

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RSUD TNI AU YOGYAKARTA

Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati dan Wiyadi

Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani Tromol Pos I, Pabelan Kartasura, Surakarta 57102
Email: petra_dalla@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to determine the effect of salary, promotion, supervision, co-workers, the work itself, and the work environment to job satisfaction of nurses in the Air Force RSP Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta. The population in this study is a nurse in the Air Force RSP Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta as many as 96 people. samples were taken as many as 71 nurses who served in inpatient units including Camar room, the Peacock room, a cassowary room and parakeets room. The analytical method used in this study using linear regression berganda. Teknik proposive sampling using sampling. The results showed that no significant relationship between the work itself and the working environment on job satisfaction. Salary, supervision, and co-workers have no effect on job satisfaction. While the campaign shows a negative relation to job satisfaction, work itself and the working environment.

Keywords: *Salary, Promotio,n Supervision, Co-workers, work itself, Work environment, Job satisfaction.*

Pendahuluan

Pelayanan kesehatan di Rumah sakit kepada pasien mencakup pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Pelayanan pasien di rumah sakit tidak terlepas dari peran perawat. Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan (Rifiani dkk, 2013:5). Perawat selain memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, dan teknis, juga harus mempunyai otonomi dan bersedia menanggung resiko, bertanggung jawab, dan bertanggung gugat terhadap semua tindakan yang dilakukannya.

Perawat dalam bekerja harus profesional. Dengan pekerjaannya itu diharapkan perawat bisa memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner, 2014:169). Menurut Juliansyah (2013:263), faktor-faktor kepuasan kerja diantaranya; *pay satisfaction, promotion satisfaction, supervision satisfaction, coworker satisfaction, dan satisfaction with the work itself.*

Menurut Gilmer dalam Sopiah (2008:171), mengemukakan aspek-aspek kerja, gaji, manajemen perusahaan, pengawasan, faktor-faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan rekan sekerja.

Gibson (1995), menyebutkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu; upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja. Sedangkan menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Badeni (2013:44), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Faktor kepuasan kerja perawat merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh rumah sakit.

Penelitian ini mengambil judul “Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat.” Penelitian ini dilakukan pada RSUD TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.” Faktor-faktor kepuasan kerja meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja.

Menurut Gilmer dalam Sopiah (2008:171), mengemukakan aspek-aspek kerja, gaji, manajemen perusahaan, pengawasan, faktor-faktor instrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan rekan sekerja. Gibson (1995), menyebutkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu; upah, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja. Menurut Wexley dan Yulk (1992), berpendapat bahwa aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah; upah, pekerjaan, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, dan promosi. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (1996) yang dikutip oleh Badeni (2013:44),

Kajian Pustaka

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

a. Gaji

Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan (Badeni, 2013:44). Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Gaji yang layak menyebabkan

terpuasnya segala kebutuhan baik pangan, sandang, dan papan maupun terhadap keluarga atau orang-orang yang menjadi tanggungannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ayamolowo (2013) mengatakan bahwa faktor peralatan kerja dan selisih atau ketepatan pembayaran gaji merupakan yang paling penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Penelitian Farhadjafari dkk (2014) mengatakan bahwa tingkat kepuasan staf di Rumah Sakit *Tehran's Teching* berada pada kategori rendah diantaranya faktor gaji atau tunjangan dan manajemen kebijakan. Sedangkan penelitian Noor dkk (2010) berpendapat bahwa imbalan atau gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Kepuasan promosi

Kepuasan promosi adalah rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan (Juliansyah, 2013:263). Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) menunjukkan bahwa kesempatan untuk maju atau promosi merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Jahan dkk (2013) berpendapat bahwa pada dimensi promosi pada Rumah Sakit pemerintah memiliki kepuasan kerja perawat yang lebih tinggi dibanding perawat yang bekerja di Rumah Sakit swasta.

c. Kepuasan supervisi

Kepuasan Supervisi adalah refleksi rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik (Badeni,

2013:44). Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam melakukan supervisi perlu diperhatikan dan dilakukan secara baik karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) berpendapat bahwa bahwa supervisi yang diberikan oleh supervisor atau atasan merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Begitupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrir dkk (2012) bahwa ada hubungan antara supervisi dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Semakin baik supervisi dapat meningkatkan kualitas kerja perawat.

