

GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

DESCRIPTION OF JOB SATISFACTION WARD NURSE HOSPITAL OF STELLA MARIS

Andi Kinarkas Argapati¹, H. Noer Bahry Noor¹, Hj. A. Indahwaty Sidin¹

¹Bagian Manajemen Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNHAS, Makassar
(kinarkas@gmail.com /081355266369)

ABSTRAK

Sumber daya manusia terpenting dalam rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas dirumah sakit. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai kepuasan kerja yang merupakan bagian dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas seorang karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Desain penelitian ini adalah dengan penelitian deskriptif yang teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga responden pada penelitian ini berjumlah 130 perawat di ruang rawat inap. Analisis data pada penelitian ini adalah univariat dan alat analisis data yang digunakan adalah program SPSS 16.0. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu responden yang memiliki minat yang baik 96,2%, ketentraman kerja 72,3%, keterampilan yang baik 56,2%, interaksi perawat dengan atasan yang baik 83,8%, interaksi antar perawat yang baik 90%, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat yang sesuai 96,9%, perlengkapan kerja yang tidak sesuai 60,8%, keadaan ruangan yang nyaman 68,5%, gaji yang merasa kurang 86,9%, jaminan sosial yang tidak sesuai 64,6%, tunjangan yang kurang 69,2%, dan promosi yang kurang baik 55,4%, sehingga tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap adalah 60,8%. Peneliti menyarankan agar pihak rumah sakit lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat dan melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek yang menyebabkan perawat di ruang rawat inap tidak puas kaarena hal tersebut dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kata kunci : kepuasan kerja, perawat rawat inap

ABSTRACT

The most important human resources in the hospital are nurse who is the largest number of all officers in the hospital. One of the things that need is the job satisfaction that is part of the many factors that can affect the productivity of an employee. The purposes of this research are to describe the job satisfaction of inpatient nurses Stella Maris Hospital Makassar. This study design is a descriptive study using a sample collection technique saturation sampling technique, so that the respondents in this research were 130 nurses in the inpatient unit. The data analyses used in this study is univariate and data analysis tools used were SPSS 16.0 program. The results obtained by the respondents who have a good interest 96.2%, working peace of 72.3%, 56.2% good skills, interaction of nurses with 83.8% good boss, a good interaction between nurses 90%, timing of work and rest periods corresponding 96.9%, which is not appropriate work equipment 60.8%, the state of the rooms were comfortable 68.5%, which was less salary 86.9%, social security improper 64.6% , less allowances of 69.2%, and poor promotion 55.4%, so that the level of job satisfaction of nurses in the inpatient unit was 60.8%. The researchers suggested that the hospitals should pay more attention to job satisfaction of nurses and to evaluate the aspects that cause nurses in the inpatient unit unsatisfied and then it can be one of the considerations in the management of human resources.

Keyword : job satisfaction, inpatient nurse

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai suatu institusi pelayanan kesehatan masyarakat mempunyai sumber daya manusia yang kualitasnya sangat berperan dalam menunjang pelayanan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen administrasi rumah sakit (Adikoesoemo, 1995).

Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan. Hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai kepuasan kerja yang merupakan bagian dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas seorang karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Harapan, 2004).

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit (Croese, 1999).

Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa mendatang. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya. Misalnya, seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat, maka hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dalam hal ini kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan perawat terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif.

Rumah Sakit Stella Maris merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada dalam tahap perkembangan. Rumah sakit juga dihadapkan pada upaya mampu melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang ada karena sumber daya ini semakin besar peranannya bagi kesuksesan organisasi dan merupakan pelaku dari semua kegiatan dan aktivitas yang nyata. Dalam perjalanannya, rumah sakit stella maris telah melakukan penilaian kepuasan kerja untuk perawat di ruang rawat inap dalam 3 tahun terakhir, yaitu untuk tahun 2010 sebesar 84,53%, tahun 2011 sebesar 82,58%, dan tahun 2012 sebesar 82,12%. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kepala Bagian Umum Rumah Sakit Stella Maris bahwa target yang ingin dicapai rumah sakit untuk kepuasan kerja adalah 85%.

Hasil penelitian Sari (2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di unit rawat inap RS Jiwa Daerah Prop. Sumut Medan Tahun 2005 masih rendah dimana kategori puas hanya 41,30%.

Mayasari (2009) dalam penelitiannya menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan, insentif, kesempatan promosi, dan supervisi terhadap kepuasan. Hasil analisis multivariat menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan, insentif, dan supervisi terhadap kepuasan kerja perawat.

