

SKRIPSI

**GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT SETELAH
PELAKSANAAN JENJANG KARIR DI RUANGAN LONTARA RUMAH
SAKIT DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR**

*Diajukan sebagai salah satu syarat penyelesaian studi di Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin*



OLEH :

ANANDAH NADILA PUTRI

C12114038

FAKULTAS KEDOKTERAN

ILMU KEPERAWATAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT SETELAH
PELAKSANAAN JENJANG KARIR DI RUANGAN LONTARA RUMAH
SAKIT UMUM DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR**

Oleh :

ANANDAH NADILA PUTRI

C12114038

Disetujui untuk diajukan Tim Penguji Akhir Skripsi

Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar

Dosen Pembimbing :

Pembimbing I



Hapsah, S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 19830507 201012 2 002

Pembimbing II



Nur Maulid., S.Kep., Ns., M.Kep
NIP. 19831211 201012 004

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas
Hasanuddin



Ibu Dr. Yuliyana Syam, S.Kep.,Ns.,M.Kes
NIP. 19760618 200212 2 002

HALAMAN PENGESAHAN

**GAMBARAN KEPUASAN PERAWAT SETELAH PELAKSANAAN
JENJANG KARIR DI RUANGAN LONTARA RUMAH SAKIT
DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR**

**Telah dipertahankan di hadapan Sidang Tim Penguji Akhir
Pada**

Hari/ Tanggal: Kamis/ 12 November 2020

Pukul : 13.00 - Selesai

Tempat : Via Online

Disusun Oleh:

ANANDAH NADILA PUTRI

C12114038

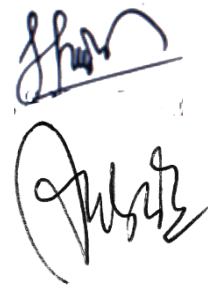
Dan yang bersangkutan dinyatakan

LULUS

Tim Penguji Akhir

Pembimbing I : Hapsah, S.Kep.,Ns,M.Kep

Pembimbing II : Nurmaulid, S.Kep.,Ns,M.Kep



Mengetahui,
Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin



Dr. Yohana Syam, S.Kep.,Ns., M.Si
NIP. 19760618 200212 2 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anandah Nadila Putri

Nomor Mahasiswa : C12114038

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul “GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT SETELAH PELAKSANAAN JENJANG KARIR DI RUANGAN LONTARA RUMAH SAKIT UMUM DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR” ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari hasil karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima saksi yang seberat-beratnya atas perbuatan tidak terpuji tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan sama sekali.

Makassar, 12 November 2020



Anandah Nadila Putri

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah *subhanahu wa taala* atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “Perbedaan kepuasan kerja perawat yang sudah mengaplikasikan jenjang karir terhadap pemberian intensif di RSP Unhas dan RSUD Wahidin Sudirohusodo”, yang merupakan persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makassar.

Penyusunan skripsi ini tentunya menuai banyak hambatan dan kesulitan sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Namun berkat bimbingan, bantuan, dan kerjasama dari berbagai pihak akhirnya hambatan dan kesulitan yang dihadapi peneliti dapat diatasi. Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada kedua orang tua penulis, Ibunda Nadirahdan Ayahanda M.Ilyas.Z dengan kasih sayang tak bersyarat, dengan dukungan moril maupun materil serta do’a yang tiada henti.

Dengan segala hormat, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Yuliana Syam, S.Kep.,Ns.,M.Kes selaku KetuaProgram Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Unhas.
2. Ibu Hapsah, S.Kep., Ns., M.Kep selaku pembimbing satu yang senantiasa memberikan masukan dan arahan-arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.

3. Ibu Nurmaulid, S.Kep., Ns., M.Kep selaku pembimbing dua yang senantiasa memberikan masukan dan arahan-arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
4. Ibu Rini Rachmawaty, S. Kep., Ns., MN., Ph.D dan Bapak Abd. Majid Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB yang juga senantiasa memberikan masukan dan arahan-arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Ilmu Keperawatan
6. Teman-teman Cranial 2014 yang senantiasa *sharing*, memberikan masukan dan dukungan agar segera menyelesaikan tugas akhir ini
7. Kakak-kakak dan adik-adik Rumpun Ilmu Kesehatan Universitas Hasanuddin, BPH Himika FK UH, dan MAPERWA HIMIKA FK UH terima kasi atas segala upaya, tenaga, waktu dan pemikiran teman-teman selama berada di lingkungan rumpun ilmu kesehatan.
8. Teman-teman KKN Desa Mangeloreng Kab.Maros Gel. 96 terima kasih atas motivasi dan dukungannya.

Semua bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis tentunya tidak dapat memberikan balasan yang setimpal kecuali berdoa semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada Hamba-Nya yang senantiasa membantu sesamanya .

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa peneliti hanyalah manusia biasa yang tidak luput dari salah dan khilaf dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, karena sesungguhnya kebenaran sempurnahan ya milik Allah semata. Oleh karena itu, peneliti senantiasa mengharapkan masukan

yang konstruktif sehingga peneliti dapat berkarya lebih baik lagi di masa yang akan datang. Akhir kata mohon maaf atas segala salah dan khilaf.

Makassar, November 2020

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a series of vertical lines and a long horizontal stroke extending to the right.

Anandah Nadila Putri

ABSTRAK

Anandah Nadila Putri C12114038. **GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT SETELAH PELAKSANAAN JENJANG KARIR DI RUANGAN LONTARA RUMAH SAKIT DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO.** Dibimbing oleh Hapsah dan Nurmaulid

Latar Belakang: Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, seperti pembayaran, pekerjaan, promosi, supervise, rekan kerja, lingkungan, dll. Selain dari hal tersebut faktor system jenjang karir juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Tujuan: Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di ruangan Lontara RS dr.Wahidin Sudirohusodo.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Sampel sebanyak 192 responden pada ruang lontara, dan dipilih dengan teknik *Proportional stratified random sampling*. alat ukur kepuasan kerja menggunakan kuesioner *Nurse Job Satisfaction Scale* yang di adaptasi dari penelitian sebelumnya.

Hasil: Kepuasan kerja yang dirasakan perawat yaitu sangat puas 92,2%, yang merasakan cukup puas 7,9% dan tidak ada perawat yang merasakan tidak puas. Komponen yang di teliti dalam kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja terhadap kepemimpinan merasa sangat puas berada pada PKII dan PKIII, kepuasan kerja terhadap organisasi dan sumber daya merasa sangat puas berada pada PKO dan PKI, kepuasan kerja terhadap pengakuan professional merasa sangat puas berada pada PKO dan PKIII, kepuasan kerja berdasarkan rekan kerja merasa sangat puas berada pada PKIII, kepuasan kerja terhadap upah/gaji merasa tidak puas berada pada PKI dan kepuasan kerja terhadap pola dinas merasa tidak puas berada pada PKII.

Kesimpulan dan saran: Tingginya kepuasan kerja perawat dari berbagai komponen sehingga perlunya peningkatan penjenjangan karir yang lebih baik, jika penjenjangan karir lebih baik maka kepuasan kerja mengalami peningkatan.

Kata Kunci : kepuasan kerja, perawat dan jenjang karir

Kepustakaan : 57 kepustakaan (2005-2020)

ABSTRACT

Anandah Nadila Putri C12114038. **OVERVIEW OF NURSE'S JOB SATISFACTION AFTER CAREER LEVEL IMPLEMENTATION IN DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO'S HOSPITAL LONTARA ROOM.** Supervised by Hapsaah and NurmaulidMany

Background: Job satisfaction is a positive feeling about one's job which is the result of an evaluation of its characteristics. Factors can affect a person's job satisfaction, such as payment, employment, promotion, supervision, co-workers, environment, etc. Apart from this, the career path system factors can also affect job satisfaction.

Purpose: To describe the job satisfaction of nurses after implementing the career path in the Lontara room of Dr. Wahidin Sudirohusodo Hospital.

Methods: This study uses a descriptive approach. The sample consisted of 192 respondents in the Lontara room, and were selected by means of *proportional stratified random sampling technique*. Job satisfaction measuring tool using the *Nurse Job Satisfaction Scale questionnaire* which was adapted from previous research.

Results: The job satisfaction felt by the nurses was very satisfied, 92.2%, 7.9% satisfied enough, and no nurses who felt dissatisfied. The components that are examined in job satisfaction are job satisfaction with leadership, feeling very satisfied being in PKII and PKIII, job satisfaction with organizations and resources, feeling very satisfied with PKO and PKI, job satisfaction with professional recognition, feeling very satisfied being in PKO and PKIII, job satisfaction based on co-workers feeling very satisfied being in PKIII, job satisfaction with wages / salaries feeling dissatisfied with PKI and job satisfaction with service patterns feeling dissatisfied with PKII.

Conclusions and suggestions: The high job satisfaction of nurses from various components so that the need for a better career gap is needed, if the career gap is better, job satisfaction will increase.

Keywords : job satisfaction, nurses and career paths

Bibliography : 57 literatures (2005-2020)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
1. Tujuan Umum.....	8
2. Tujuan Khusus	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	13
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	16
4. Komponen Kepuasan Kerja.....	20
5. Pengukuran Kepuasan Kerja	22
6. Akibat Ketidakpuasan Kerja	26
B. Kepuasan Kerja Perawat Terkait Jenjang Karir.....	29
BAB III KERANGKA KONSEP	37
A. Kerangka Konsep.....	37
BAB IV METODE PENELITIAN	38
A. Rancangan Penelitian.....	38

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
1. Tempat.....	38
2. Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
D. Alur Penelitian	42
E. Variabel Penelitian.....	43
1. Identifikasi Variabel	43
2. Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif	43
F. Instrumen Penelitian dan Uji Coba Instrumen Penelitian.....	47
1. Instrumen penelitian	47
2. Uji Coba Instrumen Penelitian	48
G. Pengolahan dan Analisis Data	49
1. Pengolahan Data.....	49
a. Editing	49
H. Etik Penelitian.....	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil.....	53
B. Pembahasan	62
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.Syarat dan Standar Kompetensi Keperawatan RSUP dr.Wahidin Sudirohusodo Makassar	32
Tabel 2.2 Persyaratan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis	33
Tabel 3.1 Populasi Perawat Klinik di Ruang Lontara RSUP Dr.Wahidin Sudirohusodo Makassar	41
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Setelah Pelaksanaan Jenjang Karir di RS Dr.Wahidin Dudirohusodo	54
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenjang Karir Perawat di RS Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar	55
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat berdasarkan Karakteristik Responden di Ruang Lontara 1-4 RSWS Makassar	57
Tabel 5.4 Distribusi Jenjang Karir berdasarkan Karakteristik Responden di Ruang Lontara 1-4 RSWS Makassar	59

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Alur Assement Kompetensi dan Kredensial	34
Bagan 3.1 Kerangka Konsep	37
Bagan 4.1 Alur Penelitian	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Data Demografi	80
Lampiran 2. Kuesioner Kepuasan Kerja	81
Lampiran 3. Mater Tabel ..	86
Lampiran 4. Analisa Data	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu sarana upaya kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat sebagai tujuan pembangunan kesehatan. Pelanggan akan memilih rumah sakit yang mampu melayani dengan baik sesuai dengan keinginan atau harapannya. Agar tetap eksis melayani pelanggannya, rumah sakit harus memiliki kemauan dan kemampuan dalam memberikan pelayanan yang prima serta sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang terbesar dari rumah sakit adalah perawat (Anggarawati Sari, 2016).

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (Permenkes RI, 2013). Pekerjaan utama perawat adalah memberikan pelayanan kesehatan dengan pasien, karena selama 24 jam perawat selalu berinteraksi dengan pasien.

Pelayanan yang baik, tidak terlepas dari adanya komitmen perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat perlu dan harus selalu dilaksanakan melalui sistem yang terstandar sehingga hasilnya lebih optimal (Kuntjoro, 2015).

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Kinerja perawat merupakan masalah yang sangat penting untuk untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan akan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien. Tinggi rendahnya kinerja perawat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja perawat (Lousyiana Harlen, 2015). Menurut Nursalam (2016) yang mengutip pendapat Gibson, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

- a. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang,
- b. Faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja,
- c. Faktor organisasi meliputi struktural organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Jadi berdasarkan teori tersebut apabila kepuasan kerja yang merupakan faktor psikologis dapat tercapai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara konsep kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep *Value Theory*, (Wibowo, 2012), bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak yang menerima hasil, akan semakin puas. dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individu tersebut.

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya (Wijono S. , 2014).

Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja perawat di Internasional dan Indonesia, antara lain Wang et al, (2015) di Shanghai diketahui bahwa kepuasan kerja perawat rendah sebesar 60,8%. Pranata, Rini & Surani, (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja perawat di salah satu Rumah Sakit yang ada di Kota Palembang menunjukkan sebanyak 49,1% perawat merasa puas dan 52,7% perawat merasa tidak puas.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang, seperti pembayaran, pekerjaan, promosi, supervisi, rekan kerja, lingkungan kerja, dll. Selain dari hal tersebut faktor sistem jenjang karir juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sistem pengembangan karir menjadi bagian dari manajemen personal atau manajemen sumber daya manusia dan merupakan hal utama pada setiap organisasi keperawatan. Peningkatan jenjang karir yang jelas dengan beban kerja yang sesuai akan menghasilkan kepuasan kerja bagi perawat (Saragih & Lala, 2013).

Jenjang karir perawat mempunyai makna kompetensi untuk melakukan asuhan keperawatan sesuai lingkup dan bertingkat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki perawat dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar (Ardani & Kurniastanti, 2016). Jenjang karir perawat juga dilakukan di salah satu Rumah Sakit yang berada di Sulawesi Selatan yaitu Rumah sakit Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar termasuk rumah sakit yang dikelola pemerintah dan dikategorikan sebagai rumah sakit rujukan regional berdasarkan surat keputusan menteri kesehatan Nomor 540/Menkes/1994 sebagai rumah sakit kelas A dan sebagai rumah sakit pendidikan, serta rumah sakit rujukan tertinggi di kawasan Timur Indonesia. Pelaksanaan jenjang karir di Rumah Sakit tersebut dimulai sejak tahun 2013 yang dikembangkan sesuai dengan kebijakan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dan kebijakan Rumah Sakit tersebut.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh pihak Sub Komite Akredensial Rumah sakit Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar (2018), mengatakan bahwa pelaksanaan jenjang karir dilakukan 3 tahun sekali. Perawat yang ingin mengajukan kenaikan PK maka harus melalui *Assement Kompetensi* yang dibuat oleh bidang keperawatan bekerja sama oleh asesor. Setelah *Assement Kompetensi* diterbitkan maka akan di lakukan akredensial untuk di keluarkan kenaikan PK. Semua perawat PNS dan Kontrak di rumah sakit tersebut melakukan penjenjang karir sesuai dengan ketentuan yang sudah dibuat oleh pihak rumah sakit tanpa membedakan status tersebut, akan tetapi yang membedakan hanya remunerasi atau insentif yang didapatkan yang telah ditetapkan oleh pusat.

Dengan adanya sistem jenjang karir akan memberikan dampak positif tidak hanya untuk manajemen rumah sakit akan tetapi untuk perawat itu sendiri. Dengan adanya sistem jenjang karir dapat merubah moral perawat lewat kepuasan kerja dari pekerjaan yang dia lakukan dan akan mendorong perawat untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keahliannya sesuai dengan bidangnya.