d. Kepuasan rekan sekerja

Kepuasan rekan kerja merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya (Juliansyah, 2013:263). Hubungan antara manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang seorang saling percaya, saling hormati satu sama lain. Hal ini penting untuk diperhatikan sehingga mempengaruhi komunikasi yang baik diantara karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman bekerja, dan kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Jahrami dkk (2011) mengemukakan bahwa kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, dan komunikasi memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaji, promosi, hadiah, dan manfaat yang menunjukkan tingkat kepuasan yang

rendah. Sedangkan Khamlub (2013) berpendapat bahwa faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi.

e. Kepuasan pekerjaan

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan ketrampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan (Juliansyah, 2013:263). Hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan individu yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya. Kesesuaian antara pekerjaan dengan dirinya mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) berpendapat bahwa selain ketiga faktor antara lain faktor resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, terdapat faktor pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai lebih rendah dan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja sebab di samping hal tersebut dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas juga menjadi penghargaan yang bersifat non materi bagi seseorang (Badeni, 2013:108). Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk

dapat bekerja dengan baik. Gangguan atau kondisi yang tidak nyaman mempengaruhi produktifitas kerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) menunjukkan bahwa selain ketiga faktor antara lain; faktor resolusi konflik ditempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, terdapat faktor kondisi fisik tempat kerja yang memiliki nilai lebih rendah dan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Penelitian Ayamolowo (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang mana dalam penelitian melihat ketersediaan alat yang modern merupakan hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat. Sedangkan penelitian Ilma dkk (2012) mengatakan bahwa pada konsep sarana dan prasaranan penunjang nampak bahwa sarana dan peralatan penunjang juga masih kurang memadai sehingga menghambat pelayanan yang diberikan oleh petugas kesehatan.

Metode Penelitian

Obejek penelitian ini mengambil lokasi di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Perawat di Ruang Rawat Inap RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase%
Umur		
20-30 Tahun	54	76
31-40Tahun	14	19,72
41-55Tahun	3	4,22
JenisKelamin		
Laki-Laki	16	22,53
Perempuan	55	77,46
Pendidikan		
SMU	1	1,40
SPK	1	1,40
D3	50	70,42
S1	19	26,76

di ruang rawat inap. Populasi penelitian ini semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit tersebut sebanyak 96 orang. Sedangkan sampel yang diambil menggunakan *purposive sampling* sesuai dengan kriteria sampel sebanyak 71 orang yang tersebar di tempat ruangan antara lain ruang Camar sebanyak 22 orang, ruang Merak sebanyak 21 orang, ruang Kasuari sebanyak 14 orang, dan ruang Parkit sebanyak 14 orang. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah; perawat yang terdaftar sebagai tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta, dan perawat yang telah mencapai masa kerja 1 tahun.

Metode penelitian ini adalah menggunakan metode regresi linear berganda. Pengolahan data dengan menggunakan aplikasi *Software SPSS 16.00 For Windows*. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober dari tanggal 8 Oktober sampai tanggal 31 Oktober 2014. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden yang dipilih sebagai sampel penelitian ini. Hasil pengisian kuesioner diisi secara lengkap dengan jumlah kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 71 kuesioner.

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase%
Masa Kerja		
1-10 Tahun	69	97,19
11-20 Tahun	1	1,40
21-29 Tahun	1	1,40
Jumlah	71	100,0

Sumber: Data Primer diolah (2014)

Tabel 1 di atas dapat di simpulkan bahwa karakteristik responden menurut jenis umur diperoleh hasil frekuensi terbanyak adalah responden dengan umur 20-30 tahun sebanyak 54 orang (76%), pada karakteristik responden menurut jenis kelamin diperoleh hasil frekuensi terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan 55 orang (77,46%), frekuensi terbanyak pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 50 orang (70,42%), sedangkan pada karakteristik responden berdasarkan masa

kerja diperoleh hasil frekuensi terbanyak adalah responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 69 orang (97,19%).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada hasil uji validitas dari variabel *independent* antara lain; gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja, serta variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja, semua variabel dapat dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} (0,235).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha	R _{kritis}	Hasil
Gaji (X ₁)	0,876	0,600	Reliabel
Promosi (X ₂)	0,821	0,600	Reliabel
Supervisi (X ₃)	0,869	0,600	Reliabel
Rekan Sekerja (X ₄)	0,800	0,600	Reliabel
Pekerjaan Itu Sendiri (X ₅)	0,893	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₆)	0,769	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,715	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2014)

Tabel 2. di atas, menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki hasil nilai *Alpha* lebih besar dari

R_{kritis} (0,600). Dengan demikian kuesioner yang telah diuji cukup memenuhi kelayakan instrumen penelitian.

3. Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien B	T _{hitung}
Gaji (X ₁)	0,002	0,038 (Sig. 0,975)
Promosi (X ₂)	-0,148	-1,431 (Sig. 0,157)
Supervisi (X ₃)	0,062	0,884 (Sig. 0,380)
Rekan Sekerja (X ₄)	0,093	0,787 (Sig. 0,434)
Pekerjaan Itu Sendiri (X ₅)	0,145	2,037 (Sig. 0,046)
Lingkungan Kerja (X ₆)	0,256	2,189 (Sig. 0,032)
Konstanta	=15,339	
Uji F	=3,569 (Sig.0,004)	
R²	=0,251	

Sumber: Hasil olah data analisis regresi linear berganda (2014)

Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengolahan data menggunakan aplikasi *Software SPSS 16.00 For Windows*, dapat diuraikan sebagai berikut; besarnya nilai koefisien regresi variabel gaji nilai t_{hitung} (0,032) kurang dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan 0,975 lebih dari $alpha = 0,05$, variabel supervisi nilai t_{hitung} (0,884) kurang dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan 0,380 lebih dari $alpha = 0,05$, dan variabel rekan sekerja nilai t_{hitung} (0,787) kurang dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan 0,434 lebih dari $alpha = 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel gaji (X_1), supervisi (X_3), dan rekan sekerja (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Variabel promosi nilai t_{hitung} (-1,431) kurang dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan 0,157 lebih dari $alpha = 0,05$, yang menunjukkan bahwa promosi (X_2) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Sedangkan variabel pekerjaan itu sendiri nilai t_{hitung} (2,037) lebih dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan 0,046 kurang dari $alpha = 0,05$, dan variabel lingkungan kerja t_{hitung} (2,189) lebih dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan 0,032 kurang dari $alpha = 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel pekerjaan itu sendiri (X_5) dan lingkungan kerja (X_6) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi *Software SPSS 16.00 For Windows* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,569 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Dengan taraf signifikansi $alpha = 0,05$ dan sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,24$ menunjukkan bahwa variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,251, hal ini berarti bahwa variasi pengubah variabel kepuasan kerja perawat

dapat dijelaskan oleh variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja sebesar 25,1%. Sedangkan sisanya 74,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4. Gaji

Koefisien regresi variabel gaji memiliki hasil nilai t_{hitung} sebesar (0,032) kurang dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan sebesar 0,975 lebih dari $alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh sebab itu hipotesis H_1 ditolak, artinya gaji tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan Penelitian penelitian Noor dkk (2010) berpendapat bahwa imbalan atau gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Farhadjafari dkk (2014) mengatakan bahwa tingkat kepuasan staf di Rumah Sakit *Tehran's Teching* berada pada kategori rendah diantaranya faktor gaji atau tunjangan dan manajemen kebijakan.

Teori hierarkir kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow yang dalam Robbins (2015:128), Maslow membuat hipotesis bahwa setiap manusia terdapat hierarkir lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pada kebutuhan fisiologis, dengan bekerja orang dapat mengatasi kelaparan, kehausan, memiliki tempat perlindungan, kebutuhan seks, dan kebutuhan fisik lainnya baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap keluarga atau orang lain yang menjadi tanggungannya.

5. Promosi

Koefisien regresi variabel promosi memiliki hasil nilai t_{hitung} sebesar (-1,431) kurang dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan sebesar 0,157 lebih dari $alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh sebab itu hipotesis H_2

ditolak, artinya promosi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) yang menunjukkan bahwa kesempatan untuk maju atau promosi merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Jahan dkk (2013) berpendapat bahwa pada dimensi promosi pada Rumah Sakit pemerintah memiliki kepuasan kerja perawat yang lebih tinggi dibanding perawat yang bekerja di Rumah Sakit swasta.

Sistem promosi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja dimana perawat merasa memiliki kesempatan yang sama dalam hal menempati posisi jabatan baru yang lebih tinggi maupun promosi untuk mengikuti studi lanjut. Dalam teori dua faktor pada teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Robbins (2015:128), menjelaskan bahwa dengan kesempatan kenaikan pangkat orang akan termotivasi untuk bekerja.