Harlyanti (2009) dalam penelitiannya pada pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan menunjukkan bahwa faktor motivator dan faktor hygiene secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor motivator adalah faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Pamuntjak (2010) dalam penelitiannya pada pegawai jabatan fungsional pranata komputer di Direktorat Jenderal Pajak bahwa dari hasil uji Anova dari analisis statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kelompok kerja, pendidikan dan pelatihan, peraturan dan prosedur kerja, lingkungan kerja serta rasa aman secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Mengacu kepada teori dan penelitian yang telah dipaparkan terkait dengan kepuasan kerja, dapat dikatakan bahwa salah satu keberhasilan rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien memerlukan perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Stella Maris mulai tanggal 1 hingga 31 Mei 2013. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menggunakan rancangan *survei deskriptif*. Populasi penelitian ini adalah semua perawat yang ada di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris. Sampel adalah seluruh perawat di rawat inap RS Stella Maris sebanyak 130 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Pengumpulan data diperoleh dengan dua cara, yakni data primer (hasil penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap) dan data sekunder berupa profil rumah sakit, jumlah perawat pelaksana, data survey kepuasan kerja dan data lain yang terkait yang dapat menunjang pada penelitian ini. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis dengan sistem komputerisasi program SPSS.

Data yang telah dianalisis akan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi untuk membahas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Distribusi jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 120 responden (92,3%) sedangkan laki-laki sebanyak 10 responden (7,7%); mayoritas responden berada dalam rentang umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 92 responden (70,8%) dan paling sedikit responden berada dalam rentang umur 50-59 tahun yaitu sebanyak 3 responden (2,3%); paling banyak responden merupakan lulusan D3 keperawatan sebanyak 109 responden (83,8%); status kepegawaian responden mayoritas merupakan pegawai kontrak yaitu sebanyak 78 responden (60%); masa kerja responden menunjukkan bahwa mayoritas memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 89 responden (68,5%) dan paling sedikit memiliki masa kerja 21-25 tahun sebanyak 3 responden (3,1%) (**Tabel 1**).

Aspek minat tergolong baik yaitu mayoritas 125 responden (96,2%) memiliki minat baik, dan 5 responden (3,8%) yang memiliki minat kurang baik. Ketentraman kerja responden tergolong baik yaitu 94 responden (72,3%) yang merasakan ketentraman kerja baik, dan 36 responden (27,7%) yang merasakan ketentraman kerja kurang baik. Keterampilan responden tergolong baik yaitu 73 responden (56,2%) yang merasakan keterampilan baik, dan 57 responden (43,8%) yang merasakan keterampilan kurang baik. Interaksi sosial perawat dengan atasan tergolong baik yaitu 109 responden (83,8%) yang merasakan interaksi sosial perawat dengan atasan baik, dan 21 responden (16,2%) yang merasakan interaksi sosial perawat dengan atasan kurang baik. Interaksi sosial antar perawat tergolong baik yaitu 117 responden (90%) yang merasakan interaksi sosial antar perawat baik, dan 13 responden (10%) yang merasakan interaksi sosial antar perawat kurang baik (**Tabel 2**).

Pengaturan waktu terjadinya waktu istirahat tergolong baik karena sebanyak 126 responden (96,9%) yang merasakan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat sesuai, dan 4 responden (3,1%) yang merasakan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat tidak sesuai. Perlengkapan kerja tergolong kurang baik karena sebanyak 79 responden (60,8%) yang merasakan perlengkapan kerja tidak sesuai, dan 51 responden (39,2%) yang merasakan perlengkapan kerja sesuai. Keadaan ruangan tergolong baik yaitu mayoritas 89 responden (68,5%) yang merasakan keadaan ruangan nyaman, dan 41 responden (31,5%) yang merasakan keadaan ruangan tidak nyaman. Gaji tergolong kurang baik karena sebanyak diantaranya 113 responden (86,9%) yang merasakan gaji kurang, dan 17 responden

(13,1%) yang merasakan gaji cukup. Jaminan sosial tergolong kurang baik karena 84 responden (64,6%) yang merasakan jaminan sosial tidak sesuai, dan 46 responden (35,4%) yang merasakan jaminan sosial sesuai. Tunjangan tergolong kurang baik karena 90 responden (69,2%) yang merasakan tunjangan kurang, dan 40 responden (30,8%) yang merasakan tunjangan cukup. Promosi tergolong kurang baik karena 72 responden (55,4%) yang merasakan promosi kurang baik, dan 58 responden (44,6%) yang merasakan promosi baik (**Tabel 2**).