Adapun hasil penelitian Kepuasan Kerja Perawat sebelum terlaksananya jenjang karir perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang dilakukan oleh Anton (2011), mengemukakan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di ruang perawatan Non VIP RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo tergolong sedang, yaitu sekitar 82,4%, sedangkan 17,6% menyatakan kepuasan kerja tergolong tinggi. Kepuasan kerja yang tergolong sedang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu masa kerja, menurut data karakteristik responden di ketahui bahwa responden yang bekerja 0-5 tahun (38,2%) dan 6-7 tahun (17,6%).

Masa kerja yang masih tergolong baru ini dapat saja mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Faktor lain yang dinilai memiliki pengaruh yaitu usia, karakteristik responden ditemukan bahwa kelompok usia 20-29 tahun (39,7%) dan 30-39 tahun (33,8%) sehingga usia responden yang tergolong muda ini dapat saja mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaannya karena menurut Robbins Judge (2008) bahwa, "Usia memiliki pengaruh terhadap perasaan puas pekerja terhadap pekerjaannya, dimana semakin bertambahnya usia maka kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya dapat pula meningkat".

Selain faktor individu, ada pula faktor pekerjaan yang turut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, yaitu faktor penghasilan dimana ditemukan hasil karakteristik penghasilan responden ditemukan bahwa masih terdapat perawat yang berpenghasilan <1.500.00rupiah (16,2%), kelompok terbesar berada pada rentang penghasilan 1.500.000-2.500.0rupiah (36,8%) dan 2.500.000-3.500.00rupiah (36,8%), hanya sebagian kecil saja yang rentang penghasilannya 3.500.000-4.500.000 rupiah (8,8%) dan <4.500.000 rupiah (1,5%), sehingga keberagaman jumlah penghasilan dapat saja mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Maka dari hal tersebut peneliti sangat tertarik melakukan penelitian terkait Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Setelah Pelaksanaan Jenjang Karir di RSUP Dr.Wahidin Suirohusodo karena seperti yang peneliti ketahui bahwa hampir semua perawat yang berada di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo telah melaksanakan jenjang karir dan semua perawat telah mengaplikasikan apa yang diperoleh dalam jenjang karir sehingga peneliti merasa tertarik mengangkat judul ini.

B. Rumusan Masalah

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat diantaranya imbalan, masa kerja, rekan kerja dll, sehingga disetiap rumah sakit pasti memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda. Hasil penelitian sebelumnya terkait tentang kepuasan kerja perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang dilakukan oleh Sri Sulistyawati (2011), mengemukakan bahwa: Variabel tingkat kepuasan pada penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja perawat di ruang perawatan Non VIP RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo tergolong sedang, yaitu sekitar 82,4% dan selebihnya 17,6% menyatakan bahwa kepuasan kerja mereka tergolong tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo tergolong sedang pada tahun 2011 dimana pada tahun tersebut belum terlaksananya jenjang karir sehingga hanya 17,6% perawat yang tergolong kepuasan kerjanya tinggi.

Mungkin berbeda tingkat kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir. Oleh karena itu lewat penelitian ini peneliti ingin mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di RS Dr. Wahidin Sudirohusodo.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di ruangan Lontara RS Dr. Wahidin Sudirohusodo.

2. Tujuan Khusus

- a. Teridentifikasinya gambaran kepuasan kerja Ruang Lontara Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudorohusodo Makassar.
- b. Teridentifikasinya gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan karakteristik perawat Ruang Lontara Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya :

1. Bagi Insitusi

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi bagi pimpinan dan manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di RS Dr. Wahidin Sudirohusodo. Sehingga diharapkan akan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

2. Bagi Ilmu Keperawatan

- a. Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian yang digunakan dalam menganalisis kepuasan kerja perawat di rumah sakit.
- b. Hasil dari penelitian ini juga dapat sebagai informasi untuk perawat tentang kepuasan kerja dan pengembangan jenjang karir.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar dan pembandingan untuk penelitian lanjutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Noras, J.U.2012).

Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan karyawannya dalam bekerja secara kurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan (Rusmanwadi, 2013).

Pelayanan terhadap pelanggan perawat adalah mengarah atau mempengaruhi kepuasan pasien. Layanan pelanggan perawat merupakan jasa layanan yang diberikan atau disediakan oleh karyawan dan bagian lain didalam organisasinya, seperti halnya seseorang pengusaha dengan para penyalurnya (Saragih, 2013).

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Djula, B. 2010).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan karyawan. Karena itu, ia memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku seperti produktivitas, absensi, tingkat turnover dan hubungan karyawan (Saragih, 2013).

Definisi yang paling populer dari kepuasan kerja yang diberikan dalam keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Definisi ini terdiri dari dua hal yaitu kognitif (penilaian terhadap pekerjaan seseorang) yaitu seseorang menyimpulkan sesuatu berdasarkan hasil dari pengalaman dan informasi yang didapatkan, dan afektif (keadaan emosi) afektif dipengaruhi oleh dua faktor yaitu suasana emosional dan skema kognitif. Suasana emosional keadaan dimana seseorang sangat dipengaruhi oleh suasana hati/perasaan pada saat itu, sedangkan skema kognitif menunjukkan sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka (Fattah, A.H. 2017).

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan menurut Grenberg dan Baron (1997) mengemukakan beberapa teori (Dariyo, 2006) yaitu:

a. Teori Diskrepansi atau Teori Nilai

Kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sejauh mana hitungan antara apa yang diharapkan (*das sollen*) dan kenyataan yang dirasakannya (*Das sein*). Individu akan merasakan kepuasan dalam bekerja bila tidak ada perbedaan yang berarti antara yang diinginkan dengan hasil yang dirasakan karna batas minimalnya terpenuhi dengan baik bila ternyata apa yang diperleh (*Das Sein*) lebih besar dari pada yang diharapkan (*das sollen*), individu bisa merasakan kepuasan. Junjung tinggi nilai tinggi norma, kemungkinan justru hal itu tidak menimbulkan kepuasan.

b. Teori Keadilan (*Equity Teory*)

Kepuasan kerja seseorang, menurut As'ad (1987) sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya rasa keadilan atau (*Equity*) yang diterima dalam kenyataan. Perasaan adil atau tidak adil atas situasi yang dihadapi akan diperoleh melalui perbandingan antara dirinya dengan orang lain yang setara, sekantor atau di tempat lain.

Elemen teori ini meliputi :

1) *Input*

Yang dimaksud dengan input adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap suatu pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman, keterampilan, keahlian, dan jumlah jam kerja.

2) *Output (Outcome/hasil)*

Out-comes mengandung pengertian sebagai segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil pekerjaannya. *Out-come* ini berupa gaji, upah, simbol status dan kesempatan untuk berprestasi atau kesempatan mengekspresikan diri atau aktualisasi diri.

3) Perbandingan antar orang satu dan lainnya (*comparison person*).

Dengan siapa seseorang membandingkan antara *input-output* yang dimilikinya. Perbandingan ini dapat dilakukan dengan individu lain dalam suatu kantor atau pekerjaan, atau tempat lain, tetapi bisa juga dengan dirinya ketika membandingkan antara hasil masa lalu

dengan masa kini. Tiap individu akan membandingkan rasio *input-output* orang lain.

Bila perbandingannya cukup adil, dia akan merasa puas, akan tetapi bila perbandingan itu tidak cukup seimbang atau tidak adil, individu merasa tidak puas.

c. Teori Dua Faktor

Puas tidaknya dalam bekerja bukan merupakan konsep yang kontinu. Herzberg menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi dua kelompok situasi yaitu :

- 1) Kelompok yang memberi kepuasan (*satisfiers*) yaitu situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini kan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu menimbulkan ketidakpuasan.
- 2) kelompok yang tiak memberikan kepuasan (*disatisfiers/hygiene factor*). Ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyedia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasna kerna ia bukan sumber kepuasan kerja. Yang menarik dari teori ini justru terletak pada konsep dasar tentang pemisahan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, karna dianggap kontropersial.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang menurut hasil penelitian-penelitian terdahulu antara lain:

a. Gaji

Gaji adalah jumlah bayaran yang didapatkan oleh seseorang sebagai hasil kerja yang dilakukan. Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sirait, Pertiwiwati, & Herawati, 2016) bahwa: Responden yang menyatakan pembayarannya baik akan memiliki tingkat kepuasan 100% sama dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (1986) bahwa pembayaran merupakan motivator yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wolo, 2015) yang mengemukakan bahwa gaji tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr.S. Hardjolukito Yogyakarta.

b. Promosi

Kepuasan promosi adalah rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan (Juliansyah, 2013). Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih 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) dalam (Wolo, 2015), menunjukkan bahwa kesempatan untuk maju atau promosi merupakan faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja.

Sistem promosi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja dimana perawat merasa memiliki kesempatan yang sama dalam hal menempati posisi jabatan yang baru yang lebih tinggi maupun promosi untuk mengikuti studi lanjut. Dalam teori yang dikemukakan oleh Herzberg menjelaskan bahwa dengan kesempatan kenaikan pangkat orang akan termotivasi untuk bekerja.

c. Supervisi

Kepuasan supervisi adalah refleksi rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan. Kesopanan dan komunikator yang baik. Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dalam melakukan supervisi perlu diperhatikan kepuasn kerja karyawan (Badeni, 2013). penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) dalam (Wolo, 2015), berpendapat bahwa supervisi yang diberikan oleh supervisor atau atasan merupakan faktor yang yang dapat menyebabkan kepuasan kerja.

d. Rekan Kerja

Kepuasan rekan kerja adalah 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 dengan yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. (Juliansyah, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) dalam (Wolo, 2015), berpendapat bahwa faktor yang utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi.

e. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan (Juliansyah, 2013).

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 (Wolo, 2015).

f. Lingkungan kerja

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.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusmanwandi, Arif & Julita (2013), mengemukakan bahwa kondisi kerja tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini bisa disebabkan karena kondisi kerja memiliki bobot sumbangan yang kecil atau dengan kata lain kondisi kerja hanya memberikan sedikit kontribusi maka bisa juga tidak dianggap memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (1992), yang mengatakan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor penunjang yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam (Nolandari, Henmaidi, & hasan, 2015) :

a. Pekerjaan

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

b. Upah atau Gaji

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.

c. Penyelia atau Pengawasan Kerja

Kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.

d. Kesempatan Promosi

Keadaan kesempatan untuk maju dan berkembang dengan suatu jabatan.

e. Rekan Kerja

Sejauh mana rekan kerja bersahabat dan kompeten dengan beberapa rekan yang lain.

4. Komponen Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki beberapa komponen yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang perawat. Stamps dan Piedmonte (1986) menyebutkan bahwa ada enam komponen kepuasan kerja dari seorang perawat. Komponen itulah yang kemudian dijadikan landasan dalam pembuatan instrumen work of index satisfactions untuk mengukur tentang kepuasan kerja perawat (dikutip dalam Siegler Whitney, 1996). Komponen dari kepuasan kerja tersebut yaitu :

a. Upah

Upah atau gaji merupakan pembayaran dalam bentuk uang ataupun bukan berupa uang yang diterima oleh perawat dalam menyelesaikan

pekerjaanya. Upah merupakan salah satu komponen dalam kepuasan kerja yang paling utama pada perawat.

b. Wewenang

Wewenang merupakan kadar kemandirian dalam kaitannya dengan pekerja, inisiatif, dan kebebasan baik yang diizinkan atau dituntut dalam pekerjaannya sehari-hari.

c. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi yaitu kebijakan manajemen dan prosedur yang ditetapkan rumah sakit maupun keperawatan.

d. Interaksi

Interaksi merupakan kesempatan formal ataupun informal perawat untuk melakukan kontak sosial selama jam kerja.

e. Status profesi

Status profesi yaitu rasa penting dan berarti mengenai pekerjaan, baik dalam pandangan pribadi maupun orang lain.

f. Tuntunan tugas

Tuntunan tugas yaitu berbagai jenis kegiatan yang dilakukan dalam proses pemberian asuhan keperawatan.

5. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi baik dalam segi analisa statistiknya maupun pengumpulan datanya. Informasi yang didapatkan dari kepuasan kerja bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kalau menggunakan tanya jawab sebagai alatnya maka karyawan diminta untuk merumuskan tentang perasaanya terhadap aspek-aspek pekerjaan.

Cara lain dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut (Robbins Judge, 2008). Ada dua macam pengukuran untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

- a. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespons atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Respons menjawab antara *Highly Satisfied dan Highly Dissatisfied*.
- b. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan co-worker. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan job satisfaction score secara menyeluruh.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2012) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

a. *Rating scales* dan kuesioner

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scale secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

b. *Critical incidents*

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari.

c. *Interviews*

Interviews merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

Adapun jenis-jenis instrumen kepuasan kerja berupa kuesioner baku antara lain :

1. *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*

Instrumen kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss et al pada tahun 1967. *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* adalah suatu instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja yang dirancang sedemikian rupa yang di dalamnya memuat secara rinci unsur-unsur kepuasan dan unsur ketidakpuasan.

Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan sangat memuaskan, memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Skor tertinggi mencerminkan skor kepuasan kerja yang tinggi juga.

Alat ukur ini terdapat dua jenis bentuk kuesioner, yakni the short form MSQ dan the long form MSQ, namun dalam penelitian ini menggunakan bentuk The Short Form MSQ. Metode *The Short Form MSQ* ini menilai tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan 2 dimensi pertanyaan yang terdiri dari dua skala yaitu intrinsic satisfaction dan ekstrinsic satisfaction.

2. *The Job Descriptive Index (JDI)*

Job Descriptive Index (JDI) adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kendall dan Hulin (1969). Dengan instrumen ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap

karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Variabel yang diukur adalah kepuasan terhadap pengawasan (supervisi), kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, dan kepuasan terhadap promosi.

3. *Job Diagnostic Survey (JDS)*

Job Diagnostic Survey (JDS) dikembangkan oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1975. Alat ukur ini menunjukkan kaitan kepuasan kerja dengan lima dimensi ini dari karakteristik pekerjaan, yaitu keanekaragaman keterampilan (skill variety), identitas tugas (task identity), keberartian tugas (task significance), otonomi (autonomy) dan umpan balik (feedback).

4. *Bryfield Rothe Index (BRI)*

Alat ukur ini diciptakan oleh Bryfield dan Rothe (1951). Mengemukakan bahwa usaha yang sistematis untuk mengembangkan indeks kepuasan kerja telah dilakukan oleh Hoppock pada permulaan 1930. Indeks itu terdiri atas empat pertanyaan dimana masing-masing diminta untuk memilih 7 jawaban dengan menggunakan skala interval dari yang paling sangat setuju (7) ke jawaban yang paling sangat tidak setuju (1). Rentang nilai BRI adalah 18 (sangat rendah) hingga 9 (tinggi).

5. *Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)*

Pay Satisfaction Questionnaire merupakan sebuah daftar pertanyaan yang ditujukan untuk menilai kepuasan kerja terhadap aspek

pembayaran. Bentukkepuasan gaji dalam penelitian dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan gaji diukur dengan empat dimensi yang berjumlah 18 item, dengan indikator Tingkat Gaji (pay level) Kompensasi (benefits), Kenaikan Gaji (pay raise), Struktur dan Administrasi Penggajian (*Pay structure and administration*).

