

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT

(Studi Evaluasi Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru)

Disusun Oleh

Nama : Eka Widiya Ramadani

Nim : 080112913

Pembimbing : Dra. Ruzikna, M.Si

ABSTRAK

Performance of a good nurse can reflect how they get satisfaction in performing his or her job and vice versa. Thus, this research aims to identify and analyze the factors that influence job satisfaction of nurses in Islam Ibnu Sina hospital Pekanbaru. The research was done by descriptive analysis method, which aims to determine the factors that influence nurse job satisfaction. Subjects were all nurses working in the inpatient hospital Islam Ibnu Sina Pekanbaru the total sample of 70 people.

The findings suggest that the factors that influence job satisfaction is the salary of nurses (67.2%), promotion (68.6%), factor control (50%), relationships with co-workers (75.8%) and working conditions (52, 9%). This suggests that factors relationships with co-workers that influence job satisfaction of hospital nurses Pekanbaru Islam Ibnu Sina.

Job satisfaction of nurses is expected to be a concern for the interests of nurse management, the organization and ensure the survival of the hospital.

KEY WORDS: the performance of nurse job satisfaction

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjaannya. Kebijaksanaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan membawa dampak buruk sikap kerja pekerjanya dan begitu pula sebaliknya. Berbicara mengenai sikap merujuk kepada kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekarjaannya.

Dalam pengelolaan organisasi rumah sakit, tenaga perawat merupakan tenaga kerja paling dominan dalam melakukan tugas, mereka mempunyai tugas pokok yaitu memberikan pelayanan berupa perawatan kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan serta pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang kesehatan.

Perawat sebagai motor penggerak penyelenggaran kegiatan rumah sakit perlu mendapat pembinaan agar dapat memberikan kontribusi kepada rumah sakit secara maksimal. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja

perawat yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja perawat dapat diukur dari besar kecilnya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan, semakin kecil kesenjangan antara harapan dengan kenyataan maka tingkat kepuasan kerja semakin tinggi dan demikian sebaliknya.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota Pekanbaru yang berdiri di bawah Yayasan Rumah Sakit Islam (YASRI) dan telah berganti badan hukum menjadi PT. SYIFA UTAMA.

B. TINJAUAN TEORI

Berikut merupakan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja menurut para ahli. Menurut Siagian (2004:127), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap pekerjaannya. Menurut Martoyo (1996:132), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik tentu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. (Hasibuan, 2004:202) berpendapat bahwa kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

- a. Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perilaku yang baik dan penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
- b. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dapat berakibat tingginya *turn over*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan muncul perilaku yang sama dikalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

Menurut Cantika Yuli (2005:195) terdapat enam faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Tingkat upah atau gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Pengawasan
4. Promosi karir
5. Kelompok kerja
6. Kondisi kerja

Untuk menentukan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan atau perawat dapat diamati dari motivasi apa yang dapat

mendorong mereka untuk bekerja. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi, bonus, atau tunjangan-tunjangan keuangan lainnya (Cantika Yuli, 2005:197). Menurut Siagian (2004:197) upah atau gaji adalah imbalan yang di terima oleh seseorang dari organisasi atau jasa yang diberikannya baik berupa waktu, tenaga keahlian dan keterampilan.

Prinsip ini harus diperhatikan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Ada dua azas yang diperhatikan dalam penggajian (Veithzal Rivai, 2005:380) yaitu:

1) Azas adil

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi, jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya. Dengan azas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2) Azas layak dan wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang berkualitas tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi.

2. Pekerjaan itu sendiri

Ada dua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri yaitu: variasi pekerjaan, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang cukup banyak akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif cukup besar.

Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya serta terlalu cepat menyebabkan karyawan merasa tertekan secara psikologis, pekerjaan yang memberikan wewenang yang cukup banyak akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan namun sebaliknya jika kontrol atas cara serta metode yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berlebihan maka akan berimbas kepada ketidakpuasan kerja karyawan.

3. Promosi

Menurut Cantika Yuli (2005:199) yang dimaksud dengan promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise, atau status yang lebih, skill yang lebih besar dan khususnya meningkatkan upah atau gaji.

