurang setuju sebanyak 31.25 dan yang menjawab pertanyaan yang paling sedikit adalah sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 18.75% dengan rata-rata 3.5%. Pada pertanyaan kedua, yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 31.25% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju sebanyak 18.75% dengan rata-rata 3.31%. Pada pertanyaan ketiga, yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 50% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju 12.5% dengan rata-rata 2.93%.

Pada indikator ketujuh yaitu Sifat Pekerjaan Monoton Atau Tidak, pada pertanyaan pertama yang paling banyak menjawab adalah tidak setuju sebanyak 43.75% (7 orang) dan yang menjawab pertanyaan yang paling sedikit adalah sangat setuju sebanyak 6.25% dengan rata-rata 3%. Pada pertanyaan kedua, yang paling banyak menjawab adalah kurang setuju sebanyak 37.5% dan paling sedikit menjawab adalah sangat setuju dan setuju sebanyak 18.75% dengan rata-rata 3.31%. Pada pertanyaan ketiga, yang paling banyak menjawab adalah kurang setuju sebanyak 43.75% dan paling sedikit menjawab adalah tidak setuju sebanyak 6.25% dengan rata-rata 3.62%.

### **Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bagian Tata Usaha RSUD Raden Mattaher Jambi**

Berikut kesimpulan rata-rata keseluruhan masing-masing indikator dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.3.1 Rata-Rata Skor Indikator Balas Jasa Yang Adil Dan Layak**

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Rata-rata	Rata-rata Akumulasi
	I. Balas Jasa Yang Adil dan Layak		
1.	Berdasarkan pendapatan (gaji, insentif, honor, dll) yang diterima saat ini, apakah telah sesuai dengan beban kerja	3.31 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	2.92 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan

2.	Apakah pendapatan (gaji, insentif, honor, dll) yang diterima saat ini telah dapat memenuhi kebutuhan dengan layak	3 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	
3.	Besarnya gaji yang anda terima dan pekerjaan yang harus anda lakukan	2.68 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	

Tabel 5.3.1 diatas menjelaskan bahwa rata-rata skor indikator balas jasa yang adil dan layak, dimana indikator ini memiliki rata-rata skor tertinggi yakni 3.31 dan skor terendah 2.68. Sedangkan rata-rata akumulasi adalah 2.92. Sedangkan Tabel 5.3.2 rata-rata skor indikator penempatan yang sesuai dengan keahlian dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5.3.2 Rata-Rata Skor Indikator Penempatan Yang Sesuai Dengan Keahlian**

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Rata-rata	Rata-rata Akumulasi
	II. Penempatan Yang Sesuai Dengan Keahlian		
1.	Apakah pekerjaan saat ini, telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki	3.81 Mempengaruhi kepuasan	3.33 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan
2.	Apakah keahlian yang anda miliki sering digunakan pada pekerjaan anda	3.18 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	
3.	Kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki	3 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	

Tabel 5.3.2 diatas menjelaskan bahwa rata-rata skor indikator penempatan yang sesuai dengan keahlian, dimana indikator ini memiliki rata-rata skor tertinggi yakni 3.81 dan skor terendah 3. Sedangkan rata-rata akumulasi adalah 3.33. Sedangkan Tabel 5.3.3 rata-rata skor indikator berat ringannya pekerjaan dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5.3.3 Rata-Rata Skor Indikator Berat Ringannya Pekerjaan**

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Rata-rata	Rata-rata Akumulasi
	III. Berat Ringannya Pekerjaan		
1.	Seberapa sering anda merasa mendapat beban pekerjaan yang terlalu berat, yang tidak mungkin anda selesaikan selama jam kerja kantor	3.56 Mempengaruhi kepuasan	3.35 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan
2.	Seberapa sering anda merasakan bahwa beban tugas pekerjaan anda terlalu berat bagi anda	3.18 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	
3.	Apakah anda merasa puas dengan beban pekerjaan anda	3.31 Kadang-kadang mempengaruhi	

		kepuasan	
--	--	----------	--

Tabel 5.3.3 diatas menjelaskan bahwa rata-rata skor indikator berat ringannya pekerjaan, dimana indikator ini memiliki rata-rata skor tertinggi yakni 3.56 dan skor terendah 3.18. Sedangkan rata-rata akumulasi adalah 3.35. Sedangkan Tabel 5.3.4 rata-rata skor indikator berat ringannya pekerjaan dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5.3.4 Rata-Rata Skor Indikator Suasana Dan Lingkungan Pekerjaan**