Kepuasan kerja perawat di Rawat Inap RS Stella Maris sudah baik. Berdasarkan distribusi responden, sebanyak 79 responden (60,8%) yang merasa puas, dan 51 responden (39,2%) yang merasa tidak puas (**Tabel 3**).

Hasil tabulasi silang antara umur responden dengan kepuasan kerja yaitu yang mayoritas puas kategori umur 20-29 tahun sebesar 64,1%, sedangkan responden yang mayoritas tidak puas kategori umur 50-59 tahun sebesar 66,7%. Hasil tabulasi silang selanjutnya, untuk jenis kelamin responden dengan kepuasan kerja yaitu yang mayoritas puas adalah perempuan sebesar 62,5%, sedangkan responden yang mayoritas tidak puas adalah laki-laki sebesar 60% (**Tabel 4**).

Tabulasi silang antara status kepegawaian dengan kepuasan kerja menunjukkan mayoritas responden yang puas adalah pegawai kontrak sebesar 70,5% dan mayoritas responden yang tidak puas adalah pegawai tetap sebesar 53,8%. Hasil tabulasi silang antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja yaitu mayoritas responden yang puas adalah S1 Keperawatan sebesar 66,7%, sedangkan mayoritas responden yang tidak puas adalah SPK sebesar 50%. Tabulasi silang pada masa kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa mayoritas puas pada masa kerja 11-15 tahun sebesar 75%, sedangkan responden yang mayoritas tidak puas pada masa kerja 6-10 tahun sebesar 80% (**Tabel 4**).

Pembahasan

Menurut Robbins dan Judge (2007) bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Jewell & Siegall, 1998).

Ditinjau dari kategori umur, responden pada penelitian ini yang paling banyak adalah kategori umur 20-29 tahun (70,8%). Menurut pendapat Siagian (2009) yang menyatakan bahwa umur mempunyai ikatan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini mayoritas merupakan perempuan,

yakni 92,3%. Menurut sejarahnya, keperawatan muncul dari peran perspektif perempuan dalam suatu keluarga, maka dianggap wajar bila perawat perempuan lebih banyak dari laki-laki (Rolinson, 2001). Berdasarkan status kepegawaian, paling banyak perawat yang menjadi responden merupakan tenaga kontrak, yakni 60%. Alkatiri (1999) berpendapat bahwa karyawan tetap lebih memiliki ketenangan dengan statusnya, mereka mengerti akan peluang pengembangan karier, serta cukup tenang akan jurnalin hari tuanya.

Ditinjau dari tingkat pendidikan mayoritas responden adalah D3 Keperawatan, yakni sebesar 83,8%. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang idealnya akan memiliki pengetahuan yang lebih baik terhadap suatu hal (Astuty,2011). Berdasarkan masa kerja, paling banyak 68,5% responden bekerja dalam rentang 1-5 tahun. Pada awal bekerja, karyawan memiliki kepuasan kerja yang lebih, dan semakin menurun seiring bertambahnya waktu secara bertahap lima atau delapan tahun dan meningkat kembali setelah masa lebih dari delapan tahun. Dengan semakin lama seseorang dalam bekerja, akan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan (Harianja, 2002).

Ditinjau dari aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada dasarnya sudah banyak yang merasa puas. Namun ada beberapa aspek seperti perlengkapan kerja, gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi yang cenderung menyebabkan perawat tidak puas.

Pada aspek minat, responden yang puas dikarenakan secara keseluruhan tugas dan pekerjaan sebagai perawat ini sesuai dengan minat mereka. Minat diartikan sebagai kecenderungan dalam diri perawat untuk tertarik atau meyenangi pekerjaannya (Suryabrata,2007). Untuk ketentraman kerja, responden yang merasa puas dikarenakan sebagian besar responden mengatakan bahwa kondisi lingkungan pekerjaan perawat membuat perawat merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Keamanan dalam bekerja merupakan penunjang kepuasan bekerja baik bagi karyawan pria maupun wanita. Lebih lanjut dijelaskan bahwa keadaan yang aman akan mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja (As'ad, 2004). Sedangkan pada aspek keterampilan, responden yang puas dikarenakan sebagian besar responden merasa tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki. dan kebijakan pemberian tanggung jawab kepada perawat sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki perawat.