6. Supervisi

Koefisien regresi variabel supervisi memiliki hasil nilai t_{hitung} sebesar $(-0,884)$ kurang dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan sebesar 0,380 lebih dari $alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh sebab itu hipotesis H_3 ditolak, artinya supervisi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) berpendapat bahwa bahwa supervisi yang diberikan oleh supervisor atau atasan merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Begitupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrir dkk (2012) bahwa ada hubungan antara supervisi dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Semakin

baik supervisi dapat meningkatkan kualitas kerja perawat.

Dalam teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh McGregor dalam Robbins (2015:128), mengemukakan bahwa pada teori X dalam sebuah organisasi para manajer meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini searah dengan pendapat Herzberg yang mengatakan bahwa supervisi atau pengawasan merupakan salah faktor yang menyebabkan ketidakpuasan.

7. Rekan Sekerja

Koefisien regresi variabel rekan sekerja memiliki hasil nilai t_{hitung} sebesar $(0,787)$ kurang dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan sebesar 0,434 lebih dari $alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa rekan sekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh sebab itu hipotesis H_4 ditolak, artinya rekan sekerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Jahrami dkk (2011) yang mengemukakan bahwa kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, dan komunikasi memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaji, promosi, hadiah, dan manfaat yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah. Sedangkan Khamlub (2013) berpendapat bahwa faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi.

Teori kebutuhan David McClelland dalam Robbins (2015:128), pada kebutuhan akan afiliasi (nAff) yang merupakan keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat, merupakan hal yang penting dalam organisasi untuk selalu bekerjasama dengan rekan kerja dan menciptakan hubungan yang penuh persahabatan yang dekat sehingga merasa

nyaman dan secara tidak langsung seseorang merasa puas karena memiliki rekan kerja yang baik dan penuh persahabatan.

8. Pekerjaan Itu Sendiri

Koefisien regresi variabel pekerjaan itu sendiri memiliki hasil nilai t_{hitung} sebesar (2,037) lebih dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan sebesar 0,046 kurang dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh sebab itu hipotesis H_5 diterima, artinya pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Hipotesis penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) berpendapat bahwa selain ketiga faktor antara lain faktor resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, terdapat faktor pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai lebih rendah dan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh McGregor dalam Robbins (2015:128), mengemukakan bahwa pada teori Y para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat, atau bermain, dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, dan bahkan mencari tanggung jawab. McGregor mengusulkan gagasan tersebut sebagai pengambilan keputusan yang partisipatif, bertanggungjawab dan pekerjaan yang lebih menantang, serta keterkaitan kelompok yang baik untuk memaksimalkan motivasi pekerja seseorang.

9. Lingkungan Kerja

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki hasil nilai t_{hitung} sebesar (2,189) lebih dari t_{tabel} (1,994) dan nilai signifikan sebesar 0,032 kurang dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh sebab itu hipotesis H_6 diterima, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

Hipotesis penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) yang menunjukkan bahwa selain ketiga faktor antara lain; faktor resolusi konflik ditempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, terdapat faktor kondisi fisik tempat kerja yang memiliki nilai lebih rendah dan berhubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian Ayamolowo (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang mana dalam penelitian melihat ketersediaan alat yang modern merupakan hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat. Sedangkan penelitian Ilma dkk (2012) mengatakan bahwa pada konsep sarana dan prasarana penunjang nampak bahwa sarana dan peralatan penunjang juga masih kurang memadai sehingga menghambat pelayanan yang diberikan oleh petugas kesehatan.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat akan mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Begitupun sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja akan menurunkan tingkat kepuasan kerja perawat. Menurut Burt dalam Sunyoto (2013:15), salah satu faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu faktor fisik lingkungan kerja. Menurut Badeni (2013:44), kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja sebab disamping hal tersebut dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas juga menjadi penghargaan yang bersifat non materi bagi seseorang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji F diperoleh hasil nilai $F_{hitung} = 3,569$ lebih dari $F_{tabel} = 2,24$ dan nilai signifikan $alpha = 0,004$ kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.
2. Hasil analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa dari keenam faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor gaji, promosi, supervisi, dan rekan sekerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil koefisien Determinasi (R^2) diperoleh hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh angka koefisien determinasi dengan R square sebesar 0,251. Hal ini berarti bahwa variasi peubah variabel kepuasan kerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja sebesar 25,1%. Sedangkan sisanya 74,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4. Terbuktinya pengaruh pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Saran

Saran penelitian ini, sebagai berikut:

1. Mengingat pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, maka disarankan untuk lebih meningkatkan dalam pembuatan metode pelaksanaan pelayanan yang jelas, penyusunan Standart Pelayanan Operasional tindakan yang mudah dipahami dan mudah untuk dilaksanakan sesuai dengan kompetensi perawat, pembagian jadwal tugas yang adil, dan memberikan kesempatan kepada perawat untuk memberikan pendapat serta kesempatan membuat keputusan pelaksanaan tindakan pelayanan.
2. Dalam hal lingkungan kerja, disarankan untuk meningkatkan kenyamanan tempat kerja antara lain ruangan yang bersih, sirkulasi udara ruangan yang baik, sarana penerangan yang cukup, dan kelengkapan peralatan penunjang kesehatan yang memadai sesuai kebutuhan pelaksanaan tindakan keperawatan. Dalam hal lingkungan kerja, disarankan untuk meningkatkan kenyamanan tempat kerja antara lain ruangan yang bersih, sirkulasi udara ruangan yang baik, sarana penerangan yang cukup, dan kelengkapan peralatan penunjang kesehatan yang memadai sesuai kebutuhan pelaksanaan tindakan keperawatan.

Daftar Pustaka

- Sanna Ilma, Andi Tentri., Asiah Hamzah., Ridwan Amiruddin. 2012.. “Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar”.. *Jurnal AKK*, Volume 1, Nomor 1, Halaman 1-55,. (www.blog.unhas.ac.id, September)
- Badeni, M.A. 2013..*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Farhadjafar, Sayedehsanbeladianbehbahan, Fatemehazami, Maryam Gharahgozloi,

- Behzadtadayyon, 2014.. “*Staff’s Job Satisfaction Survey in Tehran’s Teaching Hospitals*” *Biomedical & Pharmacology Journal Vol. 7(1)*, 09-16 (2014). (nama nggak jelas)
- Jahrami, Haitman., dan Zahra Alshuwaikh, Granavelu Panchasharam, Zahraa Saif, 2011.. “*Job Satisfaction Survey of Healthcare Workers in the Psychiatric Hospital.*” *Bahrain Medical Bulletin*, Volume. 33, . Nomor 4, Halaman .([www. bahrainmedicalbulletin.com](http://www.bahrainmedicalbulletin.com), Desember 2011).
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Syahrir, Muluadi, H. dan Yasir Haskas. 2012.. “*Hubungan Supervisi dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makasar.*” Volume 1 Nomor 1 Tahun 2012, ISSN : 2302-2531. Library.stikesnh.ac.id (nama jurnal?)
- Bahry Noor, Noer., dan Burhanuddin Bahar, Wahyu Morfina Nurhayati. (2010). “*Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan RS TNI AL Jala Ammari Makasar*”. *Jurnal MKMI*. Volume 6, Nomor 4, Halaman 239-245, Artike XI, Kota Penerbit. (Oktober. (www.blog.unhas.ac.idNisya, Oktober 2010)
- Rifiani dan Hartanti Sulihandari. 2013. *Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan* Cetakan 1. Jakarta: Dunia cerdas.
- Kreitner, Robert., dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 (Buku 1) Jakarta: Salemba.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Orgnisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Khاملub, Senbonsou., Harun Or Rashid. Muhammad Abdul Bashar Sarker., Tomaya Hirosawa., Phathamavong Outavong., Junichi Sakamoto., .2013. “*Job Satisfaction of Health Care Workers at Health Centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR.*”. *Nagoya Journal Medical Science*, Volume 75, Nomor, Halaman 233-241, Kota Penerbit. ([www. med.nagoya-u.ac.jp](http://www.med.nagoya-u.ac.jp), 2013).
- Joseph Ayamolowo, Sunday., Omolola Irinoye., Mayowa Antony Oladoyin., 2013. “*Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria: an Exploratory Study*”. *International Journal of Caring Science* Volume 6 Issue 3. Pp. (www.internationaljournalofcaringsciences.org, September-Desember, 2013).
- Tarannum Jahan, Tarannum., U. V. Kiran. 2013. “*An evaluation of Job Satisfaction of Nurses across working sector*”. *International Journal of Humanities and Social Science Invention* ISSN, Volume 2 Issue 6, ISSN (Print): 2319 – 7714. Volume 2 Issue 6 , PP.37-39. Kota Penerbit. (Online): 2319 – 7722 (www.ijhssi.org Juni, 2013).