6. Akibat Ketidakpuasan Kerja

Akibat yang dapat dilakukan oleh seseorang individu yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yaitu, bersikap aktif dan pasif. Sikap tersebut dijabarkan lagi menjadi (1) keluar dari pekerjaan (*exit*), (2) protes (*voice*), (3) tetap setia (*loyalty*) dan (4) bersikap pasif dan acuh tak acuh (*neglect*). (Wibowo, 2012).

a. Keluar Dari Pekerjaan (*Exit*)

Setelah merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaan, individu bisa saja langsung menyatakan keluar dari tempat kerjanya dan berusaha lagi menyamar/mencari tempat kerja lain yang sekitarnya dapat memenuhi harapannya.

b. Protes (*Voice*)

Ketidakpuasan yang dialami individu dalam kerjanya tidak membuat putus asa. Ia berpiki posisi bagaimana memecahkan kondisi masalah yang dihadapinya. Lalu, ia mencoba membicarakan semua masalah itu dengan pihak atasan (*decisionsmaker*) untuk mencari

penyelesaian dengan baik. Cara tersebut sebagai langka protes terhadap hal-hal yang dirasakan bagi karyawan.

c. Tetap Setia Pada Pekerjaan (*Loyalty*)

Walaupun merasa tidak puas, individu kadang bersikap tetap setia pada pekerjaannya, sambil menunggu datangnya perubahan kebijakan atasan yang mengelola lembaga/institusi itu. Dia masih bersikap optimis kalau suatu ketika perubahan yang lebih baik dari sekarang pasti akan dapat terjadi bila ada perubahan aturan.

d. Bersikap Pasif dan Acuh Tak Acuh (*Neglect*)

Adakalanya tidak setiap individu memiliki sikap yang sama dengan individu lain. Bisa saja karena merasa tidak diperhatikan perasaannya selama ini, individu mengambil sikap tidak peduli terhadap pekerjaannya. Dia sering datang terlambat ke kantor, sering tak hadir (mangki), bahkan sengaja membuat kesalahan dalam pekerjaannya.

Sikap tidak peduli atau *neglect* dan keluar kerja cenderung merupakan tindakan yang bersikap bersifat destruktif, artinya tidak baik bagi pihak institusi. Namun, bisa jadi dianggap positif bagi individu yang bersangkutan. Sementara itu sikap tetap loyal (Setia) bekerja ataupun protes terhadap alasan merupakan tindakan yang bersikap membangun (konstruktif) untuk kebaikan bagi kedua belah pihak, yaitu lembaga dan individu yang bersangkutan.

Individu yang memasuki dewasa muda sering kali melakukan hal itu kalau mereka menghadapi masalah ketidakpuasan dalam kerja.

Mereka tentu mengambil tindakan itu dengan pertimbangan masing-masing demi perbaikan nasib hidupnya.

B. Kepuasan Kerja Perawat Terkait Jenjang Karir

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kompensasi yang berupa gaji, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, kenyamanan dalam berkerja serta masih banyak lagi yang sudah di jelaskan pada bab sebelumnya. Kepuasan kerja perawat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit karena kualitas perawat sangat penting bagi rumah sakit dimana yang menjadi core business pelayanan perawatan adalah sebagian besar dari pelayanan yang diberikan berkaitan dengan tenaga perawat. Proses untuk dapat memiliki tenaga perawat yang berkualitas sangat ditentukan dari bagaimana menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia keperawatan.

Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu terkait dengan kepuasan kerja di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Ningkiswari & Wulandari (2017), menunjukkan hasil sebanyak 53,2 karyawan Rumah sakit Mata Undaan Surabaya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sisanya 46,8% karyawan memiliki kepuasan cukup dan tidak ditemukan kepuasan kerja rendah di rumah sakit tersebut.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sureskiarti & Brilianty (2017), mengemukakan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perawat perempuan cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi yaitu sekitar 73,6% dibandingkan dengan perawat laki-laki yang hanya 26,4%. 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. Kepuasan kerja perawat pada praktik keperawatan tercapai apabila perawat merasa telah memberikan kontribusi, dianggap penting, mendapat dukungan dari sumber-sumber yang ada.

Adapun hasil penelitian kepuasan kerja di salah satu Rumah Sakit di Kota Makassar yang dilakukan oleh Argapati, Noor, dan Sidin (2013), tingkat kepuasan kerja perawat di RS Stella Mari Makassar menunjukkan bahwa dari 130 orang responden terdapat 79 responden (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.

Dari hal tersebut masih banyak para karyawan yang belum memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi karna di pengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya pembayaran/gaji, pekerjaan, promosi, rekan kerja, lingkungan kerja dll.Sistem jenjang karir juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Peningkatan jenjang karir yang jelas oleh pihak manajemen rumah sakit dengan beban kerja yang sesuai akan menghasilkan kepuasan kerja bagi perawat.Sistem jenjang karir profesional perawat merupakan suatu sistem yang dibuat untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme serta akuntabilitas perawat sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi.

Pemilihan karir secara bertahap akan menjamin individu dalam mempraktikkan bidang profesinya karena karir merupakan investasi dan bukan hanya untuk mendapatkan penghargaan/imbalan jasa. Komitmen terhadap karir dapat dilihat dari sikap perawat terhadap profesinya serta motivasi untuk bekerja sesuai dengan karir yang telah dipilihnya (Depkes RI, 2006).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardani & Kurniastanti (2016), mengemukakan bahwa pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir perawat sebgaiian besar adalah 67,8 % cukup baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Lala (2013), terkait dengan hubungan jenjang karir dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 228 perawat di Rumah Sakit Santo Borromeus didapatkan sebagian responden (55,7%) perawat mempunyai jenjang karir yang tidak sesuai.

Sedangkan untuk kepuasan kerja perawat didapatkan sebagian besar perawat merasa belum mendapat penghargaan tersebut baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sehingga timbul rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui atau didapatkan dari tempatnya bekerja, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Pelaksanaan jenjang karir perawat sudah terlaksana di salah satu Rumah Sakit yang ada di Sulawesi Selatan yaitu di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo. Pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit tersebut dirancang sejak tahun pertengahan 2012 dan dilaksanakan di tahun 2013. Semua perawat yang berstatus PNS dan kontrak/honorar tetap melakukan penjenjangan karir.

Adapun standar kompetensi Keperawatan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo sebagai mana pada Tabel di bawah ini, yaitu :

Tabel 2.1
Syarat dan Standar Kompetensi Keperawatan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar

Jenjang Karir	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Sertifikat	Persyaratan Khusus
PK 0	D3 NERS	0 Tahun	-	-
PK I	SPK D3 D4 NERS	>15 tahun 1 tahun 6 bulan	-	-
PK II	D3 D4 S1 NERS	5 tahun 3 tahun	-	-
PK III	D3 D4 S1 NERS	9 tahun 6 tahun	Ada	-
PK IV	S2 NERS	1 tahun 9 tahun	Ada	Spesialis 1

Jenjang Karir	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Sertifikat	Persyaratan Khusus
	S2	2 tahun		Spesialis 1
PK V	NERS	13 tahun	-	Spesialis 1
	S2	4 tahun		Ners spesialis
	S3	1 tahun		konsultan

Sumber : Data Standar Kompetensi Keperawatan Klinik RSWS 2018.

Sedangkan yang telah ditetapkan oleh peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Persyaratan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis

Jenjang Karir	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Masa Klinis	Sertifikat	Persyaratan Khusus
PK I	D3	>1 tahun	Level 1 selama 3-6 tahun.	sertifikat pra klinis	-
	NERS	>1 tahun	Level 1 selama 2-4 tahun.		
PK II	D3	>4 tahun	Level II selama 6-9 tahun	sertifikat PK I	-
	NERS	>3 tahun	Level II selama 4-7 tahun		
PK III	D3	>10 tahun	Level III selama 9-12 tahun	sertifikat PK II	- Spesialis 1
	NERS S2	>7 tahun 0 tahun	Level III selama 6-9 tahun Level III selama 2-4 tahun	sertifikat PK II -	
PK IV	NERS	>13 tahun	Level IV selama 9-12 tahun	sertifikat PK IV	-
	S2	>2 tahun	Level IV selama 6-9 tahun	sertifikat PK IV	Spesialis 1
PK V	S2	>4 tahun	memasuki usia pension	sertifikat PK IV	Spesialis 1
	S3	0 tahun			Ners spesialis II konsultan

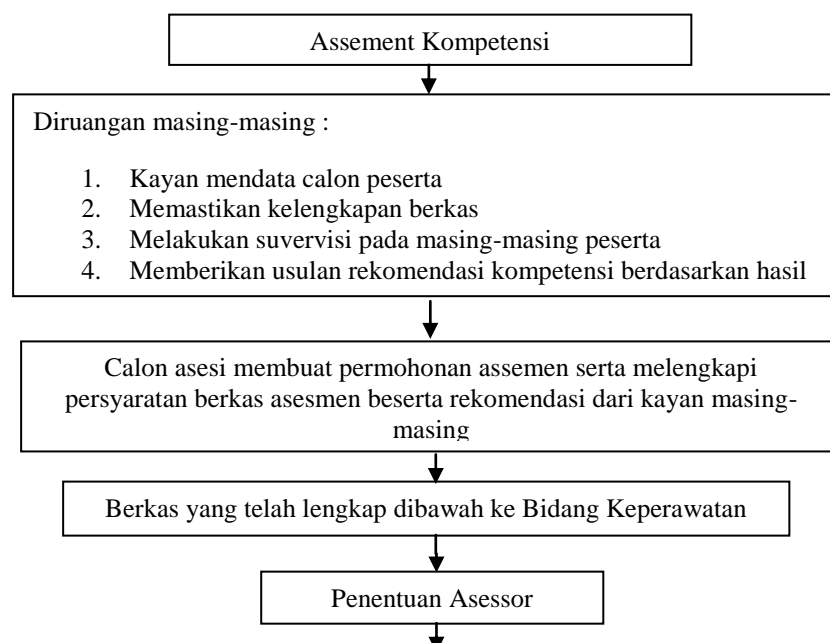
Sumber : Pedoman pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis, 2017

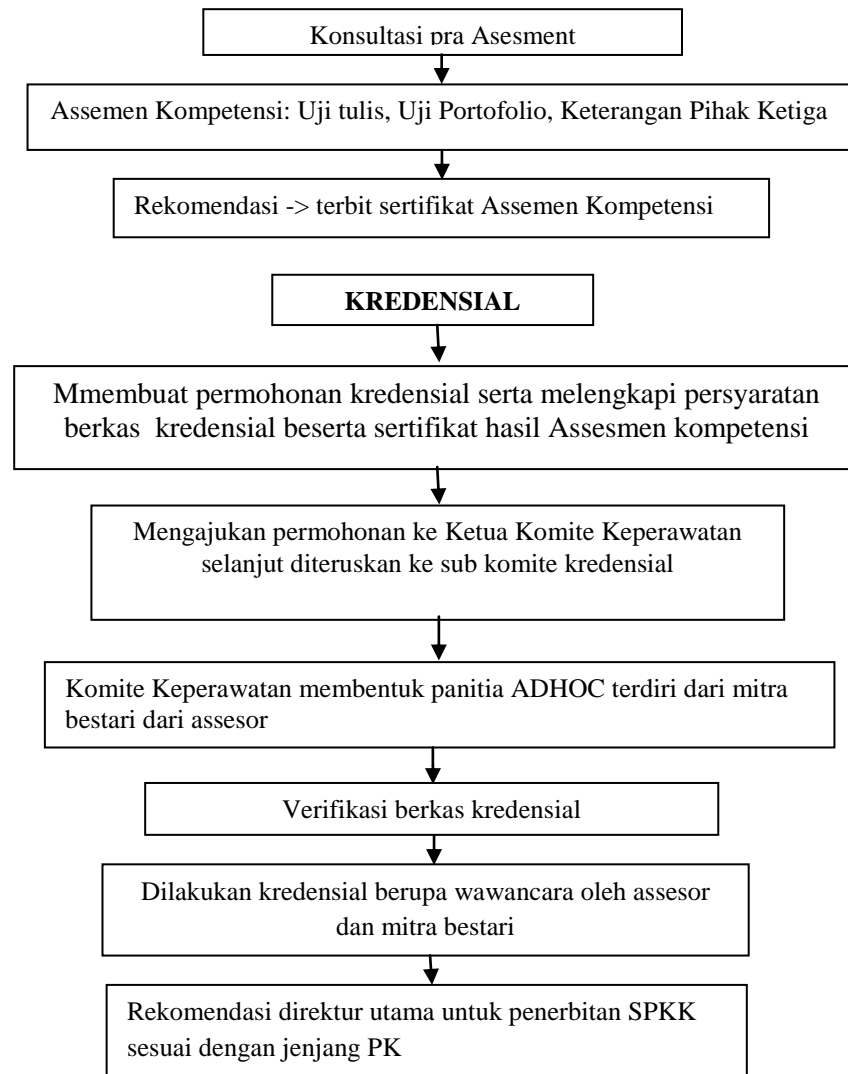
Jika di bandingkan dengan persyaratan system jenjang karir yang di buat oleh pihak Rumah Sakit Dr.Wahidin Sudirohusodo ada beberapa perbedaan dengan pedoman pengembangan jenjang karir yang telah dibuat oleh Menteri Kesehatan RI. Rumah Sakit Dr.Wahidin Sudirohusodo melakukan penjenjangan karir mulai tahap PK0 atau yang biasa disebut dengan praklinis.

Berbagai alur untuk melakukan penjenjangan karir perawat di RS Dr.Wahidin Sudirohusodo mulai dari Assement Kompetensi hingga penerbitan SPKK yang menandakan bahwa perawat tersebut sudah melakukan penjenjangan karir sesuai dengan yang di ajukan.

Alur assement kompetensi ini di buat secara rinci oleh bagian komite keperawatan yang sudah disepakati oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Adapun alur assement kompetensi yang berlaku di RSWS yaitu sebagai berikut:

Bagan 2.1 Alur Assement Kompetensi dan Kredensial





Sumber : Data Alur Assement Kompetensi dan Kredensial RSU Dr.Wahidin Sudirohusodo Makassar, 2018

Di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo yang membedakan pegawai.PNS dan Kontrak/Honorer yaitu kompensasi yang di dapatkan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di dapatkan atau yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi pada industri kesehatan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan khususnya perawat yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan kinerja perawat. Jika ada ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima serta tidak

adanya penyelesaian, maka akan timbul prestasi kerja yang menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al (2015), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan antara lain bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan, insentif yang diterima sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan dan fasilitas yang tersedia sudah memadai, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2014), mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang dipenuhi kebutuhannya oleh perusahaan akan membalas jasanya dengan membangun komitmen yang lebih terhadap perusahaan. Yang artinya jika semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Maka dari uraian tersebut peneliti sangat tertarik melakukan penelitian terkait dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang merupakan rumah sakit yang telah melaksanakan penjenjangan karir oleh perawat-perawatnya tanpa membedakan status kepegawaian dan yang hanya membedakan hanya kompensasi yang di dapatkan.