Menurut Nitisemito (1996:81) promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Untuk melaksanakan promosi harus ditetapkan syarat-syaratnya terlebih dahulu, dan syarat tersebut harus secara tegas dan jelas, berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan, setiap

perusahaan haruslah melaksanakan evaluasi, dengan evaluasi tersebut akan ditetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Untuk dapat memberikan gambaran sebenarnya evaluasi hendaknya dilaksanakan sejak seseorang diterima bekerja. Evaluasi hendaknya meliputi semua hal yang merupakan syarat yang telah ditetapkan untuk promosi seperti prestasi kerja, tanggung jawab, tingkat pendidikan dan sebagainya.

Ada beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan secara baik oleh perusahaan (Cantika yuli, 2005:199) sebagai berikut:

- a. Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan.
- b. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan, dan hal tersebut akan merupakan pendorong bagi karyawan yang lain.
- c. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti karyawan, karena karyawan mempunyai harapan positif di tempat kerja.
- d. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian karir bagi setiap karyawan yang ada dalam organisasi.
- e. Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada karyawan itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.

4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, dan prestasi melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan.

Beberapa pedoman pengawasan yang perlu diperhatikan menurut Sondang (Cantika yuli, 2005:199) adalah sebagai berikut :

- a. Pengawasan hendaknya lebih menekankan pada usaha-usaha yang bersifat preventif.
- b. Pengawasan tidak ditujukan untuk mencari siapa yang salah, tetapi kepada hal-hal yang perlu disempurnakan dalam sistem kerja organisasi.
- c. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif yang dilakukan seyogyanya bersifat edukatif.
- d. Objektifitas dalam melakukan pengawasan dan pengendalian hanya dapat dipertahankan apabila standar, prosedur, kerja dan kreatifitas prestasi jelas diketahui oleh yang diawasi atau mengawasi.
- e. Pengawasan yang bersifat edukatif dan objektif tidak berarti bahwa tindakan indisipliner tidak perlu ditindak.

5. Hubungan dengan rekan sekerja

Setiap manusia tidak bisa hidup sendiri-sendiri maka dari itu setiap manusia melakukan interaksi dengan orang lain, apakah itu rekan sekerjanya, atasan dan mereka yang menduduki jabatan manajerial, serta para bawahan. Hal ini dilakukan karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara tugas satu dengan tugas yang lain. Interaksi positif antara rekan setingkat yang melakukan kegiatan yang berbeda dalam satu kesatuan kerja merupakan suatu keharusan yang tidak bisa dipisahkan. Dukungan atasan pun sangat penting untuk karyawan, dukungan yang diberikan bisa seperti memberikan pujian kepada bawahan apabila dia berhasil menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar dan batas waktu yang telah ditentukan. Namun jika karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu maka pimpinan juga bisa memberikan dukungan seperti memberikan nasehat dan pengarahan atas kinerja yang lakukan bawahan.

Rekan kerja yang bersahabat adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok karena kepuasan yang timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

6. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja (Cantika yuli, 2005:201).

Apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat di selesaikan sebaliknya jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja namun sebaliknya jika kondisi kerja yang buruk maka juga akan berdampak juga terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. PERMASALAHAN PENELITIAN

Permasalahan yang dihadapi oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yaitu adanya indikasi yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat pada rumah sakit ini masih rendah yang mana dapat dilihat dari tingkat absensi, keterlambatan masuk kerja, dan tingkat *labour turn over* yang cukup tinggi serta kurang tanggapnya perawat dalam menanggapi keluhan-keluhan pada pasien.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat di rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: “Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru?”

D. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang terdiri dari faktor gaji, promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan sekerja dan kondisi kerja.

E. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga kerja keperawatan pada rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang berjumlah 227 orang perawat.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasi). Untuk menentukan jumlah sampel yang di ambil di gunakan rumus Slovin (Husein, 2005:108) dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel yang ditelorir sebesar 10 %.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Nilai kritis persen kelonggaran ketidak telitian kerana kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditelorir atau diinginkan.

Dari perhitungan di dapat hasil 69,42 (dibulatkan menjadi 70 orang), jadi jumlah sampel yang diteliti adalah 70 orang. Alasan menggunakan rumus Slovin ini untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data melalui kuisisioner yang dibagikan, seperti yang telah di jelaskan sebenarnya penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Yaitu mengajukan pertanyaan tertulis yang dilengkapi alternatif jawaban kepada perawat yang bertugas di ruang inap.

2. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan staf personalia rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru i.