Pada aspek interaksi sosial perawat dengan atasan, responden yang puas dikarenakan sebagian besar responden merasa atasan mereka selalu memberikan arahan dan informasi kepada mereka dalam bekerja dimana responden merasa hubungan dengan atasan mereka terjalin dengan baik. Hubungan dengan atasan yang harmonis akan membuat bawahan menjadi respek terhadap atasan dan setiap tugas yang diberikan akan dikerjakan dengan baik dan

penuh kesungguhan sehingga proses pendelegasian tugas berjalan dengan baik (Nasution, 2000). Sedangkan untuk aspek interaksi sosial antar perawat, responden yang puas dikarenakan sebagian besar responden merasa komunikasi dan kerjasama perawat berjalan dengan baik dalam unit mereka bekerja, seperti mereka saling membantu dalam menghadapi pasien yang sulit. Menurut Heidjarachman (1984), setiap karyawan menginginkan adanya perhatian dari rekan sekerjanya karena manusia tersebut memerlukan persahabatan dan tidak akan berbahagia kalau ia ditinggalkan sendirian. Sedangkan pada aspek pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, responden yang puas dikarenakan secara umum responden merasa jadwal kerja yang diberikan kepada perawat sudah baik.

Aspek perlengkapan kerja belum memuaskan responden dikarenakan ada beberapa responden yang merasa fasilitas di unit kerja mereka tidak membuat nyaman dalam bekerja. Pada aspek keadaan ruangan, responden yang puas dikarenakan beberapa responden merasa sirkulasi udara di ruang kerja mereka sudah baik dan lingkungan kerja mereka sudah terjaga kebersihannya, seperti pendapat Sedarmayanti (2000) bahwa keadaan ruangan adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Pada aspek gaji, responden yang tidak puas dikarenakan beberapa responden merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mereka dan masa kerja mereka padahal gaji adalah salah satu elemen yang penting dalam kepuasan kerja. Robbins (2001) menyatakan bila gaji diberikan secara adil sesuai tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standard pengupahan komunitas, kemungkinan besar menghasilkan kepuasan pada pekerja.

Pada aspek jaminan sosial, responden yang tidak puas dikarenakan beberapa responden merasa jaminan sosial ini memberatkan karena harus dipotong terlebih dahulu dari gaji mereka. Sedangkan pada aspek tunjangan, responden yang tidak puas dikarenakan beberapa responden merasa tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan dan tugas mereka. Perasaan puas terhadap insentif mempengaruhi keputusan karyawan tersebut tentang seberapa keras dia akan bekerja (chusway, barry & lodge, derek, 1993). Adapun untuk aspek promosi, responden yang tidak puas terhadap promosi dikarenakan sebagian besar responden merasa kebijakan rumah sakit mengenai promosi kurang jelas. Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya (Heidjarachman, 1984).

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa sebagian besar reponden merasa puas dalam bekerja. Tetapi, presentasi tingkat kepuasan kerja tersebut belum memenuhi standar harapan yang diterapkan oleh rumah sakit stella maris. Hal ini sesuai dengan data awal yang diperoleh yaitu tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap selama 3 tahun terakhir. Hasil penelitian yang diperoleh ini telah sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Jewell & Siegall (1998) yang menggunakan 12 aspek kepuasan kerja dalam menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pada tingkat kepuasan kerja perawat bahwa dari 130 orang responden terdapat 79 reponden (60,8%) yang merasa puas dan 51 responden (39,2%) yang merasa tidak puas. Tingkat kepuasan ini berdasarkan aspek minat, ketentraman kerja, keterampilan, interaksi sosial perawat dengan atasan, interaksi sosial antar perawat, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi.

Saran untuk rumah sakit adalah dengan diketahuinya aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap, maka penting kepuasan perawat untuk diperhatikan karena kepuasan kerja ini merupakan bagian dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas perawat. Hal tersebut jugadapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan, serta upaya mencegah maupun dalam menanggulangi berbagai masalah kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesoemo, S, 1995. *Manajemen Rumah Sakit*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Alkatiri,S. 1999. *Manajemen dan Akuntansi Rumah Sakit*. Jakarta: Sinar Bahagia.
- Astuty, M. 2011. *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Haji Jakarta*. Tesis. Fakultas Ilmu Keperawatan-UI: Depok
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Chusway, Barry & Lodge, Derek. 1993. *Organizational Behavior and Design*. Jakarta: Medio Komputindo.
- Cröse, P.S. 1999. *Continuing Education: Job Characteristics Related to Job Satisfaction in Rehabilitation Nursing*. Association of Rehabilitation Nurses