BAB III
KERANGKA KONSEP

A. Kerangka Konsep

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka model kerangka konsep pada penelitian ini adalah:



Bagan 3.1 Kerangka Konsep

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian *Survei Deskriptif* untuk mendeskripsikan atau menguraikan suatu keadaan perawat yang sudah melakukan jenjang karir untuk mengetahui kepuasan kerja di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo. Penelitian *deskriptif* yaitu penelitian yang di dalamnya tidak ada analisis hubungan antar variabel, tidak ada variabel bebas dan terikat, serta dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran suatu keadaan secara objektif. (Setiadi, 2007).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilakukan di Ruang Lontara Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2018 sampai dengan Januari 2020

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti. (Notoatmodjo, 2010). Populasi dalam penelitian ini di adalah seluruh perawat yang sudah menjalani penjenjangan karir di Ruangan perawatan Lontara 1-4 yaitu 370 perawat.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi yang dipilih karena dianggap dapat mewakili populasi yang ada. (Sugiyono, 2013). Adapun dalam penarikan sampel yang digunakan adalah *stratified Random Sampling*. Penentuan besar sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Solvin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Besar Sampel

N = Besar Populasi

d = Presisi 5 % = 0,05

Besar Sampel di RSUD Wahidin Sudirohusodo

$$\begin{aligned} n &= \frac{370}{370 (0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{370}{1,925} \\ &= 192 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 192 perawat yang berada di Ruang Lontara RSUD Wahidin Sudirohusodo.

Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Proportional stratified random sampling*, teknik ini digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Adapun strata yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu PK0, PKI, PKII, PKIII. Untuk lebih jelasnya, digambarkan pada rumus di bawah ini.

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \quad (\text{Riduwan \& Akdon, 2010})$$

Ket :

n_i = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

N_i = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

$$\begin{aligned} \text{PK 0} &= \frac{33}{370} \times 192 \\ &= 17 \end{aligned}$$

Tabel 3.1
Populasi Perawat Klinik (PK) di Ruang Perawatan Lontara RSUP Dr. Wahidin
Sudirohusodo Makassar

PK (Perawat Klinik)	Populasi	Sampel
PK 0	33	17
PK I	186	96
PK II	89	46
PK III	63	33
Jumlah	371	192

(Sumber : Data Jumlah Level PK Tenaga Kesehatan Ruang Lontara RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar, 2020).

Berdasarkan hasil penarikan ukuran sampel dengan teknik *Proportional stratified random sampling*, maka didapat ukuran sampel sebanyak 192 perawat. Ukuran sampel ini adalah perawat yang berada di ruangan Lontara 1 sampai dengan Lontara 4 RSU Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar.

Kriteria yang digunakan untuk Teknik pengambilan sampel yaitu sebagai berikut :

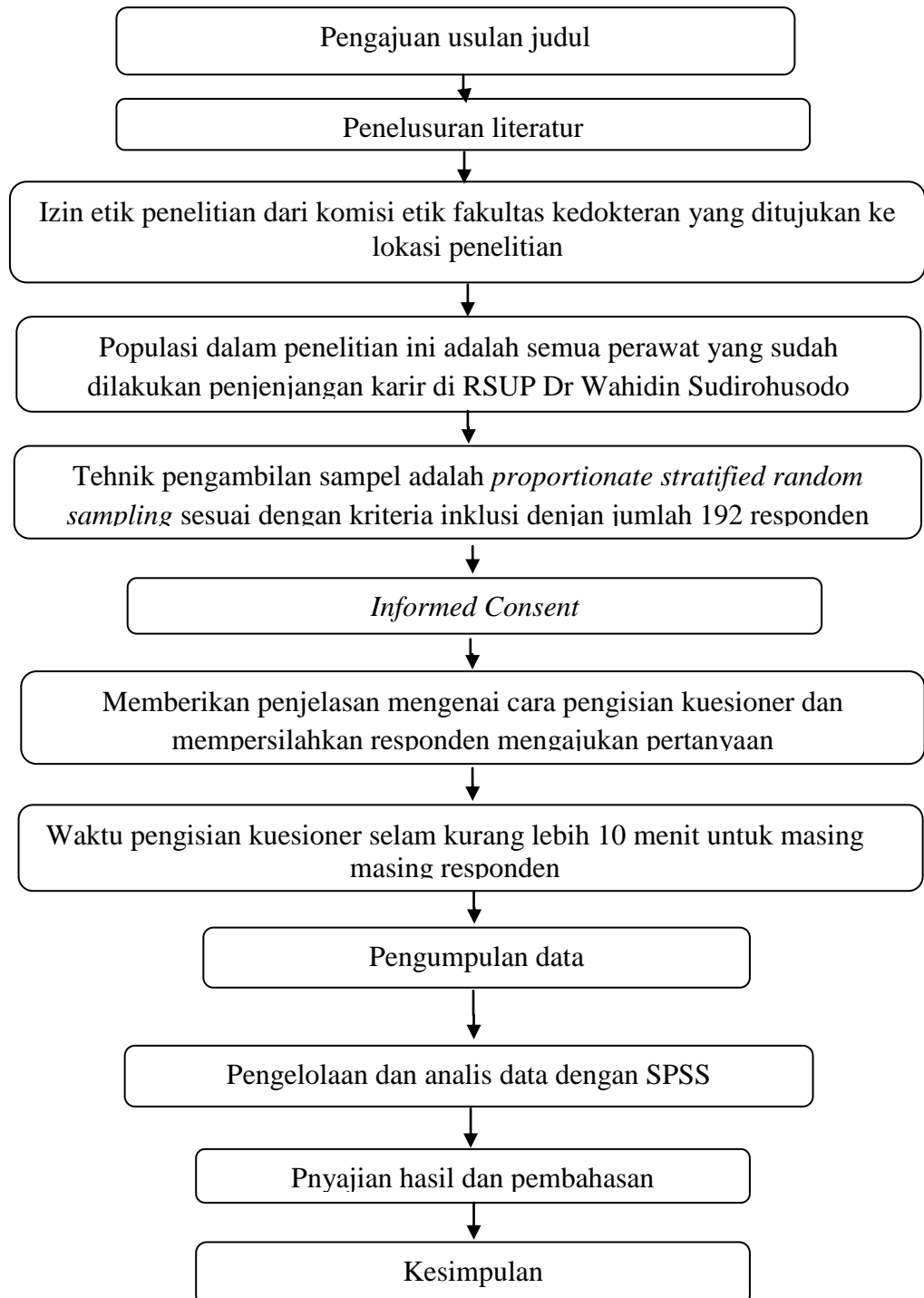
a. Kriteria Inklusi

- 1) Perawat yang bersedia menjadi responden.
- 2) Perawat yang sudah melakukan penjenjangan karir

b. Kriteria Eksklusi

- 1) Perawat yang sedang cuti.

D. Alur Penelitian



Bagan 3.1 Alur Penelitian

E. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.

Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja setelah pelaksanaan jenjang karir yang terdiri dari 6 sub variabel penelitian mengenai, kepuasan kerja terhadap kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap organisasi dan sumber daya, kepuasan kerja terhadap pengakuan profesional, kepuasan kerja terhadap rekan kerja, kepuasan kerja terhadap pengakuan dan kepuasan kerja terhadap upah, pola dinas (kepegawaian).

2. Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif

Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap perawat terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat melalui berbagai aspek-aspek dalam penelitian yaitu kepemimpinan, organisasi dan sumber daya, pengakuan profesional, rekan kerja, upah, dan pola dinas.

Kriteria objektif :

Kriteria objektif ditentukan dengan menggunakan skoring dari semua dimensi kepuasan kerja yang akan diteliti, yaitu:

Sangat Puas: 126-185

Cukup Puas: 66-125

Tidak Puas : 1-65

- a. Kepuasan kerja terhadap Kepemimpinan adalah persepsi kepuasan perawat terhadap gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan ditempat kerjanya yang diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian.

Kriteria objektif :

Kriteria objektif ditentukan dengan menggunakan skoring, yaitu:

Sangat Puas : 41-60

Cukup Puas : 21-40

Tidak Puas : 1-20

- b. Kepuasan kerja terhadap Organisasi dan sumber daya adalah persepsi kepuasan perawat terhadap suatu sarana untuk mencapai tujuan yang diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian.

Kriteria objektif :

Kriteria objektif ditentukan dengan menggunakan skoring, yaitu:

Sangat Puas : 28-40

Cukup Puas : 15-27

Tidak Puas : 1-14

c. Kepuasan kerja terhadap Pengakuan professional adalah persepsi kepuasan kerja perawat terhadap pengakuan prestasi dalam menjalankan karirnya yang diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian.

Kriteria objektif :

Kriteria objektif ditentukan dengan menggunakan skoring, yaitu:

Sangat Puas : 18-25

Cukup Puas : 10-17

Tidak Puas : 1-9

d. Kepuasan kerja terhadap Rekan kerja adalah persepsi kepuasan kerja perawat terhadap teman tempat kita saling sharing atau bertukar pikiran mengenai hal-hal yang harus dikerjakan yang diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian.

Kriteria objektif :

Kriteria objektif ditentukan dengan menggunakan skoring, yaitu:

Sangat Puas : 18-25

Cukup Puas : 10-17

Tidak Puas : 1-9

- e. Kepuasan kerja terhadap Upah/gaji adalah persepsi kepuasan kerja perawat terhadap hak yang harus diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari tempat ia bekerja yang diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian.

Kriteria objektif :

Kriteria objektif ditentukan dengan menggunakan skoring, yaitu:

Sangat Puas : 18-25

Cukup Puas : 10-17

Tidak Puas : 1-9

- f. Kepuasan kerja terhadap Pola dinas adalah persepsi perawat terhadap jadwal kerja perawat yang telah ditetapkan oleh pihak tertentu yang diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian.

Kriteria objektif :

Kriteria objektif ditentukan dengan menggunakan skoring, yaitu:

Sangat Puas : 18-25

Cukup Puas : 10-17

Tidak Puas : 1-9

F. Instrumen Penelitian dan Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Instrumen penelitian

Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari :

- a. Data demografi yang meliputi: usia, jenis kelamin, masa kerja, ruangan, status kepegawaian, jabatan, pendidikan terakhir, dan penggolongan jenjang karir.
- b. Alat ukur yang dipakai untuk mengukur kepuasan kerja perawat berupa kuesioner *Nurse Job Satifcation Scale* yang di adaptasi dari penelitian yang dilakukan (Joao, Alves, Silva, Diogo, & Ferreira, 2017) kemudian dimodifikasi oleh peneliti dengan bahasa yang mudah di mengerti. Instrumen ini terdiri dari 37 pertanyaan yang terdiri dari 6 dimensi/domain pertanyaan yakni Kepuasan terhadap Kepemimpinan yang terdiri dari 12 pertanyaan, Kepuasan terhadap Organisasi dan Sumber Daya yang terdiri dari 8 pertanyaan, Kepuasan terhadap Pengakuan Profesional yang terdiri dari 5 pertanyaan, Kepuasan terhadap Rekan Kerja yang terdiri dari 5 pertanyaan, Kepuasan terhadap Pengakuan dan Upah yang terdiri dari 5 pertanyaan, dan Kepuasan terhadap Pola Dinas (Kepegawaian) terdiri dari 2 pertanyaan. Skoring penilain dari kuesioner tersebut yaitu 1=sangat tidak puas, 2=tidak puas, 3=netral/tidak merespon, 4=puas dan 5=sangat puas.

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang akan diuji coba adalah pengukuran kepuasan kerja perawat. Uji cobaini dilakukan agar dapat menilai validitas dan reliabilitas alat pengumpul data sebelum digunakan dalam penelitian.

Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur (Saryono & Anggraeni, 2013). Untuk menguji apakah suatu kuesioner dianggap valid, maka perlu uji coba dan dilakukan analisis. Bila kuesioner tersebut telah memiliki validitas konstruk, berarti semua item (pernyataan) yang ada dalam kuesioner itu mengukur apa yang kita ukur.

Sehingga untuk mengetahui apakah kuesioner mampu mengukur apa yang hendak diukur, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor tiap-tiap item dengan skor total kuesioner (Saryono & Anggraeni, 2013). Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji korelasi pearson product moment.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat mengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas adalah keajegaan/konsistensi korelasi antara 2 skor yang didapat dari orang yang sama pada dua waktu yang berbeda (selang 1 minggu). Reliabilitas = keterandalan/reprodusibilitas (Saryono & Anggraeni, 2013).

Hasil uji instrument kepuasan kerja perawat dinyatakan valid dengan nilai masing-masing item soal $r > 0,325$ dengan rentang nilai 0,398-0,791 dan reliable dengan nilai Cronbach Coefficient Alpha 0,733.

G. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

a. Editing

Editing langsung dilakukan setelah responden mengisi kuesioner. Peneliti memeriksa lembar kuesioner yang telah diisi responden. Apakah ada ketidakserasian atau kealahan-kesalahan lainnya.

b. Coding

Data yang sudah didapat dilakukan pengkodean (Coding) yaitu kegiatan mengubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan, misalnya sangat puas dengan memberi kode 5, puas dengan memberi kode 4, kurang puas (netral) dengan memberi kode 3, tidak puas dengan memberi kode 2, dan sangat tidak puas dengan memberi kode 1, Kegunaan pengkodean adalah mempermudah pada saat analisis data dan mempercepat pada saat memasukkan data (entry) data ke computer

c. Data entry

Kegiatan selanjutnya setelah diberi kode yakni memasukkan data ke program computer agar data dapat disajikan dan dianalisis dengan baik. Hal ini merupakan kegiatan awal dari pemrosesan data.

Semua data yang akan diproses kemudian disimpan dalam media penyimpanan data menggunakan perangkat lunak atau paket program tertentu.

d. Cleaning

Data yang sudah dimasukkan ke komputer harus diperiksa kembali dari kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi, sehingga data yang masuk kedalam program computer betul dan tidak terdapat kesalahan dan siap untuk dianalisis.

2. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu analisis *univariat* yaitu dengan menjelaskan karakteristik responden sesuai dengan jenis datanya. Analisis *univariat* yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis setiap variabel dari hasil penelitian untuk mendapatkan gambaran pada masing-masing variabel yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi menurut variabel yang diteliti. Variabel penelitian ini yaitu kepuasan kerja perawat beserta data karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, ruangan, jenjang PK, jabatan, pendidikan, status pernikahan.

H. Etik Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti harus menekankan masalah etika sesuai dengan pedoman Komisi Nasional Etik Penelitian Kesehatan (2011) meliputi :

a. Respect for persons (Menghormati harkat dan martabat manusia).

Peneliti perlu mempertimbangkan hak-hak subjek untuk mendapatkan informasi yang terbuka berkaitan dengan jalannya penelitian serta memiliki kebebasan menentukan pilihan dan bebas dari paksaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian. Tindakan yang terkait dengan prinsip menghormati harkat dan martabat manusia yaitu peneliti mempersiapkan formulir persetujuan subjek (informed consent) yang di dalamnya mencakup maksud dan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan. Jika calon responden bersedia untuk diteliti, maka mereka harus menandatangani lembar persetujuan.

b. Beneficence dan non maleficence (mempertimbangkan manfaat dan kerugian yang ditimbulkan)

Penelitian melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur penelitian guna mendapatkan hasil yang bermanfaat semaksimal mungkin bagi subjek penelitian dan dapat digeneralisasikan ditingkat populasi (beneficence). peneliti meminimalisasikan dampak yang merugikan bagi subjek (nonmaleficence).

c. Justice (Prinsip etik keadilan)

Prinsip keadilan memiliki konotasi keterbukaan dan adil. Untuk memenuhi prinsip keterbukaan, penelitian ini dilakukan secara jujur, hati-hati, profesional, berperikemanusiaan, dan memperhatikan faktor-faktor ketetapan, kesaksamaan, kecermatan, psikologi subjek penelitian. Lingkungan penelitian dikondisikan agar memenuhi prinsip keterbukaan yaitu kejelasan prosedur penelitian.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Rancangan penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif penelitian *Survei Deskriptif*. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 192 responden.