Analisis data

Dalam menganalisis data metode yang digunakan adalah analisis deskriptif.

F. PEMBAHASAN DAN HASIL

Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktifitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, pihak perusahaan harus senantiasa memperhatikan masalah kepuasan kerja, dan membenahi beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang disebarakan kepada 70 orang responden penelitian ini kiranya dapat memberikan penilaian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

1. Faktor Gaji

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang menjadi alasan bagi seseorang untuk bekerja dan barangkali merupakan alasan penting untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Dari sudut pandang organisasi, ini juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memotivasi karyawan, merangsang karyawan baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan karyawan yang ada dan meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus melakukan perencanaan gaji yang adil dan layak bagi karyawannya.

Dari kriteria-kriteria yang disampaikan responden dapat menjawab pertanyaan apakah gaji yang mereka terima termasuk dalam kategori baik, cukup baik atau kurang baik. Dari 70 responden, 47 orang atau 67,2% menyatakan cukup baik, 15 orang atau 21,4% menyatakan kurang baik, dan hanya 8 orang atau 11,4% yang menyatakan baik.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa adanya pembenahan pada faktor gaji karena faktor ini sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, adanya ketidakpuasan pada faktor gaji ini terlihat banyak perawat yang melakukan turnover, dan dari hasil wawancara penulis dengan salah seorang perawat rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, perawat yang melakukan turnover pada umumnya mengungkapkan faktor gaji sebagai salah satu alasan mereka meninggalkan pekerjaan sebagai perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Perawat menganggap gaji yang mereka terima belum memenuhi kriteria layak (gaji yang diterima sesuai dengan prestasi kerja, jabatan atau tanggung jawab) dan adil (dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan UMR).

2. Faktor Promosi

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan, dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk

menduduki suatu jabatan yang lebih bagus dan tinggi. Oleh karena itu adanya kesempatan promosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Untuk perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, jenjang karir yang dapat dicapai dalam kesempatan promosi tidak begitu besar, namun kesempatan promosi ini juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Dari kriteria-kriteria yang disampaikan ini responden dapat menjawab pertanyaan apakah sistem promosi di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Diketahui promosi bagi perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru termasuk dalam kategori cukup baik karena dari 70 responden, 48 orang perawat atau sebesar 68,6 % menyatakan cukup baik, 15 orang atau sebesar 21,4% menyatakan baik dan hanya 7 orang perawat atau 10% yang menyatakan kurang baik.

Dalam pelaksanaan promosi harus ditetapkan syarat-syaratnya terlebih dahulu dan syarat ini harus dinyatakan secara tegas dan jelas, walaupun tidak dinyatakan secara tegas dan jelas secara tertulis, di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru syarat-syarat promosi dinyatakan secara jelas melalui proses evaluasi terhadap perawat yang menjadi kandidat dalam kenaikan jabatan, adapun syarat-syarat tersebut diantaranya kinerja, kedisiplinan, ketekunan dalam bekerja, masa kerja atau senioritas serta kemampuan perawat dalam melaksanakan kerja (skill). Berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang menjadi prioritas dalam promosi adalah masa kerja atau senioritas, ini dapat dilihat dari berapa lama seseorang menjabat suatu jabatan.

Evaluasi yang dilaksanakan harus rutin, lengkap dan objektif. Rutin maksudnya adalah evaluasi dilaksanakan secara terus menerus sejak seorang diterima bekerja di organisasi tersebut, lengkap maksudnya evaluasi tersebut meliputi semua hal yang merupakan syarat yang telah ditetapkan untuk promosi dan objektif artinya promosi itu benar-benar diberikan kepada perawat yang memenuhi kualifikasi berdasarkan hasil evaluasi.

Evaluasi yang dilaksanakan di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru belum terlaksana secara rutin, evaluasi untuk promosi dilaksanakan ketika ada formasi yang kosong dan harus segera digantikan. Namun evaluasi yang dilaksanakan sudah lengkap dan objektif, dimana perawat yang nantinya menduduki jabatan pada formasi tersebut benar-benar dipertimbangkan atas dasar kedisiplinannya, kinerjanya, prestasinya, masa kerja dan ketekunan dalam bekerja, walaupun peneliti menilai ada kecenderungan pada sistem senioritas.

3. Faktor Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi, perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pimpinan diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik dan meningkatkan kepuasan kerja.

