



**KOLOKIUUM FAKULTAS EKONOOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

NAMA	: Okta Saputra I Kadek Surya Laksemana Rikya Alkifari
NPM	:1612110370 1612110167 1512110456
KELAS	:P01
PROGRAM STUDI	:Manajemen
KONSENTRASI	:SDM
JUDUL	: Analisis Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsia Bunda Asy-Syifa Bandar Lampung
DOSEN PENGAMPU	:Betty Magdalena,S.P.d. MM
HARI/TANGGAL	:Selasa,14 Januari 2020
WAKTU	:22:39
TEMPAT	:IIB Darmajaya

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Dimana setiap individu di dalam organisasi tersebut berhak mendapat perlakuan secara adil dan hormat karena dengan perlakuan yang baik akan menimbulkan rasa puas terhadap apa yang telah diberikan oleh perusahaan, karena manusia memiliki tingkat emosional dan psikologis yang berbeda-beda.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Milla Badriyah (2015) merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja.

Sebagai rumah sakit yang memfokuskan pelayanan ibu dan anak, rumah sakit ini didukung oleh sumber daya manusia yang baik, dalam hal ini medis dan para medisnya serta staf rumah sakit yang memiliki kemampuan yang baik. Salah satu rumah sakit khusus ibu dan anak di Bandar Lampung yang penulis jadikan objek penelitian adalah RSIA Bunda Asy-Syifa. RSIA Bunda Asy-Syifa hadir sejak 9 Maret 2013, rumah sakit ini merupakan persembahan dari kalangan dokter swasta dan praktisi kesehatan untuk melengkapi infrastruktur pelayanan kesehatan di Bandar Lampung. RSIA Bunda Asy-Syifa adalah sebuah rumah sakit yang menawarkan fasilitas kesehatan khususnya bagi Ibu dan Anak, yang dilengkapi dengan tenaga medis dan paramedis profesional.

Pada penelitian ini penelitian ingin berfokus pada perawat yang ada pada RSIA Bunda Asy-Syifa, jumlah perawat pada RSIA Bunda Asy-Syifa ini berjumlah 29 orang. Dimana terdapat beberapa faktor pengukuran yang digunakan untuk melihat kepuasan kerja yang didapat oleh perawat yang ada pada rumah sakit tersebut. Fenomena yang terjadi di RSIA Bunda Asy-Syifa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat kinerja yang diberikan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan gaji tersebut diberikan sesuai dengan standar dan upah yang telah ditetapkan pemerintah sehingga perawat merasa puas dengan gaji yang diterima dari RSIA Bunda Asy-Syifa.

Tunjangan yang diberikan sama seperti gaji, dilihat dari tingkat jabatan, pendidikan dan lama kerja. Untuk indikator hubungan dengan atasan berada pada point tertinggi dalam kategori tidak puas, hal ini dapat dilihat dari ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan yang diberikan perusahaan salah satunya atasan kurang memberi pujian kepada perawat yang telat melaksanakan tugasnya, sehingga perawat merasa tidak harmonis, membuat perawat merasa tidak puas dalam bekerja dan komunikasi yang tidak berlangsung secara maksimal.

Hasil pra survey yang dilakukan dinyatakan bahwa ketidakpuasan yang dirasakan oleh perawat disebabkan oleh kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan yang dianggap kurang memperhatikan pekerjaan yang dilakukan bawahannya, sehingga berimbas terjadinya hubungan yang kurang baik yang terjadi antara atasan dengan bawahannya.

Berdasarkan uraian di atas menjadi dasar dan alasan penulis tertarik untuk melakukan Penelitian ini mengambil judul “**Analisis Kepuasan Kerja Perawat Pada RSIA Bunda Asy-Syifa Bandar Lampung**”

b. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Kepuasan Kerja Perawat pada RSIA Bunda Asy-Syifa

c. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi Penulis

Menambah pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia khususnya tentang Kepuasan Kerja Perawat dan mengetahui masalah yang dihadapi oleh perusahaan dengan mengaplikasikan teori-teori yang telah di peroleh dibangku kuliah

Bagi IIB Darmajaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat Menambah referensi perpustakaan khususnya jurusan manajemen di IIB Darmajaya

Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi bagi RSIA Bunda Asy-Syifa Bandar Lampung untuk dijadikan masukan.

d. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepuasan Kerja Perawat pada RSIA Bunda Asy-Syifa Bandar Lampung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Milla Badriyah (2015:227) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Robbins dalam Priansa (2018,p.291) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap

umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Definisi Kepuasan Kerja

Dalam setiap perusahaan kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan atau keberhasilan suatu perusahaan dan merupakan tanda bahwa perusahaan dikelola dengan baik. Agar pengertian kepuasan kerja ini lebih jelas bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan akibat adanya selisih antara apa yang diharapkan dengan apa yang dirasakan.

Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Greenberg dan Baron dalam Priansa (2018,p.297) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah: Teori dua faktor (Two-Factor Theory) dan Teori Nilai (Value Theory).

Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu: Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat dan perspektif kemanfaatan.

Menurut Greenberg dan Baron (2003:151) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja , yaitu sebagai berikut:

1. Rating Scales dan Kuesioner
2. Critical Incidents
3. Interviews

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Milla Badriyah (2015:241) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Spector (Yuwono 2005:69) menyebutkan kepuasan sebagai *cluster* perasaan *evaliatif* tentang pekerjaan. Ia mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu:

1. Gaji
2. Promosi
3. Supervisi (pengawasan)
4. Benefit (tunjangan tambahan)

5. Contingent Rewards (penghargaan)
6. Operating Procedures (prosedur dan peraturan kerja)
7. Co-workers (rekan kerja)
8. Nature of work (pekerjaan itu sendiri)
9. Communication (komunikasi)

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan kualitatif dimana data dinyatakan dengan angka dan di analisis dengan Teknik statistic. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini difokuskan pada Analisis kepuasan Kerja Perawat RSIA Bunda Asy-Syifa Bandar Lampung.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Anwar Sanusi (2017:104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer didapat melalui responden, pengamatan serta pencatatan langsung tentang keadaan yang ada dilapangan. Sugiyono (2017:193) ini data berupa jawaban pada kuisisioner penelitian yang diberikan kepada Perawat RSIA Bunda Asy-Syifa Bandar Lampung.

Metode pengumpulan data

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)
2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Populasi dan Sampel

Populasi

Rumah sakit RSIA Bunda Asy-Syifaini dalam melayani pasiennya didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Tabel 3.2 menyajikan sumber daya manusia yang melayani pasien pada RSIA BundaAsy-Syifa di Bandar Lampung.

Tabel Sumber Daya Manusia RSIA BundaAsy-Syifa Bandar Lampung

No	Sumber Daya Manusia	Jumlah (orang)
1	Dokter spesialis kandungan	4
2	Dokter spesialis anak	2
3	Dokter anastesi	1
4	Dokter patologi anatomis	1
5	Perawat	29
6	Bidan	20
7	Non Medis	32
8	Petugas administrasi	5
9	Petugas keamanan	6
Total		100

Sumber : RSIA Bunda Asy-Syifa, 2019

Tabel RSIA Bunda Asy-Syifa memiliki jumlah karyawan sebanyak 100 karyawan. Pada penelitian ini peneliti ingin berfokus pada perawat yang ada pada RSIA Bunda Asy-Syifa yang Jumlah Perawat pada RSIA Bunda Asy-Syifa ini berjumlah 29 orang. Pekerjaan pada RSIA Bunda Asy-Syifa untuk Perawat dinilai oleh pihak dari rumah sakit itu sendiri.

Menurut Anwar Sanusi (2017:87) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah Perawat pada RSIA Bunda Asy-Syifa Bandar Lampung, sebanyak 29 Perawat.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:38) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan data yang akan diteliti, Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuisioner karena yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Perawat pada RSIA Bunda Asy-Syifa Bandar Lampung sebanyak 29 Perawat.

Variabel penelitian ini adalah variabel tunggal (*single variable*) yaitu variabel Kepuasan Kerja Perawat. Uji Persyaratan Instrumen yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Persyaratan Analisis Data yang digunakan yaitu Uji Normalitas dan Uji Homogenitas, Metode Analisis Data yang digunakan Analisis Kuantitatif dan Analisis Deskriptif.

Daftar Pustaka

- Arifin Fadhillah Nur, A Syahrir, Palu Basir Pasinrringi. 2018. Kepuasan Kerja Tenaga Medis Pada Era Jaminan Kesehatan Nasional. Volume. 14, no. 2. Universitas Muslim Indonesia.
- Author, Mubarak Makkie. 2015. Analisis Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK. II M. Ridwan Meuraksa.
- Badriyah, Milla. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bachtiar Eka Andy. 2016. Analisis Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Pamekasan.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta . Bumi Aksara.
- Imanda Nurul Sabilla, Prihatini Endang Apriatni, Dewi Sinta Reni. 2010. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmindo Cibitung-Bekasi)
- Lupiyoadi, Ikhsan. 2015. Praktikum Metode Riset Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Prayoga Diansanto, Lailiyah Syifaul, Sari Eka Dian Jayanti.2017. Analisis Kepuasan Karyawan dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Bayuwangi
- Robbins, Stephen. P. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Mary Coulter,Erlangga.
- Rivai Veithzal Zainal. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan; Raja GrafindoPersada. Bandung.
- Sanusi, Anwar. 2017. Data Primer Sekunder. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D; Penerbit CV Alfabeta, Bandung.