Penelitian ini dimulai dengan pengurusan surat izin penelitian di bagian persuratan Fakultas Keperawatan yang kemudian ditujukan kepada Direktur RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. Penelitian dilakukan mulai tanggal 24 November 2019 – 31 Januari 2020 di ruangan perawatan Lontara 1 sampai dengan lontara 4.

Sebelum melakukan penelitian kepada responden, terlebih dahulu peneliti memilih perawat yang sudah melakukan penjenjangan karir baik dari perawat PK0 sampai dengan perawat PK3. Jika perawat setuju untuk menjadi responden maka barulah diberikan lembar persetujuan beserta kuesioner dan peneliti menjelaskan kepada responden untuk mengisi kuesioner sesuai perasaan yang di alami setelah pelaksanaan jenjang karir.

Setelah data terkumpul dilakukan pemeriksaan kelengkapan data dan kemudian data diolah, maka berikut ini peneliti akan menyajikan analisa data *univariat* setiap variabel dengan menggunakan distribusi frekuensi dan narasi.

1. Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Lontara Rumah Sakit

Dr. Wahidin Sudirohusodo

Hasil dari kuesioner kepuasan kerja Perawat PK0, PK1, PK2 dan PK3 adalah hasil sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Perawat memberikan jawabannya sesuai dengan perasaan yang di rasakan setelah pelaksanaan jenjang karir di laksanakan. Dalam hasil kuesioner kepuasan kerja di bagi menjadi beberapa dimensi/sub variabel yaitu Kepuasan kerja berdasarkan Kepemimpinan, Organisasi dan Sumber Daya, Pengakuan Profesional, Rekan Kerja. Upah/gaji dan Pola Dinas.

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Setelah Pelaksanaan Jenjang Karir di Ruang Lontara RS Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar (n192)

Kepuasan Kerja Perawat	n	(%)
Sangat Puas	177	(92,2)
Cukup Puas	15	(7,8)
Tidak Puas	-	-

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 5.1 menjelaskan hasil penelitian bahwa mayoritas kepuasan kerja perawat tergolong sangat puassebanyak 177 responden (92,2%),sedangkan tidak ada responden yang menyatakan kepuasan kerja tergolong tidak puas (0%).

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Sub Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenjang Karir
Perawat di Ruang Lontara RS Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar (n192)

Kepuasan Kerja Terhadap :	PK0 n(%)	PKI n(%)	PKII n(%)	PKIII n(%)
Kepemimpinan				
Sangat Puas	16(94,1)	92(93,9)	46(100)	31(100)
Cukup Puas	1(5,9)	6(6,1)	-	-
Tidak Puas	-	-	-	-
Organisasi dan Sumber Daya				
Sangat Puas	16(94,1)	70(71,4)	36(78,3)	17(54,8)
Cukup Puas	1(5,9)	28(28,6)	10(21,7)	14(45,2)
Tidak Puas	-	-	-	-
Pengakuan Profesional				
Sangat Puas	17(100)	78(79,6)	36(78,3)	28(90,3)
Cukup Puas	-	19(19,4)	10(21,7)	3(9,7)
Tidak Puas	-	1(1,0)	-	-
Rekan Kerja				
Sangat Puas	11(64,7)	83(84,7)	39(84,8)	28(90,3)
Cukup Puas	6(35,3)	15(15,3)	7(15,2)	3(9,7)
Tidak Puas	-	-	-	-
Upah dan Pengakuan				
Sangat Puas	11(64,7)	57(58,2)	31(67,4)	27(87,1)
Cukup Puas	6(35,3)	40(40,8)	15(32,6)	4(12,9)
Tidak Puas	-	1(1,0)	-	-
Pola Dinas				
Sangat Puas	8(47,1)	54(55,1)	15(32,6)	22(71,0)
Cukup Puas	7(41,2)	36(36,7)	17(37,0)	6(19,4)
Tidak Puas	2(11,8)	8(8,2)	14(30,0)	3(9,7)

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil tabel 5.2 menunjukkan bahwa, kepuasan kerja terhadap kepemimpinan mayoritas responden merasakan sangat puas berada pada

jenjang karir PKII (100%) dan PKIII (100%).Kepuasan kerja terhadap organisasi dan sumber daya dominan responden yang merasa sangat puas berada pada jenjang karir PK0(94,1) dan PKI(71,4%). Kepuasan kerja terhadap pengakuan profesional mayoritas responden merasa sangat puas berada pada jenjang karir PK0(100%) dan PKIII(90,3%) sedangkan dominan responden merasa tidak puas berada pada jenjang karir PKI(1,0%). Kepuasan kerja terhadap rekan kerja sebagian besarresponden merasa sangat puas berada pada jenjang karir PKI(84,7%),PKII(84,8%) dan PKIII(90,3%). Kepuasan kerja terhadap upah/gaji sebagian besar responden merasa sangat puas berada pada jenjang karir PKIII(87,1%) sedangkan dominan responden merasa tidak puas berada pada jenjang karir PKI(1,0%). Kepuasan kerja terhadap pola dinas lebih dari sebagian responden merasa sangat puas berada pada jenjang karir PKIII(71,0%) dan PKI(55,1%), sedangkan dominan responden yang merasa tidak puas berada pada jejang karir PKII(30,0%).

2. Kepuasan Kerja Berdasarkan Karakteristik di Ruang Lontara

Rumah Sakit Dr.Wahidin Sudirohusodo

Data kepuasan kerja responden sesuai dengan karakteristik, dalam penelitian ini adalah perawat yang memenuhi kriteria inklusi sebagai sampel penelitian. Gambaran karakteristik responden diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan, ruangan, status kepegawaian, status pernikahan, jenjang karir dan jabatan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 192 yang terbagi atas 4 kelompok

berdasarkan penjenjangan karir perawat, yaitu perawat klinik 0 (PK0), perawat klinik 1 (PK1), perawat klinik 2 (PK2), perawat klinik 3 (PK3). Adapun hasil peneliti tersebut yaitu:

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat berdasarkan Karakteristik Responden di Ruang Lontara 1-4 RSWS Makassar (n192)

Karakteristik :	Kepuasan Kerja:		
	Sangat Puas n(%)	Cukup Puas n(%)	Tidak Puas n(%)
Usia			
20-30thn	83(90,2)	9(9,8)	-
31-40thn	63(91,3)	6(8,7)	-
41-50thn	27(100)	-	-
>51thn	4(100)	-	-
Jenis Kelamin			
Perempuan	150(92,6)	12(6,3)	-
Laki-laki	27(90,0)	3(10,0)	-
Lama Bekerja			
< 5	78(87,6)	11(12,4)	-
5 – 10	55(94,8)	3(5,2)	-
11 – 15	15(100)	-	-
16 – 20	25(96,2)	1(3,8)	-
>21	4(100)	-	-
Status Kepegawaian			
PNS			-
Kontrak	76(96,2)	3(3,8)	-
	101(89,4)	12(10,6)	
Pendidikan			
D3 Kep.	87(90,6)	9(9,4)	-
S1/NERS	83(93,3)	6(6,7)	-
S2 Kep.	7(100)	-	-
Status Pernikahan			
Menikah	117(95,9)	5(4,1)	-
Belum Menikah	60(85,7)	10(14,3)	-
Jabatan			
KARU	9(100)	-	-
KATIM	31(91,2)	3(8,8)	-
PP	137(91,9)	12(8,1)	-
Ruangan			
Lontara 1	51(89,5)	6(10,5)	-
Lontara 2	46(93,9)	3(6,1)	-
Lontara 3	46(93,9)	2(4,2)	-
Lontara 4	34(89,5)	4(10,5)	-
Jenjang Karir			
PK0	16(94,1%)	1(5,9%)	-
PKI	87(88,8%)	11(11,2%)	-
PKII	43(93,5%)	3(6,5%)	-
PKIII	31(100%)	-	-

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil tabel 5.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada usia antara 40-50 tahun dan >50 tahun merasakan kepuasan kerjasangat puas 100% dan sebagian besar berjenis kelamin perempuan merasakan kepuasan kerja yang sangat puas 92,6%. Mayoritas responden telah bekerja selama 10-15 tahun dan >20 tahun merasakan kepuasan kerja sangat puas yaitu 100%. Mayoritas responden berstatus kepegawaian PNS merasakan kepuasan sangat puas yaitu 96,2%. Tingkat pendidikan S2 mayoritas responden merasakan kepuasan kerja sangat puas yaitu 100%, sedangkan responden yang merasa cukup puas berada pada tingkat pendidikan D3 dan S1/NERS. Status pernikahan mayoritas responden berstatus menikah merasakan kepuasan kerja yang sangat puas yaitu 95,9% sedangkan status belum menikah dominan merasakan kepuasan kerja yang cukup puas yaitu 14,3%. Jabatan sebagai KARU mayoritas merasakan kepuasan kerja sangat puas yaitu 100%, sedangkan jabatan sebagai KATIM dan PP dominan merasakan kepuasan kerja cukup puas. Setiap ruangan yang merasakan kepuasan kerja sangat puas mayoritas berada pada ruangan Lontara 2 dan 3 yaitu 93,9% dan responden mayoritas merasakan kepuasan kerja sangat puas berada pada jenjang karir PKII (93,5%) dan PKIII (100%), sedangkan dominan reponden yang merasa kepuasan kerja cukup puas berada pada PKI (11,2%).

Tabel 5.4
Distribusi Jenjang Karir berdasarkan Karakteristik Responden di Ruangannya
Lontara Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar (n192)

Karakteristik :	PK0		PK1		PK2		PK3	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Usia								
20-30thn	17	(18,5)	63	(68,5)	9	(9,8)	3	(3,3)
30-40thn	-	-	34	(49,3)	32	(46,4)	3	(3,3)
40-50thn	-	-	1	(3,7)	5	(18,5)	21	(77,8)
>50thn	-	-	-	-	-	-	4	(100)
Jenis Kelamin								
Perempuan	16	(9,9)	78	(48,1)	40	(24,7)	28	(17,3)
Laki-laki	1	(3,3)	20	(66,7)	6	(20,0)	3	(10,0)
Lama Bekerja								
< 5	17	(19,1)	61	(68,5)	10	(11,3)	1	(1,1)
5 – 10	-	-	32	(55,2)	26	(44,8)	-	-
10 – 15	-	-	2	(13,3)	5	(33,3)	8	(53,3)
15 – 20	-	-	1	(3,8)	5	(19,2)	20	(53,3)
>20	-	-	2	(50,0)	-	-	2	(50,0)
Status Kepegawaian								
PNS	1	(1,3)	16	(20,3)	31	(39,2)	31	(39,2)
Kontrak	16	(14,2)	82	(72,6)	15	(13,3)	-	-
Pendidikan								
D3 Kep.	13	(13,5)	62	(64,6)	13	(13,5)	8	(8,3)
S1/NERS	4	(4,5)	36	(40,4)	27	(30,3)	22	(24,7)
S2 Kep.	-	-	-	-	6	(85,7)	1	(14,3)
Status Pernikahan								
Menikah	2	(1,6)	54	(44,3)	35	(28,7)	31	(25,4)
Belum Menikah	15	(21,4)	44	(62,9)	11	(15,7)	-	-
Jabatan								

Karakteristik :	PK0		PK1		PK2		PK3	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
KARU	-	-	1	(11,1)	-	-	8	(88,9)
KATIM	-	-	4	(11,8)	13	(38,2)	17	(50,0)
PP	17	(11,4)	93	(62,4)	33	(22,1)	6	(4,0)
Ruangan								
Lontara 1	5	(8,8)	28	(49,1)	16	(28,1)	8	(14,0)
Lontara 2	5	(10,2)	25	(51,0)	10	(20,4)	9	(18,4)
Lontara 3	4	(8,3)	25	(52,1)	11	(22,9)	8	(16,7)
Lontara 4	3	(7,9)	20	(52,6)	9	(23,7)	6	(15,8)

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil tabel 5.4 menunjukkan bahwa berdasarkan usia, semakin tua usia maka level PK nampak pada tabel semakin tinggi dimana pada usia >50 tahun semua responden berada pada PK3(100%) sedangkan 40-50 tahun dominan pada PKIII (77,8%) dan sebagian kecil PKII (18,5%) dan PKI (3,7), pada usia 30-40 tahun lebih dominan pada PKI (49,3%) dan PKII (46,4%) dan pada usia lebih muda 20-30 tahun dominan pada PKI (68,5%) dan sebagian kecil pada PK0 (18,5%) dan PKII (9,8%). Berdasarkan jenis kelamin pada jenis kelamin perempuan dominan berada pada PKI (48,1%) dan jenis kelamin laki-laki lebih dari setengah berada pada PKI (66,7%). Responden yang bekerja <5 tahun dominan berada pada PKI (68,5%), 5-10 tahun sebagian kecil berada pada PKI(55,2%) dan PKII (44,8%), 10-15 tahun lebih dominan pada PKII (33,3%) dan PKIII (53,3%), 15-20 tahun lebih dominan berada pada PKIII (76,9%) dan lama bekerja >20 tahun dominan berada pada PKII (50,0%) dan PKIII (50,0%). Responden yang berstatus kontrak lebih dari setengahnya berada pada PK1 (72,6%) dan

untuk status kepegawaian PNS dominan berada pada PKII (39,2%) dan PKIII (39,2%).

Berdasarkan status pendidikan responden berpendidikan D3 Keperawatan lebih dari setengah berada pada PKI (64,6%), status pendidikan S1/Ners dominan berada pada PK1 (40,4%) dan PK2 (30,3%), S2 Keperawatan lebih dominan pada PK2 (85,7%). Berdasarkan status pernikahan responden yang berstatus menikah lebih dominan pada PKI (44,3%) dan PKIII (25,4%) sedangkan belum menikah dominan berada pada PK0 (21,4%) dan PKI (62,9%). Berdasarkan jabatan sebagai PP paling banyak berada pada PKI (62,4%), sebagai KATIM dominan berada pada PKII (38,2%) dan PKIII (50,0) dan KARU sebagian besar berada pada PKIII (88,9%). Berdasarkan ruangan responden yang berada pada Lontara 1 dominan berada pada PKI (49,1%) dan PKII (28,1%), ruangan Lontara 4 paling kecil berada pada PK0 (7,9%) dan PKIII (15,8%).

B. Pembahasan

1. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Lontara Rumah Sakit

Umum Dr. Wahidin Sudirohusodo

Kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di Ruang Lontara Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar mengalami peningkatan yaitu 92,2% perawat merasakan sangat puas, sedangkan 7,8% yang menyatakan cukup puas, dan tidak ada perawat yang merasakan tidak puas. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Husin, Huda, & Ranisa, 2016) yang menyatakan bahwa jika para pegawai berpandangan positif terhadap tugas pekerjaan mereka, maka tingkat kepuasan yang mereka rasakan tinggi. Sebaliknya, jika pegawai memandang tugas pekerjaannya secara negative, maka dalam diri mereka tidak akan merasa puas. Dilihat dari hasil wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit diketahui nilai kepuasan kerja rata-rata di atas 50%. Jika dibandingkan dengan standar Depkes yang menyatakan bahwa kepuasan kerja harus lebih dari 90%, maka kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar tergolong tinggi. Sehingga pihak manajemen Rumah Sakit perlu mempertahankan hal ini. Ada 6 komponen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sesuai dengan hasil penelitian.