Dari kriteria-kriteria yang disampaikan ini responden dapat menjawab pertanyaan apakah pengawasan di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru termasuk dalam kategori baik, cukup baik atau kurang baik. Diketahui bahwa

aktivitas pengawasan di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru termasuk dalam kategori cukup baik karena dari 70 responden, 35 orang perawat atau sebesar 50% menyatakan cukup baik, 33 orang atau sebesar 47,9% menyatakan baik dan hanya 2 orang perawat atau sebesar 2,9% menyatakan kurang baik.

Memang pada dasarnya perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dalam melaksanakan pekerjaan selalu mendapat bantuan, perhatian, pengarahan dan perhatian motivasi. Meskipun tidak terlihat dalam bentuk reward, namun ini bisa terlihat dari terjalinnya komunikasi yang baik antara perawat dengan pimpinan mereka.

4. Faktor Hubungan Dengan Rekan Sekerja

Faktor yang juga kalah penting adalah hubungan dengan rekan sekerja, dalam pencapaian suatu hasil yang maksimal dalam bekerja didukung juga oleh kondisi atau suasana sosial. Yang mana tiap individu tidak dapat bekerja seorang diri tapi juga membutuhkan kerja sama dengan orang lain, baik itu kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan maupun dalam komunikasi diluar pekerjaan.

Dari kriteria-kriteria yang disampaikan ini responden dapat menjawab pertanyaan apakah hubungan anatara rekan sekerja di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru termasuk dalam kategori baik, cukup baik, maupun kurang baik. Hubungan dengan rekan sekerja yang terjalin di antara sesama perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru termasuk dalam kategori baik karena dari 70 responden, 53 orang atau 75,8% menyatakan bahwa baik, 17 orang atau 24,2% menyatakan cukup baik dan tidak ada seorang pun responden yang menyatakan hubungan dengan rekan sekerja yang kurang baik.

Hasil tanggapan responden yang menyatakan bahwa hubungan dengan rekan sekerja di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru termasuk dalam kategori baik, juga diperkuat oleh fakta yang penulis temukan dilapangan berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang staff, bahwa perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan memutuskan untuk melakukan turnover tidak pernah menyatakan bahwa hubungan dengan rekan sekerja lah yang menjadi alasan mereka.

5. Kondisi Kerja

Pekerja menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan dan kesenangan secara fisik. Penerangan terlalu kecil dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik, udara kotor atau sedikitnya ventilasi dapat membahayakan bagi kesehatan pekerja, lingkungan dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi rasa aman bagi karyawan dalam bekerja. Hal ini berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pada tingkat kedua dan ketiga pada teori motivasi Maslow yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan serta kebutuhan diterima dalam lingkungan sosial.

Dari kriteria-kriteria yang disampaikan ini responden dapat menjawab pertanyaan apakah hubungan anatara rekan sekerja di rumah sakit Islam Ibnu Sina

Pekanbaru termasuk dalam kategori baik, cukup baik, maupun kurang baik. Kondisi kerja pada rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru cukup baik, dimana dari 70 responden sebanyak 37 orang atau 52,9% menyatakan kondisi kerja cukup baik, kemudian sebanyak 23 orang atau 32,8% menyatakan kurang baik dan sebanyak 10 orang atau 14,3% menyatakan baik.

Kategori cukup baik tentunya menjadi pertimbangan bagi pihak rumah sakit untuk lebih meningkatkan usaha memperbaiki kondisi kerja di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dengan memenuhi semua kriteria seperti yang diungkapkan oleh Siagian bahwa kondisi kerja dapat menciptakan kesenangan dalam bekerja adalah ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, dan keamanan.

Kondisi yang peneliti lihat di lapangan dalam hal ini sudah cukup memberikan rasa nyaman, dalam usaha peningkatan kebersihan dan keamanan lingkungan kerja di rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru terdapat beberapa orang petugas keamanan dan petugas kebersihan yang tersebar tiap ruangan.