- Harapan, Barry. 2004, *Kepuasan Kerja dan Hubungannya Dengan Kinerja Perawat Dibagian Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Medan*. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat-USU: Medan
- Harianja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harlyanti, S.W, 2009. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi-USU: Medan
- Heidjarachman R, Hasan, S. 1984. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. BPFE Yogyakarta
- Jewell., L. N., & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan.
- Mayasari, A. 2009. *Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang*. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat-UNDIP: Semarang
- Nasution, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan
- Pamuntjak, R.S, 2010, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Jabatan Fungsional Pranata Computer Di Direktorat Jenderal Pajak*. Tesis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.-UI: Depok
- Robbin, Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2 (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Prenhallindo
- Robbin, Stephen, P dan Timothy, A. Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, Jakarta
- RS Stella Maris. 2011. *Profil Tahunan Rumah Sakit*
- Rolinson, D. 2001. *Care Concepts in Advanced Practice Nursing*. St Louis Mosby A. Harcourt Health Sciences Company.
- Sari, C.P, 2005. *Gambaran Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Propinsi Sumatera Utara Medan*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat-USU: Medan
- Sedarmayanti. 2000. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suryabrata, S. 2007. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di RS Stella Maris Makassar

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	10	7,7
Perempuan	120	92,3
Klasifikasi Umur		
20-29 Tahun	92	70,8
30-39 Tahun	27	20,8
40-49 Tahun	8	6,2
50-59 Tahun	3	2,3
Tingkat Pendidikan		
SPK	12	9,2
D3 Keperawatan	109	83,8
S1 Keperawatan	9	6,9
Status Kepegawaian		
Tetap	52	40
Kontrak	78	60
Masa Kerja		
1-5 Tahun	89	68,5
6-10 Tahun	10	7,7
11-15 Tahun	12	9,2
16-20 Tahun	11	8,5
21-25 Tahun	3	2,3
26-30 Tahun	4	3,1

Sumber: Data Primer, 2013

Tabel 2. Distribusi Responden berdasarkan Kriteria Objektif Variabel Kepuasan Kerja di Unit Rawat Inap RS Stella Maris Makassar

Aspek Kepuasan Kerja	Baik		Kurang Baik	
	n	%	N	%
Minat	125	96,2	5	3,8
Ketentraman Kerja	94	72,3	36	27,7
Keterampilan	73	56,2	57	43,8
Interaksi Sosial Perawat dengan Atasan	109	83,8	21	16,2
Interaksi Sosial antar Perawat	117	90	13	10
Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat	126	96,9	4	3,1
Perlengkapan Kerja	51	39,2	79	60,8
Keadaan Ruangan	89	68,5	41	31,5
Gaji	17	13,1	113	86,9
Jaminan Sosial	46	35,4	85	64,6
Tunjangan	40	30,8	90	69,2
Promosi	58	44,6	72	55,4

Sumber: Data Primer, 2013

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Kerja di RS Stella Maris Makassar

Tingkat Kepuasan Kerja	n	%
Puas	79	60,8
Tidak Puas	51	39,2

Sumber: Data Primer, 2013

Tabel 4. Tabulasi Silang Antara Karakteristik Responden dengan Kepuasan Kerja di Rawat Inap RS Stella Maris Makassar

Karakteristik Responden	Tingkat Kepuasan Kerja			
	Puas		Tidak Puas	
	n	%	n	%
Umur				
20-29 Tahun	59	64,1	33	35,9
30-39 Tahun	16	59,3	11	40,7
40-49 Tahun	3	37,5	5	62,5
50-59 Tahun	1	33,3	2	66,7
Jenis Kelamin				
Laki-laki	4	40	6	60
Perempuan	75	62,5	45	37,5
Status Kepegawaian				
Tetap	24	46,2	28	53,8
Kontrak	55	70,5	23	29,5
Tingkat Pendidikan				
SPK	6	50	6	50
D3 Keperawatan	67	61,5	42	38,5
S1 Keperawatan	6	66,7	3	33,3
Masa Kerja				
1-5 Tahun	59	66,3	30	33,7
6-10 Tahun	2	20	8	80
11-15 Tahun	9	75	3	25
16-20 tahun	6	54,5	5	45,5
21-25 tahun	1	33,3	2	66,7
26-30 Tahun	2	50	2	50

Sumber: Data primer, 2013