Komponen Kepuasan kerja terhadap kepemimpinan didapatkan bahwa perawat dengan jenjang karir PKII dan PKIII merasakan sangat puas sedangkan yang merasakan cukup puas berada pada jenjang karir PK0 dan PKI. Jika dilihat dari data demografi rata-rata perawat yang jenjang karir PKII dan PKIII memiliki jabatan sebagai KARU dan KATIM sehingga peneliti berasumsi bahwa perawat yang memiliki jabatan sebagai KARU dan KATIM memiliki tugas sebagai pemimpin. Robbins & Judge (2011) menyatakan bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya yang lain penting dalam mencapai tujuan mereka. Menurut teori ini, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagian sumber kepuasan saat itu atau masa datang, artinya pimpinan dapat memberikan dukungan atau support kepada bawahan yang akan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Christanto dan Febryan (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja terhadap Organisasi dan Sumber daya ditemukan bahwa perawat merasakan sangat puas berada pada jenjang karir PKI dan PKII, sedangkan yang menyatakan cukup puas berada pada jenjang karir PKIII. Perawat yang memperoleh kepuasan kerja tinggi memiliki peluang untuk mempunyai komitmen tinggi dalam berorganisasi dibandingkan dengan perawat yang mempunyai kepuasan rendah. Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan Zakiah dkk (2020), yang

mengemukakan bahwa perawat yang memiliki organisasi yang tinggi berada pada kategori kepuasan kerja tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja rendah, maka terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat. Mowday et al (2018) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Jika dilihat dari struktur dan sumber daya perawat di masing-masing ruangan pada saat dilakukan penelitian sudah terorganisasi atau terperinci secara baik dan sudah terpenuhi dengan baik di masing-masing ruangan, sehingga dalam hal ini perlu di pertahankan.

Kepuasan kerja terhadap Pengakuan Profesional, perawat yang merasakan sangat puas berada pada jenjang karir PK0, sedangkan yang menyatakan cukup puas berada pada PKIII dan yang merasa tidak puas berada pada jenjang karir PKI. Jika dilihat pada saat penelitian perawat melaksanakan kegiatan operan atau timbang terima yang bertujuan untuk saling menginformasikan keadaan pasien dan tindakan yang akan dilakukan sehingga pasien lebih nyaman menyampaikan masalah secara langsung bila ada yang belum terungkap, sehingga dari hal tersebut peneliti berasumsi bahwa pengakuan profesional dari pasien terhadap perawat sudah meningkat sehingga perawat merasa sangat puas terkait dengan hal tersebut. Pengakuan profesional dari tenaga kesehatan lainnya juga sudah

baik karna adanya kerja sama antara profesi kesehatan lainnya pada saat penelitian. Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian oleh Pratomo (2018), yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi maka pengakuan terhadap perawat baik, sedangkan yang memiliki tingkat kepuasan rendah merasa pengakuan kurang baik sehingga pengakuan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat di RS Rumah Sehat Terpadu Parung Bogor.

Kepuasan kerja terhadap rekan kerja, perawat yang merasa sangat puas berada pada jenjang karir PKIII, sedangkan yang merasa cukup puas berada pada perawat jenjang karir PK0. Hal ini disebabkan karna perawat saling bekerja sama dengan baik dan perawat yang jenjang karir PKIII lebih lama bekerja jika dilihat dari data demografi, sehingga perawat sangat mengenal rekan kerjanya berbeda dengan jenjang karir PK0 yang masa kerjanya rata-rata >1 tahun sehingga belum terlalu lama mengenal rekan kerjanya. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Horhorow (2017) yang mengemukakan bahwa hubungan kerja merupakan hal penting juga yang dapat memberikan kepuasan kerja terhadap seseorang dan juga dalam meningkatkan kinerja kerja seseorang. dalam hal ini hubungan yang dimaksud adalah hubungan kerja baik yang seprofesi atau yang berbeda profesi. Perawat cenderung merasa puas dengan hubungan sesama rekan kerja mereka. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia, dkk (2018), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan teori tentang kepuasan kerja

oleh Gibson yang menjelaskan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor upah, promosi, penyelia, dan faktor rekan kerja.

Kepuasan kerja terhadap Upah/gaji, perawat yang merasakan kepuasan kerja sangat puas berada pada jenjang karir PKIII dan PK0, dan perawat yang merasakan tidak puas berada pada PKI. Hal ini disebabkan pada saat wawancara yang dilakukan terhadap pihak manajemen rumah sakit terkait dengan upah/gajimenyatakan bahwa upah/gaji sesuai dengan ketentuan berdasarkan jenjang karir perawat dan status kepegawaian perawat, semakin tinggi tingkat jenjang karir perawat semakin tinggi gaji yang di dapatkan namun di sesuaikan pula dengan status kepegawaian perawat. Jika dilihat dari hal tersebut perawat yang meyakini tidak puas terhadap upah berada pada perawat yang jenjang karir rendah. Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuanita (2015) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan perawat terhadap imbalan semakin tinggi kepuasan perawat. Menurut Darajat (2015), imbalan yang diberikan dalam bentuk gaji atau insentif kepada karyawan atas kontribusi mereka dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan, apabila karyawan yang bekerja di organisasi tersebut merasa menerima imbalan secara adil. Hasil penelitian juga di dukung oleh penelitian Kurnia (2018), yang menyatakan bahwa ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson, yaitu menyebutkan bahwa imbalan adalah jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang

wajar oleh pegawainnya. Seseorang yang bekerja mengharapkan imbalan atau gaji yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

Kepuasan kerja terhadap pola dinas, dimana perawat yang merasakan sangat puas berada pada jenjang karir PKIII, dan yang merasakan tidak puas berada pada jenjang karir PKII, yang artinya masih ada perawat yang tidak puas terkait dengan pola dinas. Dilihat dari hasil wawancara ditemukan bahwa masih ada perawat yang menyatakan tidak puas dengan pola dinas di ruangan tersebut karna jumlah perawat tidak sesuai dengan jumlah pasien yang di rawat sehingga perawat merasa kelelahan dalam bekerja. Peneliti berasumsi bahwa kurangnya pemahaman perawat terkait dengan system pola dinas atau penentuan jumlah perawat dengan jumlah pasien sehingga masih ada perawat merasa tidak puas terkait dengan pola dinas. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Laila, dkk (2020) yang mengemukakan bahwa ada hubungan penjadwalan/pola dinas perawat dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Penelitian ini mengarah ke hubungan positif yang berarti semakin baik penjadwalan dinas perawat maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat. Menurut Teori Al Maqbal Kepuasan perawat salah satunya dipengaruhi oleh pengelolaan jadwal/pola dinas. apabila penjadwalan/pola dinas perawat tidak optimal maka biasa berdampak terhadap kepuasan perawat. Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa tidak maksimalnya jumlah

perawat dalam menangani pasien, sehingga perlu perbaikan pola dinas persift dan di sesuaikan dengan jumlah pasien yang ada.

2. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan Karakteristik di Ruang Lontara Rumah Sakit Umum Dr.Wahidin Sudirohusodo

Karakteristik responden pada penelitian yaitu umur, jenis kelamin, ruangan, tingkat pendidikan, status pekerjaan, lama bekerja, status pernikahan dan jenjang karir. Hasil penelitian ditemukan bahwa semakin tua usia perawat maka semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dimiliki sedangkan semakin muda usia antara 20-30 tahun merasakan kepuasan kerja cukup puas. Hal ini didukung dengan teori Sondang p, Siagan (1999), yang menyatakan bahwa semakin lanjut usia karyawan, maka tingkat kepuasannya pun akan semakin tinggi di karenakan adanya beberapa alasan diantaranya adalah semakin lanjut umur seseorang maka semakin sulit memulai karier baru di tempat baru, adanya gaya hidup yang sudah mapan, dan adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi, sebaliknya mudah menduga bagi para karyawan yang lebih muda usianya, keinginan untuk pindah lebih besar.

Perawat berjenis kelamin perempuan yang merasakan kepuasan kerja sangat puas. Hal ini karenakan dalam korelasi hubungan antar manusia, wanita lebih memiliki sifat *caring* yang lebih tinggi dalam perawatan daripada laki-laki dalam perawatan (Caring, 2018). Hal ini juga didukung oleh (Aeni & Sutioso, 2019) bahwa kepekaan dan kemampuan perawat

dituntut harus ada dalam proses perawatan seperti kemampuan untuk memberi dukungan kepada pasien berupa kepercayaan dan kesejahteraan melalui sikap dan perilakunya. Perawat yang bekerja selama 11-15 tahun dan <21 tahun merasakan kepuasan kerja yang sangat puas, sedangkan yang lama bekerja <5 tahun merasakan cukup puas. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seseorang akan merasa nyaman dengan pekerjaannya sedangkan perawat yang baru bekerja cenderung kurang puas dibandingkan dengan perawat yang lebih senior. Alasan terjadinya hal ini karena perawat baru, datang ke tempat kerja dengan harapan yang tinggi dan tidak terpenuhi. Perawat dengan Status kepegawaian PNS merasakan kepuasan kerja sangat puas, sedangkan status kepegawaian kontrak merasa cukup puas. Hal ini disebabkan karena perawat dengan status pegawai tetap lebih memiliki ketenangan dengan statusnya, mereka mengerti peluang pengembangan karir, serta cukup tenang akan jaminan hari tuannya, sebaliknya hal ini tidak dialami oleh para perawat yang berstatus tidak tetap (kontrak).

Perawat dengan status pendidikan S2 merasakan kepuasan kerja sangat puas sedangkan perawat dengan status pendidikan D3 merasakan cukup puas, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan perawat maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini didukung oleh teori Gilmer (2008) yang menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang

semakin mudah seseorang berpikiran secara luas, makin tinggi daya inisiatifnya dan makin mudah pula untuk menemukan cara-cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bila pekerjaannya tidak sesuai dengan kehendak hatinya, mereka lebih sulit merasa puas, lebih mudah bosan, lebih mudah sombong dan makin tinggi tuntutan mereka terhadap perusahaan. Perawat dengan tatus pernikahan sudah menikah merasakan kepuasan kerja sangat puas sedangkan yang belum menikah merasakan kepuasan kerja yang cukup. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang sudah menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerja yang belum menikah. Pernikahan memkasakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting . (Stephen P dan Robbins, 2001). Perawat di Ruang Lontara 2 dan Lontara 3 merasakan kepuasan kerja sangat puas. Jika dilihat pada saat penelitian perawat di ruangan tersebut lebih banyak di bandingkan perawat di ruangan lain.

Perawat sebagai KARU dan KATIM merasakan kepuasan kerja sangat. Hal ini dapat disebabkan karena KARU sebagai pemimpin sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan sangat puas. Seseorang yang memiliki jabatan atau posisi yang lebih tinggi akan merasakan puas dengan hasil yang telah dicapainya sehingga dia merasa pencapaiannya tersebut sebagai reward atau hadiah untuk dirinya sendiri atas keberhasilan yang telah dicapainya.

Perawat jenjang karir PKIII merasakan kepuasan kerja sangat puas, sedangkan perawat dengan jenjang karir PKI merasakan kepuasan cukup puas. Semakin tinggi jenjang karir tersebut maka semakin puas hasil yang telah dicapai. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Fitria, J dan Sawitri (2017), yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat, artinya jika pengembangan karier meningkat maka kepuasan kerja perawat meningkat.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan terkait dengan jenjang karir, salah satu KARU menyatakan bahwa, pelaksanaan peningkatan jenjang karir untuk saat ini belum dilaksanakan kembali sehingga jabatan sebagai KARU masih berada pada jenjang karir PKIII yang seharusnya berada pada jenjang karir PKIV, dan pada saat pengambilan data awal mengenai mapping perawat di temukan jenjang karir PK0 sampai dengan PKIV namun berbeda pada saat penelitian langsung ke ruangan tidak ditemukan perawat dengan jenjang karir PKIV di semua ruangan Lontara. Di dalam PMK nomor 40 tahun 2017 disebutkan bahwa pengembangan sistem jenjang karir profesional bagi perawat dapat dibedakan antara tugas pekerjaan (job) dan karier (career). Pekerjaan diartikan sebagai suatu posisi atau jabatan yang diberikan, serta ada keterkaitan hubungan pertanggungjawaban dan kewenangan antara atasan dan bawahan, dan mendapatkan imbalan penghargaan berupa uang. Karier diartikan sebagai suatu bidang kerja yang dipilih dan ditekuni oleh individu untuk dapat memenuhi kepuasan kerja individu melalui suatu system dan mekanisme peringkat dan mekanisme

peringkat dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap bidang profesi yang dipilihnya. Peneliti berharap ada dukungan dari berbagai pihak dalam peningkatan penerapan jenjang karir di rumah sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar dikarenakan jenjang karir memiliki indikator yang sesuai dalam mengatasi kebosanan perawat.

BABVI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Tingginya frekuensi kepuasan kerja perawat setelah pelaksanaan jenjang karir di Ruangan Lontara Rumah Sakit Dr.Wahidin Sudirohusodo Makassar yaitu 92,2%.
2. Berdasarkan komponen-komponen kepuasan kerja di dapatkan bahwa kepuasan kerja terhadap kepemimpinan merasa sangat puas berada pada PKII dan PKIII, kepuasan kerja terhadap organisasi dan sumber daya merasa sangat puas berada pada PKO dan PKI, kepuasan kerja terhadap pengakuan professional merasa sangat puas berada pada PKO dan PKIII, kepuasan kerja berdasarkan rekan kerja merasa sangat puas berada pada PKIII, kepuasan kerja terhadap upah/gaji merasa tidak puas berada pada PKI dan kepuasan kerja terhadap pola dinas merasa tidak puas berada pada PKII.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi petugas Kesehatan

Diharapkan petugas kesehatan dapat mengkaji bagaimana tingkat perkembangan penjenjangan karir perawat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan pada penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang mendalam terkait penjenjangan karir perawat baik itu dalam pedoman pelaksanaan penjenjangan karir di rumah sakit tersebut maupun di tempat lain yang sudah menerapkan penjenjangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, K. R., Sulianti, D., & Sunardi. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Perempuan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung (RSD Balung). *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, Di akses dari <https://scholar.google.co.id/scholar>.
- Anderson, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Turnover Intention Perawat Pada Rumah Sakit Syarifah Pekanbaru. *JOM Fekom, Vol. 4 No.1*, 816-829.
- Anton, S. S. (2011). Hubungan Otonomi dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Non VIP RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo. *Skripsi tidak diterbitkan*, Makassar: Program Sarjana UNHAS.
- Ardani, M. H., & Kurniastanti, R. M. (2016). Pelaksanaan Pengembangan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit. *Media Medika Muda Vol. 2 No. 2*, 7-12.
- Argapati, A. K., Noor, H. N., & Sidin, H. A. (2013). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stela Maris Makassar. *Naskah Publikasi Unhas*, 1-12.
- As'ad, A., Sidin, H. I., & Kapalawi, I. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin. *Naskah Publikasi Unhas*, 1-14.
- Astuti, D. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 7 No. 1*, 199-217.
- Badeni, M. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Dariyo, A. (2006). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo.
- Djula, B. (2010). Pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis UNG*, 2.
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI).