Rekapitulasi jawaban responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru

| No | Faktor pengaruh | Kategori rata-rata jawaban responden | Persentase (%) |
|----|-------------------------------|--------------------------------------|----------------|
| 1 | Gaji | Cukup baik | 67,2 |
| 2 | Promosi | Cukup baik | 68,6 |
| 3 | Pengawasan | Cukup baik | 50 |
| 4 | Hubungan dengan rekan sekerja | Baik | 75,8 |
| 5 | Kondisi kerja | Cukup baik | 52,9 |

Sumber : Data olahan, 2012

Dari tabel diatas diketahui bahwa faktor-faktor kepuasan kerja perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang terdiri dari faktor gaji, promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan sekerja, dan faktor kondisi kerja,. Masing - masing termasuk dalam kategori cukup baik. Artinya responden menyatakan bahwa pada masing-masing faktor kepuasan kerja tersebut sudah memenuhi dua sampai tiga kriteria penilaian. dimana untuk faktor gaji, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai, bahwa gaji hendaknya diberikan secara layak dan adil.

Kondisi yang peneliti temukan dilapangan sudah cukup sesuai dengan teori ini dimana pemberian gaji perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru didasarkan atas jabatan, pemegang jabatan yang lebih tinggi tentunya memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan hal ini berpengaruh terhadap besarnya gaji yang mereka terima. Ini terlihat dari perbandingan jumlah gaji yang diterima anatar perawat pelaksana dengan kepala ruangan maupun kepala perawat, selain itu, kelayakan gaji juga sudah menjadi dasar pemberian gaji perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, dimana gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMR.

Untuk faktor promosi, sesuai dengan pendapat Nitisemito bahwa dalam pelaksanaan promosi harus ditetapkan syarat-syarat nya terlebih dahulu dan syarat ini harus dinyatakan secara tegas dan jelas. Walaupun tidak dinyatakan secara tegas dan jelas secara tertulis di rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru syarat-syarat promosi dinyatakan secara jelas melalui proses evaluasi terhadap perawat yang menjadi kandidat dalam kenaikan jabatan. Adapun syarat-syarat tersebut adalah kinerja, kedisiplinan, ketekunan dalam bekerja, masa kerja atau senioritas dan skill yang dimiliki oleh perawat tersebut. Namun berdasarkan hasil pengamatan peneliti, pelaksanaan promosi di rumah sakit islam Ibnu Sina Pekanbaru lebih cenderung berdasarkan senioritas. Fakta ini terlihat dari beberapa perawat yang menduduki jabatan sebagai kepala perawat atau kepala ruangan yang cukup lama. Setelah syarat-syarat promosi ditentukan dan dinyatakan secara jelas dan tegas, selanjutnya perlu adanya evaluasi. Perawat yang nantinya menduduki jabatan pada formasi tersebut benar-benar dipertimbangkan atas dasar kedisiplinannya, kinerjanya, prestasinya, masa kerja dan ketekunan dalam bekerja, walaupun disini peneliti menilai ada kecenderungan pada sistem senioritas.

Aktivitas pengawasan di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru sudah cukup memberikan kepuasan kepada perawat dalam melaksanakan pekerjaannya, memang pada dasarnya perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dalam melaksanakan pekerjaan selalu mendapat bantuan, perhatian, pengarahan dan motivasi, meskipun tidak terlihat dalam bentuk reward, namun ini bisa terlihat dari terjalinnya komunikasi yang baik antara perawat dan pimpinan mereka. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja, perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pimpinan diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal.

Hasil tanggapan responden yang menyatakan bahwa hubungan dengan rekan sekerja di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru ini termasuk dalam kategori baik, diperkuat oleh fakta yang penulis temukan dilapangan berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang staff, bahwa perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan memutuskan untuk melakukan turnover tidak pernah menyatakan bahwa hubungan dengan rekan sekerjalah yang menjadi alasan mereka.

Menurut Siagian bahwa kondisi kerja yang dapat menciptakan kesenangan dalam bekerja adalah ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, dan keamanan. Kondisi yang peneliti lihat dilapangan dalam hal ini sudah cukup memberikan rasa nyaman, dalam usaha peningkatan kebersihan dan keamanan lingkungan kerja.

G. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan.

Pemberian gaji di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru sudah diberikan berdasarkan jabatan, dan besarnya sudah disesuaikan dengan UMR, namun prestasi kerja belum menjadi dasar pemberian gaji dan gaji yang diberikan juga belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan dan harapan perawat. Syarat-syarat promosi sudah dinyatakan dengan jelas, keinginan untuk memenuhi syarat-syarat promosi juga ditunjang oleh pihak rumah sakit dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan, namun evaluasi belum dilaksanakan secara rutin, lengkap dan objektif. Pengawasan yang dilakukan supervisi di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru cukup membuat karyawan puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Rekan kerja bersahabat, kerja sama yang terjalin dengan baik, adanya dukungan, nasehat atau saran dan bantuan dari rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan rekan yang sejawat cukup membuat perawat di rumah sakit Islam Ibnu Sina merasa puas. Ventilasi, kebersihan dan keamanan di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru juga sudah cukup dan memadai, namun pada sisi penerangan cahaya belum begitu memadai.