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Rata-rata	Rata-rata Akumulasi
	IV. Suasana dan Lingkungan Pekerjaan		
1.	Apakah lingkungan pekerjaan anda menyenangkan (seperti penerangan, pemilihan warna, sirkulasi udara, dll) dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan	2.93 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	3.16 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan
2.	Apakah suasana di tempat kerja membuat anda merasa nyaman dalam bekerja	3.31 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	
3.	Apakah anda merasa puas dan nyaman dengan lingkungan kerja anda	3.25 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	

Tabel 5.3.4 diatas menjelaskan bahwa rata-rata skor indikator suasana dan lingkungan pekerjaan, dimana indikator ini memiliki rata-rata skor tertinggi yakni 3.31 dan skor terendah 2.93. Sedangkan rata-rata akumulasi adalah 3.16. Sedangkan Tabel 5.3.5 rata-rata skor indikator peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5.3.5 Rata-Rata Skor Indikator Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan**

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Rata-rata	Rata-rata Akumulasi
	V. Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan		
1.	Apakah anda mendapat dukungan peralatan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan	3.5 Mempengaruhi kepuasan	3.24 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan
2.	Apakah anda mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai (seperti kertas, klip, balpoin) yang anda butuhkan dalam pekerjaan	3.31 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	
3.	Apakah tempat kerja anda memiliki alat-alat yang canggih, sehingga memudahkan anda dalam menjalankan pekerjaan	2.93 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	

Tabel 5.3.5 diatas menjelaskan bahwa rata-rata skor indikator peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dimana indikator ini memiliki rata-rata skor tertinggi yakni 3.31 dan skor terendah 2.93. Sedangkan rata-rata akumulasi adalah 3.24. Sedangkan Tabel 5.3.6 rata-rata skor indikator sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5.3.6 Rata-Rata Skor Indikator Sikap Pimpinan Dalam Kepemimpinannya**

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Rata-rata	Rata-rata Akumulasi
	VI. Sikap Pimpinan Dalam Kepemimpinannya		
1.	Apakah atasan anda sering memberi saran / nasihat teknis dalam membantu pelaksanaan kerja	2.57 Tidak mempengaruhi kepuasan	3.04 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan
2.	Apakah atasan anda selalu mempertimbangkan ide-ide / gagasan yang anda berikan berkaitan dengan organisasi dan pekerjaan	3.06 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	
3.	Apakah atasan anda mudah untuk diajak berkomunikasi, sehingga anda dapat memberikan gagasan	3.31 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	

Tabel 5.3.6 diatas menjelaskan bahwa rata-rata skor indikator sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dimana indikator ini memiliki rata-rata skor tertinggi yakni 3.31 dan skor terendah 2.57. Sedangkan rata-rata akumulasi adalah 3.04. Sedangkan Tabel 5.3.7 rata-rata skor indikator sifat pekerjaan monoton atau tidak dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5.3.7 Rata-Rata Skor Indikator Sifat Pekerjaan Monoton atau Tidak**

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Rata-rata	Rata-rata Akumulasi
	VII. Sifat Pekerjaan Monoton atau Tidak		
1.	Seberapa sering anda merasa bosan dalam melaksanakan pekerjaan anda	3 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	3.31 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan
2.	Apakah anda puas dengan beragam aktivitas yang ditawarkan pekerjaan	3.31 Kadang-kadang mempengaruhi kepuasan	
3.	Apakah pekerjaan anda menarik, sehingga anda tidak menjadi bosan	3.62 Mempengaruhi kepuasan	