- Fitria, J., & Sawitri, H.S. (2017). Pengaruh Reward, Intensif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof.Dr.R. Soeharso Surakarta. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 28-44.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivaride dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of Job Diagnostic Survey. *Journal of applied Psychology*, 159-170.
- Hamdali, A. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Horhoruw Andrias. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon. *Global Health Science. Vol 2. Issue 4*. 366-372.
- Joao, A. L., Alves, C. P., Silva, C., Diogo, F., & Ferreira, N. D. (2017). Validation of a Nurse Satisfaction Scale for the Portuguese. *Revista de Enfermagem Referencia Serie.IV No. 12*, 117-130.
- Juliansyah, N. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofi dan Praktis Cetakan ke-1*. Jakarta: Kencana.
- Kesehatan, K. N. (2011). *Buku Pedoman Komite Nasional Etik Penelitian Kesehatan*.
- Kornela, F., Hariyanto, T., & Pusparahaju, A. (2014). Pengembangan Model Jenjang Karir Perawat Klinis di Unit Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya Vol. 28 No. 1*, 59-64.
- Kumar, e. a. (2013). Job Satisfaction Among Public Health Professionals. *Journal of Human Resources for Health*, Diakses dari <http://www.human-resources-health.com/content>.
- Kuntjoro. (2015). Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan Sebagai Strategi dalam Peningkatan Mutu Klinis . *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan Vol. 8 No .3*, 149-154.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mario, R. H. (2010). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Struktural dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen

- Organisasi. (Skripsi, Institut Pertanian Bogor), Diakses dari <http://repository.ut.ac.id/6820/1/42589.pdf>.
- Marquis, & Huston. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Teori dan Aplikasi. Alih Bahasa: Widyawati & Handayani*. Jakarta: Edisi 4 EGC.
- Muti Rimahyanti., (2020). Faktor0faktor yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Inap RSUD Tenriawaru Kab. Bone. *Jurnal Kesehatan. Vol 17. No 1. Hal 109-120*.
- Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *JAKI Volume 5 Nomor 2*, 162-167.
- Nolandari, S., Henmaidi, & hasan, a. (2015). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan APLP & A PT Semen Padang . *Jurnal Optimasi Sistem Industri Vol 14 No 2*, 204-216.
- Noras, J. U., & Sartika, R. A. (2012). Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Keja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol. 6 No. 5*, 234-240.
- Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurelisa. (2016). Hubungan Manajemen Berbasis Kompetensi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUP Dr.Wahidin Sudirohusodo . (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar), Diakses dari <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/1135/1/NURELISA.PDF>.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* . Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pranata, L., Rini, M. T., & Surani, V. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Vol 6 No. 2*, 44-51.
- Putra, S. D., Musnadi, S., & Majid, M. S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Prawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum

- Putra Kurnia., Wahyuni Ida., Kurniawan Bina. (2018). Hubungan Supervisi, gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, promosi jabatan dan jenis pekerjaan dengan kepuasan kerja. *Journal Kesehatan Masyarakat. Vol 6. No 4.* Daerah RS Jiwa Aceh. *Jurnal Mnajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 3 No 2*, 85-93.
- Putri Pratomo Nurfrida, Sriatmi Ayun, Fatmasari. (2018). Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit umum daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol 6. No 4.* 62-69
- Riduwan, & Akdon. (2010). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statika, Cetakan 2.* Bandung: Alfabeta.
- Rusmanwadi, Arif, Y., & Julita, E. (2013). Hubungan Fktor Individual, Sosial, dan Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUP Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Keperawatan Vol. 9 No. 2*, 160-166.
- Saragih, S. S., & Lala, A. (2013). Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santo Borromeus. *Stikes Santo Borromeus.*
- Saryono, D., & Anggraeni, M. D. (2013). *metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam bidang kesehatan.* yogyakarta: nuha medika.
- Setiadi. (2007). *Konsep & Penullisan Riset Keperawatan.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sirait, E., Pertiwiwati, E., & Herawati. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan Vol 4 No 1*, 14-20.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Sunarti. (2012). Hubungan Pengembangan Karir Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. *Skripsi tidak diterbitkan*, Makassar: Program Sarjana Ilmu Keperawatan Unhas .
- Sureskiarti, E., & Brilianty, G. D. (2017). Hubungan Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda . *Jurnal Husada Mahakam Vol. IV No. 4*, 221-232.
- Surianto, Sari, N. P., & Jurni. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Paviliun Catelia RSUD Undata. *Jurnal Kesehatan Tadulako Vol. 2 No. 1*, 13-22.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyasa, P. T. (2007). Job Satisfaction Measurement: The Alternative Method. *Measurement Section*, 477-485.
- Wang, e. a. (2015). Nurses' Practice Environment and Their Job Satification: A Study on Nurses Caring for Older Adults in Shanghai. *Cross Mark*, 1-13.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquit, L. H. (1967). Minnesota Studies in Vocational Rehabilitations: 22, Manual for The Minnesota Satification Questionnaire. *Vocational Psychology Research, University of Minnesota..*
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijono, S. (2014). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Wolo, P. D. (2015). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat. *Naskah Publikasi*.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Data Demografi

Profil Responden

Berilah jawaban terhadap pertanyaan berikut sesuai dengan kondisi Anda.

Usia	:20-30thn	30-40thn	40-50thn	>50thn	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Jenis Kelamin	:				
Ruangan	:				
Lama anda bekerja dalam profesi tersebut	:				
Status kepegawaian	:	PNS <input type="checkbox"/>	Kontrak/Honorer	<input type="checkbox"/>	
Pendidikan terakhir	:		(D3/S1/S2/S3/Spesialis)		
Status Pernikahan	:				
Jenjang Karir	:	PK0 <input type="checkbox"/>	PKI <input type="checkbox"/>	PKII <input type="checkbox"/>	PKIII <input type="checkbox"/>
Jabatan	:	Karu <input type="checkbox"/>	Katim <input type="checkbox"/>	PP <input type="checkbox"/>	

Kuesioner Kepuasan Kerja Perawat

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan cermat semua pertanyaan
 2. Jawablah pertanyaan-pertanyaan dengan sejujur-jujura
 3. Mohon jawab semua pertanyaan dengan memberikan tanda *cekilsh* pada kolom yang telah disediakan, yaitu: sangat puas (SP), puas (P), netral (N) (CP), tidak puas (TP), sangat tidak puas (STP).
-

Setelah pelaksanaan Jenjang Karir, berikanlah ungkapkan apa yang di rasakan sesuai prosedur pengisian!

No	Pernyataan	STP	TP	N	P	SP
KEPEMIMPINAN						
1	Saya merasa puas terhadap atasan saya yang memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan.					
2	Saya merasa puas dengan dorongan atasan saya dalam mengikuti pelatihan.					
3	Saya merasa puas dengan atasan saya dalam menghormati pekerjaan saya.					
4	Saya merasa puas pada saat saya bercakap dan berbagi informasi dengan atasan saya.					
5	Saya merasa puas dengan kesempatan pelatihan yang disediakan di tempat kerja saya.					
6	Saya merasa puas pada pasrtisipasi saya dalam					

	pengambilan keputusan di ruangan.					
7	Saya merasa puas dengan fakta bahwa pekerjaan saya dihargai oleh atasan saya.					
8	Saya merasa puas dengan upaya atasan saya dalam meningkatkan kondisi kerja saya.					
9	Saya merasa puas dengan kemungkinan mengimplementasikan pengetahuan baru saya di tempat kerja.					
10	Saya merasa puas dengan tugas yang dilakukan di ruangan saya.					
11	Saya merasa puas dengan otonomi saya untuk memberikan perawatan yang memadai bagi pasien berdasarkan skil saya.					
12	Saya merasa puas dengan tugas perawatan yang saya kerjakan di ruangan ini.					
ORGANISASI DAN SUMBER DAYA						
13	Saya merasa puas dengan SOP yang terorganisasi dan terperinci di ruangan saya.					
14	Saya merasa puas dengan jumlah SOP yang berlaku di ruangan.					
15	Saya merasa puas dengan peralatan yang ada di ruangan saya.					
16	Saya merasa puas dengan kondisi fisik dalam					

	ruangan dimana saya memberikan perawatan.					
17	Saya merasa puas dengan organisasi di ruangan saya.					
18	Saya merasa puas dengan rutinitas dalam ruangan saya.					
19	Saya merasa puas dengan skill kesehatan profesionalitas lainnya.					
20	Saya merasa puas dengan kualitas perawatan yang saya berikan dengan mempertimbangkan konteks dimana saya kerja.					
PENGAKUAN PROFESIONAL						
21	Saya merasa puas dengan fakta bagaimana pasien dan keluarganya menghargai pekerjaan saya.					
22	Saya merasa puas dengan fakta bahwa pekerjaan saya di hargai oleh pasien.					
23	Saya merasa puas dengan rasa hormat pasien terhadap hasil kerja saya.					
24	Saya merasa puas dengan persepsi pasien terhadap aktivitas saya.					
25	Saya merasa puas terhadap para profesional kesehatan lainnya yang menghargai perawatan yang saya berikan.					
REKAN KERJA						

26	Saya merasa puas dengan tingkat kepercayaan yang saya miliki terhadap rekan kerja saya.					
27	Saya merasa puas dengan usaha rekan kerja saya dalam memberikan perawatan yang lebih baik.					
28	Saya merasa puas dengan semangat kolaborasi antara saya dan rekan kerja saya.					
29	Saya merasa puas saat bercakap dan berbagi informasi dengan rekan kerja saya.					
30	Saya merasa puas dengan tingkat kompetensi pada rekan yang profesinya sama.					
PENGAKUAN DAN UPAH						
31	Saya merasa puas dengan gaji saya yang mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan saya sesuai dengan jenjang PK ...					
32	Saya merasa puas dengan gaji saya yang mempertimbangkan tugas yang saya lakukan sesuai dengan jenjang PK ...					
33	Saya merasa puas pada waktu dimana saya harus menunggu untuk dipromosikan di tempat kerja saya.					
34	Saya merasa puas dengan peluang kemajuan karir di ruangan saya.					
35	Saya merasa puas dengan hasil kerja di ruangan					

	saya.					
POLA DINAS						
36	Saya merasa puas dengan rasio perawat ke pasien persift.					
37	Saya merasa puas dengan rasio perawat persift berdasarkan jumlah tugas yang harus dilakukan.					

Lampiran 2

Master Tabel Karakteristik

No. Responden	Usia	Jenis Kelamin	Ruangan	Lama Bekerja	Status Kepegawaian	Pendidikan	Status Pernikahan	Jenjang Karir	Jabatan
1	25 THN	1	L1	6 BULAN	2	1	2	0	1
2	24 THN	1	L1	1 THN	2	1	2	0	2
3	24 THN	1	L1	6 BULAN	2	1	2	0	3
4	23 THN	1	L2	6 BULAN	2	1	2	0	4
5	22 THN	1	L2	3 BULAN	2	1	2	0	5
6	23 THN	1	L2	6 BULAN	2	1	2	0	6
7	25 THN	1	L2	6 BULAN	2	1	2	0	7
8	25 THN	1	L1	6 BULAN	2	1	2	0	8
9	23 THN	1	L2	1 THN	2	1	2	0	9
10	28 THN	1	L3	6 BULAN	2	2	1	0	10
11	25 THN	1	L3	1 THN	2	2	2	0	11
12	27	1	L3	1 THN	1	2	1	0	12

	THN								
13	25 THN	1	L4	6 BULAN	2	2	2	0	13
14	27 THN	2	L4	1 THN	2	1	2	0	14
15	23 THN	1	L4	4 BULAN	2	1	2	0	15
16	25 THN	1	L3	10 BULAN	2	1	2	0	16
17	25 THN	1	L1	6 BULAN	2	1	2	0	17
18	29 THN	1	L1	4 THN	2	2	2	1	18
19	27 THN	1	L1	5 THN	2	1	1	1	19
20	26 THN	1	L1	2 THN	2	1	2	1	20
21	30 THN	1	L1	2 THN	2	2	2	1	21
22	27 THN	1	L1	5 THN	2	1	1	1	22
23	28 THN	1	L1	3 THN	2	1	2	1	23
24	27 THN	1	L1	5 THN	2	1	2	1	24
25	30 THN	2	L1	2 THN	2	2	1	1	25
26	24	1	L1	1 THN	2	1	2	1	26

	THN								
27	24 THN	1	L1	2 THN	2	1	2	1	27
28	29 THN	1	L1	8 THN	2	2	1	1	28
29	27 THN	2	L1	3 THN	2	2	2	1	29
30	26 THN	1	L1	4 THN	2	1	2	1	30
31	23 THN	1	L1	1 THN	2	1	2	1	31
32	26 THN	1	L1	4 THN	2	1	2	1	32
33	24 THN	1	L1	1 THN	2	1	2	1	33
34	27 THN	1	L1	4 THN	2	1	1	1	34
35	28 THN	2	L1	2 THN	2	1	1	1	35
36	24 THN	1	L1	1 THN	2	1	2	1	36
37	27 THN	1	L1	4 THN	2	1	1	1	37
38	28 THN	1	L1	2 THN	2	2	1	1	38
39	28 THN	2	L1	2 THN	2	2	1	1	39
40	31	1	L1	3 THN	2	1	1	1	40

	THN								
41	25 THN	1	L1	2 THN	2	2	2	1	41
42	26 THN	2	L1	2 THN	2	1	2	1	42
43	26 THN	1	L2	4 THN	2	2	2	1	43
44	31 THN	1	L2	4 THN	2	2	1	1	44
45	26 THN	1	L2	2 THN	2	2	2	1	45
46	29 THN	1	L2	3 THN	2	2	1	1	46
47	27 THN	1	L2	3 THN	2	2	1	1	47
48	22 THN	2	L2	2 THN	2	1	2	1	48
49	26 THN	1	L2	2 THN	2	1	2	1	49
50	34 THN	2	L2	5 THN	2	2	1	1	50
51	23 THN	1	L2	1 THN	2	2	2	1	51
52	30 THN	2	L2	3 THN	2	2	1	1	52
53	27 THN	1	L2	2 THN	2	1	2	1	53
54	28	1	L2	2 THN	2	1	1	1	54

	THN								
55	29 THN	1	L2	2 THN	2	1	1	1	55
56	28 THN	1	L2	2 THN	2	2	1	1	56
57	30 THN	1	L2	6 THN	2	1	2	1	57
58	33 THN	1	L2	4 THN	1	2	1	1	58
59	30 THN	1	L2	5 THN	2	1	1	1	59
60	31 THN	1	L2	4 THN	2	1	1	1	60
61	30 THN	2	L2	4 THN	2	2	1	1	61
62	52 THN	2	L2	30 THN	1	1	1	1	62
63	25 THN	1	L2	2 THN	2	2	2	1	63
64	28 THN	1	L2	6 THN	1	1	1	1	64
65	30 THN	2	L2	8 THN	1	2	1	1	65
66	36 THN	1	L2	7 THN	1	1	1	1	66
67	44 THN	1	L2	20 THN	1	2	1	1	67
68	29 THN	1	L3	2 THN	2	2	2	1	68

	THN								
69	34 THN	2	L3	7 THN	2	2	1	1	69
70	31 THN	1	L3	4 THN	2	1	1	1	70
71	27 THN	1	L3	4 THN	1	2	2	1	71
72	33 THN	1	L3	10 THN	1	1	1	1	72
73	43 THN	1	L3	23 THN	1	1	1	1	73
74	25 THN	1	L3	5 THN	2	1	1	1	74
75	30 THN	2	L3	7 THN	2	1	1	1	75
76	25 THN	1	L3	2 THN	2	1	1	1	76
77	26 THN	2	L3	2 THN	2	2	2	1	77
78	29 THN	1	L3	7 THN	2	1	2	1	78
79	31 THN	1	L3	7 THN	2	1	2	1	79
80	32 THN	1	L3	5 THN	1	1	1	1	80
81	29 THN	1	L3	4 THN	1	1	1	1	81
82	41 THN	1	L3	8 THN	2	1	1	1	82