Saran

Melengkapi penelitian ini, sebagai bahan masukan yang bersumber dari hasil penelitian maupun sebagai bentuk informasi bagi pihak rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, maka penulis mengemukakan sebagai berikut:

Hendaknya pemberian gaji dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja perawat dan juga memperhatikan tingkat kebutuhan perawat sehingga besarnya gaji yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhan. Dalam pelaksanaan promosi perlu adanya evaluasi yang hendaknya dilaksanakan secara rutin, lengkap dan objektif. Pengawasan yang dilakukan supervisi serta hubungan dengan rekan sekerja bisa dipertahankan karena perawat sudah merasa puas. Kondisi kerja harus lebih diperhatikan terutama penerangan karena mempengaruhi perawat dalam melaksanakan pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini adalah berkat bantuan, bimbingan dan petunjuk serta pengarahan dari berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak Drs. H. Ali Yusri, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

2. Bapak Drs. H. Chalid Sahuri, MS selaku Ketua Jurusan Administarasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Poltik Universitas Riau.
3. Bapak Drs. Kasmiruddin, M.Si sebagai Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
4. Ibu Dra. Ruzikna,M.Si, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak menyempatkan waktu, memberi perhatian, semangat, serta memberikan masukan bagi penulis hingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staff pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
6. Kak Taris, Kak Umi dan Kak Ayu selaku Staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah banyak membantu dalam penyelesaian urusan Administrasi di kampus hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
7. Bapak Darwin beserta staff dan perawat rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang telah berkenan dalam pemberian data dan informasi selama penyusunan skripsi ini.
8. Kedua Orang tua, Apa Azwar (Majiek) dan Amak Ernawati yang setiap saat memberikan kasih sayang, doa, pengorbanan tiada tara demi membesarkan, mendidik anak-anaknya, dan juga kepada kedua Abangku, Wardison serta Rika Yuliana dan Engki Saputra (Ndut), adik² ku, Rahmad Hidayat, dan Rifaldo Andika Satria serta Ilham Ardana (Big Bos) yang selalu memberikan motivasi, mendoakan kesehatan dan kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini, begitu juga kepada seluruh keluarga besar yang telah ikut mendoakan selesainya skripsi ini.
9. Rekan² senasib dan seperjuangan di Administrasi Bisnis angkatan 2008, Nurtania S.Sos (Nenk), Destri Arlina (Uni), Risna Debora (Bebeibh), Susi Fitria Gusnalia, Afrida, Rida Normayanti, Laura, Weni, Elva, Andri, hasiolan, Ruis, Novriadi S.AB dan semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas motivasi dan doanya dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Buat Sepupuku Sri Widya Trisna Amd.PK, Sahabatku Yunita Nofriyanti S.E, Tikha (odong-odong), serta abang-abang angkatku yang telah banyak mengorbankan waktunya, memberikan motivasi serta doa hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhersimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi revisi IV. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Cantika, Budi Sri Yuli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Press.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : BPFU UGM.

- Harnoto, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Isyandi. B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Global*. Pekanbaru : UNRI Pers.
- Keith Davis and Newstrom. 2005. *Perilaku dalam Organisas.*, diterjemahkan oleh Djarkasi. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jogjakarta : BPFE.
- Munandar, Ashar Sunyanto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Pers.
- Nasution, Hermain. 2000. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Nawawi, H. Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jogjakarta : UGM Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personaliai*. Jakarta : Offset Ghalia Indonesia.
- Pangabeang, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, diterjemahkan oleh Benyamin molan. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kesembilan. Bandung : CV Alfabeta
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- <http://duniakeperawatan.wordpress.com/2009/03/16/gaji-perawat-indonesia/>
- <http://www.riauterkini.com/sosial.php?arr=34022>
- <http://luk.staff.ugm.ac.id/phk/adm/2008/...>
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/kondisi-kerja-definisi-dan-jenis.html>