Tabel 5.3.7 diatas menjelaskan bahwa rata-rata skor indikator sifat pekerjaan monoton atau tidak, dimana indikator ini memiliki rata-rata skor tertinggi yakni 3.62 dan skor terendah 3. Sedangkan rata-rata akumulasi adalah 3.31.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Balas Jasa Tang Adil Dan Layak pada pegawai RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi dengan rata-rata Kadang – Kadang mempengaruhi kepuasan yang berada pada klasifikasi tingkat kepuasan biasa saja. Pengaruh tertinggi adalah indikator tujuan pelaksanaan kegiatan Ini membuktikan bahwa indikator ini cukup mempengaruhi kepuasan pegawai pada RSUD Raden Mattaher. Penilaian ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari responden yang mana pertanyaan dibuat oleh peneliti.
2. Penempatan Yang Sesuai Dengan Keahlian pada pegawai RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi dengan rata-rata Kadang-Kadang mempengaruhi kepuasan yang berada pada tingkat kepuasan biasa saja. Ini diperkuat dengan indikator keahlian yang anda miliki sering digunakan pada pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa Penempatan Yang Sesuai Dengan Keahlian juga dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.
3. Berat Ringannya Pekerjaan pada pegawai RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi dengan rata-rata. Tidak Mempengaruhi kepuasan yang berada pada klasifikasi tingkat kepuasan tidak puas. Indikator yang paling mempengaruhi adalah beban kerja, dengan Ini menunjukkan bahwa balas jasa tidak menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai pada RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi.
4. Suasana Dan Lingkungan Pekerjaan pada RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi dengan rata-rata Kadang-Kadang mempengaruhi kepuasan yang berada pada klasifikasi tingkat kepuasan biasa saja. Dan indikator yang mempengaruhinya adalah suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kepuasan pegawai pada RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi.
5. Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan pada RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi dengan rata-rata Kadang -Kadang mempengaruhi kepuasan yang berada pada klasifikasi tingkat kepuasan biasa saja. Dan indikator tertinggi yang mempengaruhinya adalah tempat kerja anda memiliki alat-alat yang canggih, sehingga memudahkan anda dalam menjalankan pekerjaan. Dengan ini menunjukkan bahwa indikator Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.
6. Sikap Pimpinan Dalam Kepemimpinannya pada RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi. dengan rata-rata Mempengaruhi Kepuasan yang berada pada klasifikasi tingkat kepuasan yang puas. Indikator tertinggi yang mempengaruhinya adalah atasan mudah untuk diajak berkomunikasi, sehingga dapat memberikan gagasan dengan ini menunjukkan bahwa Sikap Pimpinan Dalam Kepemimpinannya sangat mempengaruhi kepuasan pegawai pada RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi.
7. Sifat Pekerjaan Monoton Atau Tidak pada RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi dengan rata-rata Mempengaruhi Kepuasan yang berada pada klasifikasi tingkat kepuasan biasa saja. Indikator yang pengaruhnya paling tinggi adalah pekerjaan anda menarik, sehingga anda tidak menjadi bosan, dengan Ini menunjukkan bahwa faktor ketegasan juga dapat mempengaruhi kepuasan pegawai pada RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi.

### Saran

RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan di bagian tata usaha yaitu Balas Jasa Yang Adil Dan Layak, Penempatan Yang Sesuai Dengan Keahlian, Berat Ringannya Pekerjaan, Suasana Dan Lingkungan Pekerjaan, Peralatan Yang Menunjang Pelaksanaan, Sikap Pimpinan Dalam Kepemimpinannya, Sifat Pekerjaan Monoton Atau Tidak. Sementara faktor berat ringannya pekerjaan tidak perlu terlalu diperhatikan.

Ke tujuh indikator yang mempengaruhi kepuasan pegawai di RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi harus lebih ditingkatkan lagi agar terwujud kepuasan yang baik, karena dari ke tujuh indikator tersebut yang tidak mempengaruhi kepuasan hanya satu yaitu pada indikator Berat Ringannya Pekerjaan.

Pimpinan RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi harus optimal dalam menerapkan faktor – faktor kepuasan kepada pegawainya agar dapat bekerja sebagai mana mestinya dan dapat meningkatkan loyallitas kerja

Pimpinan dan pegawai harus memiliki kesadaran untuk mewujudkan kepuasn demi kepentingan bersama dan masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 1994, *Manajemen dan Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anoraga, Pandji, 2001, *Psikologi kerja*, Rineka Cipta Jakarta
- Djaali (2003) *Metodologi Penelitian*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Desler Gery (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Durianto (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Edwin. B. Filippo, 2006, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta
- F. Arrel Robbins (2007) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- G. Karta daputra, 1986, *Hukum Perubahan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta
- Gomes C Faustino, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alex Media, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BEFE, Yogyakarta.
- Hasibuan SP Malayu, (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Istijanto, (2008) *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- ustine T. Sirait 2006. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidrachman & Suad Husnan, 2000 *Manajemen Personalialia*, BPFE Yogyakarta
- Robbins P Stephen, (2001) *Perilaku Organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sugiyono, (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlanga, Jakarta
- Sihotang, A, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Pradya Paramita. Jakarta
- Umar Husein (1997). *Metodologi Penelitian*, Pustaka Dian, Jakarta
- Winardi (1989) *Riset Metodologi*, Sinar Grafika, Jakarta