	THN								
83	26 THN	1	L3	5 THN	1	1	1	1	83
84	26 THN	1	L3	5 THN	2	2	2	1	84
85	30 THN	1	L3	7 THN	1	2	1	1	85
86	32 THN	2	L3	10 THN	1	1	1	1	86
87	30 THN	1	L3	4 THN	1	2	1	1	87
88	26 THN	1	L4	4 THN	2	1	2	1	88
89	25 THN	1	L4	4 THN	2	1	2	1	89
90	26 THN	1	L4	4 THN	2	1	1	1	90
91	29 THN	1	L4	4 THN	2	1	1	1	91
92	29 THN	1	L4	7 THN	2	1	1	1	92
93	28 THN	1	L4	2 THN	1	1	2	1	93
94	29 THN	1	L4	5 THN	2	1	2	1	94
95	25 THN	1	L4	2 THN	2	1	2	1	95
96	31	1	L4	6 THN	2	2	2	1	96

	THN								
97	30 THN	1	L4	7 THN	2	1	1	1	97
98	29 THN	1	L4	3 THN	2	1	2	1	98
99	30 THN	1	L4	8 THN	2	2	1	1	99
100	27 THN	2	L4	5 THN	2	1	1	1	100
101	36 THN	1	L4	6 THN	2	1	2	1	101
102	26 THN	2	L3	2 THN	2	2	2	1	102
103	34 THN	1	L3	7 THN	2	1	1	1	103
104	30 THN	2	L3	8 THN	2	2	1	1	104
105	34 THN	1	L3	7 THN	2	2	1	1	105
106	25 THN	1	L4	2 THN	2	1	2	1	106
107	26 THN	2	L4	2 THN	2	1	2	1	107
108	30 THN	1	L4	8 THN	2	2	1	1	108
109	27 THN	1	L4	4 THN	2	1	2	1	109
110	29	1	L3	7 THN	2	1	1	1	110

	THN								
111	26 THN	1	L4	4 THN	2	1	2	1	111
112	26 THN	1	L4	4 THN	2	1	2	1	112
113	27 THN	1	L1	4 THN	2	1	1	1	113
114	25 THN	2	L1	2 THN	2	1	1	1	114
115	31 THN	1	L1	4 THN	2	2	2	1	115
116	30 THN	1	L1	2 THN	2	2	2	2	116
117	31 THN	1	L1	7 THN	2	1	1	2	117
118	29 THN	1	L1	5 THN	1	3	1	2	118
119	31 THN	1	L1	9 THN	1	2	1	2	119
120	35 THN	1	L1	8 THN	1	2	1	2	120
121	31 THN	2	L1	7 THN	2	1	1	2	121
122	33 THN	1	L1	9 THN	1	2	1	2	122
123	49 THN	1	L1	10 THN	1	2	1	2	123
124	24 THN	1	L1	4 THN	2	2	2	2	124

	THN								
125	27 THN	1	L1	3 THN	2	1	1	2	125
126	27 THN	1	L1	3 THN	2	1	2	2	126
127	26 THN	1	L1	2 THN	2	1	2	2	127
128	32 THN	2	L2	8 THN	1	1	1	2	128
129	30 THN	1	L2	6 THN	1	2	2	2	129
130	29 THN	1	L2	7 THN	2	2	2	2	130
131	40 THN	2	L2	14 THN	1	1	1	2	131
132	35 THN	1	L2	4 THN	1	2	1	2	132
133	30 THN	2	L3	7 THN	1	2	1	2	133
134	34 THN	1	L3	6 THN	1	3	1	2	134
135	31 THN	1	L3	7 THN	2	1	1	2	135
136	36 THN	1	L3	15 THN	1	2	2	2	136
137	43 THN	1	L3	20 THN	1	2	1	2	137
138	31 THN	1	L3	10 THN	1	2	1	2	138

	THN								
139	29 THN	1	L4	4 THN	1	2	1	2	139
140	34 THN	1	L4	8 THN	1	2	1	2	140
141	31 THN	1	L2	7 THN	2	1	1	2	141
142	32 THN	1	L4	9 THN	1	2	1	2	142
143	35 THN	1	L2	8 THN	1	2	1	2	143
144	34 THN	1	L3	6 THN	1	3	1	2	144
145	31 THN	1	L4	10 THN	1	2	1	2	145
146	36 THN	1	L4	15 THN	1	2	2	2	146
147	29 THN	1	L4	7 THN	2	2	2	2	147
148	40 THN	1	L3	20 THN	1	2	1	2	148
149	30 THN	1	L4	5 THN	1	3	1	2	149
150	33 THN	1	L3	7 THN	2	1	1	2	150
151	27 THN	1	L3	3 THN	2	1	1	2	151
152	40	2	L3	14 THN	1	1	1	2	152

	THN								
153	32 THN	1	L1	9 THN	1	2	1	2	153
154	34 THN	1	L1	6 THN	1	3	1	2	154
155	35 THN	1	L2	7 THN	1	3	1	2	155
156	32 THN	2	L1	7 THN	2	1	1	2	156
157	31 THN	1	L4	4 THN	1	2	1	2	157
158	36 THN	1	L1	15 THN	1	2	2	2	158
159	31 THN	1	L4	9 THN	1	2	1	2	159
160	33 THN	1	L2	7 THN	2	2	2	2	160
161	36 THN	1	L2	4 THN	1	2	1	2	161
162	44 THN	1	L1	20 THN	1	2	1	3	162
163	39 THN	1	L4	10 THN	1	2	1	3	163
164	39 THN	1	L3	17 THN	1	2	1	3	164
165	45 THN	1	L2	18 THN	1	2	1	3	165
166	40	1	L3	10 THN	1	2	1	3	166

	THN								
167	53 THN	1	L3	22 THN	1	1	1	3	167
168	40 THN	1	L4	17 THN	1	2	1	3	168
169	41 THN	1	L2	19 THN	1	2	1	3	169
170	44 THN	1	L4	20 THN	1	2	1	3	170
171	50 THN	2	L1	20 THN	1	2	1	3	171
172	44 THN	1	L2	10 THN	1	1	1	3	172
173	47 THN	1	L2	10 THN	1	1	1	3	173
174	40 THN	1	L4	15 THN	1	2	1	3	174
175	40 THN	1	L3	17 THN	1	2	1	3	175
176	59 THN	1	L4	20 THN	1	2	1	3	176
177	43 THN	1	L4	10 THN	1	2	1	3	177
178	40 THN	1	L3	17 THN	1	2	1	3	178
179	39 THN	1	L3	10 THN	1	2	1	3	179
180	50	2	L3	20 THN	1	2	1	3	180

	THN								
181	42 THN	1	L3	19 THN	1	2	1	3	181
182	50 THN	2	L2	3 THN	1	2	1	3	182
183	52 THN	1	L2	15 TN	1	2	1	3	183
184	40 THN	1	L2	16 THN	1	3	1	3	184
185	42 THN	1	L1	15 THN	1	2	1	3	185
186	44 THN	1	L2	20 THN	1	2	1	3	186
187	46 THN	1	L1	15 THN	1	1	1	3	187
188	42 THN	1	L1	18 THN	1	1	1	3	188
189	53 THN	1	L1	25 THN	1	1	1	3	189
190	47 THN	1	L1	10 THN	1	1	1	3	190
191	44 THN	1	L1	10 THN	1	1	1	3	191
Keterangan : 192	44 THN	1	L2	18 THN	1	2	1	3	192

Jabatan : **Status Kepegawaian :** **Pendidikan :** **Status Pernikahan :**

1=Perempuan

1=PNS

1= D3

1= Menikah

2=Laki-laki

2=Kontrak

2= S1/NERS

2= Belum menikah

Status Pernikahan :

Status Pernikahan :

3= S2

1= Menikah

1= Menikah

2= Belum menikah

2= Belum menikah

MASTER TABEL KUESIONER KEPUASAN KERJA

KEPEMIMPINAN				ORGANISASI DAN SUMBER DAYA													PENGAKUAN PROFESIONAL						REI	
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1

5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4
3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3
3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	
1	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4

5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
1	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4
1	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4

4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4

REKAN KERJA					PENGAKUAN DAN UPAH					POLA DINAS	
X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2
5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2
4	3	4	4	3	1	1	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	1

4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4			4	3
4	4	4	5	5	4	4	4		4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4
1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4

4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4
1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4
1	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2
3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4

Lampiran 3

Uji Validitas dan Rehabilitas Kuesioner

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,733	38

Lampiran Analisa Data

Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Lontara RS Dr.Wahidin Sudirohusodo

Kepuasan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Puas	177	92.2	92.2	92.2
	Cukup Puas	15	7.8	7.8	100.0
	Total	192	100.0	100.0	

Sub Variabel Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenjang Karir

Jenjang_karir * KEPEMIMPINAN Crosstabulation

			KEPEMIMPINAN		Total
			Sangat Puas	Cukup Puas	
Jenjang_karir	PK0	Count	16	1	17
		% within Jenjang_karir	94.1%	5.9%	100.0%
	PK1	Count	92	6	98
		% within Jenjang_karir	93.9%	6.1%	100.0%
	PK2	Count	46	0	46
		% within Jenjang_karir	100.0%	0.0%	100.0%
PK3	Count	31	0	31	
	% within Jenjang_karir	100.0%	0.0%	100.0%	
Total		Count	185	7	192
		% within Jenjang_karir	96.4%	3.6%	100.0%

Jenjang_karir * ORGANISASIS Crosstabulation

			ORGANISASI		Total
			Sangat Puas	Cukup Puas	
Jenjang_karir	PK0	Count	16	1	17
		% within Jenjang_karir	94.1%	5.9%	100.0%
	PK1	Count	70	28	98
		% within Jenjang_karir	71.4%	28.6%	100.0%
	PK2	Count	36	10	46
		% within Jenjang_karir	78.3%	21.7%	100.0%
	PK3	Count	17	14	31
		% within Jenjang_karir	54.8%	45.2%	100.0%
Total		Count	139	53	192
		% within Jenjang_karir	72.4%	27.6%	100.0%

Jenjang_karir * PENGAKUAN Crosstabulation

			PENGAKUAN			Total
			Sangat Puas	Cukup Puas	Tidak Puas	
Jenjang_karir	PK0	Count	17	0	0	17
		% within Jenjang_karir	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	PK1	Count	78	19	1	98
		% within Jenjang_karir	79.6%	19.4%	1.0%	100.0%
	PK2	Count	36	10	0	46
		% within Jenjang_karir	78.3%	21.7%	0.0%	100.0%
	PK3	Count	28	3	0	31
		% within Jenjang_karir	90.3%	9.7%	0.0%	100.0%
Total		Count	159	32	1	192
		% within Jenjang_karir	82.8%	16.7%	0.5%	100.0%

Jenjang_karir * REKANKERJA Crosstabulation

			REKANKERJA		Total	
			Sangat Puas	Cukup Puas		
Jenjang_karir	PK0	Count	11	6	17	
		% within Jenjang_karir	64.7%	35.3%	100.0%	
	PK1	Count	83	15	98	
		% within Jenjang_karir	84.7%	15.3%	100.0%	
	PK2	Count	39	7	46	
		% within Jenjang_karir	84.8%	15.2%	100.0%	
	PK3	Count	28	3	31	
		% within Jenjang_karir	90.3%	9.7%	100.0%	
	Total		Count	161	31	192
			% within Jenjang_karir	83.9%	16.1%	100.0%

Jenjang_karir * UPAH Crosstabulation

			UPAH			Total	
			Sangat Puas	Cukup Puas	Tidak Puas		
Jenjang_karir	PK0	Count	11	6	0	17	
		% within Jenjang_karir	64.7%	35.3%	0.0%	100.0%	
	PK1	Count	57	40	1	98	
		% within Jenjang_karir	58.2%	40.8%	1.0%	100.0%	
	PK2	Count	31	15	0	46	
		% within Jenjang_karir	67.4%	32.6%	0.0%	100.0%	
	PK3	Count	27	4	0	31	
		% within Jenjang_karir	87.1%	12.9%	0.0%	100.0%	
	Total		Count	126	65	1	192
			% within Jenjang_karir	65.6%	33.9%	0.5%	100.0%

Jenjang_karir * POLADINAS Crosstabulation

			POLADINAS			Total	
			Sangat Puas	Cukup Puas	Tidak Puas		
Jenjang_karir	PK0	Count	8	7	2	17	
		% within Jenjang_karir	47.1%	41.2%	11.8%	100.0%	
	PK1	Count	54	36	8	98	
		% within Jenjang_karir	55.1%	36.7%	8.2%	100.0%	
	PK2	Count	15	17	14	46	
		% within Jenjang_karir	32.6%	37.0%	30.4%	100.0%	
	PK3	Count	22	6	3	31	
		% within Jenjang_karir	71.0%	19.4%	9.7%	100.0%	
	Total		Count	99	66	27	192
			% within Jenjang_karir	51.6%	34.4%	14.1%	100.0%

Kepuasan Kerja Berdasarkan Karakteristik di Ruang Lontara RS Dr.Wahidin Sudirohusodo

Usia * KepuasanKerja Crosstabulation

			Kepuasan Kerja		Total
			Sangat Puas	Cukup Puas	
Usia	20-30 Thn	Count	83	9	92
		% within Usia	90.2%	9.8%	100.0%
	30-40 Thn	Count	63	6	69
		% within Usia	91.3%	8.7%	100.0%
	40-50 Thn	Count	27	0	27
		% within Usia	100.0%	0.0%	100.0%
	>50 Thn	Count	4	0	4
		% within Usia	100.0%	0.0%	100.0%
Total		Count	177	15	192
		% within Usia	92.2%	7.8%	100.0%

Jenis Kelamin * KepuasanKerja Crosstabulation

			Kepuasan Kerja		Total	
			Sangat Puas	Cukup Puas		
Jenis Kelamin	Perempuan	Count	150	12	162	
		% within Jenis Kelamin	92.6%	7.4%	100.0%	
	Laki-laki	Count	27	3	30	
		% within Jenis Kelamin	90.0%	10.0%	100.0%	
	Total		Count	177	15	192
			% within Jenis Kelamin	92.2%	7.8%	100.0%

Ruangan * Kepuasan Kerja Crosstabulation

			Kepuasan Kerja		Total
			Sangat Puas	Cukup Puas	
Ruangan	LONTARA 1	Count	51	6	57
		% within Ruangan	89.5%	10.5%	100.0 %
	LONTARA 2	Count	46	3	49
		% within Ruangan	93.9%	6.1%	100.0 %
	LONTARA 3	Count	46	2	48
		% within Ruangan	95.8%	4.2%	100.0 %
	LONTARA 4	Count	34	4	38
		% within Ruangan	89.5%	10.5%	100.0 %
Total		Count	177	15	192
		% within Ruangan	92.2%	7.8%	100.0 %

Lama Bekerja * Kepuasan Kerja Crosstabulation

			Kepuasan Kerja		Total	
			Sangat Puas	Cukup Puas		
Lama Bekerja	<5	Count	78	11	89	
		% within Lama Bekerja	87.6%	12.4%	100.0%	
	5-10	Count	55	3	58	
		% within Lama Bekerja	94.8%	5.2%	100.0%	
	10-15	Count	15	0	15	
		% within Lama Bekerja	100.0%	0.0%	100.0%	
	15-20	Count	25	1	26	
		% within Lama Bekerja	96.2%	3.8%	100.0%	
	>20	Count	4	0	4	
		% within Lama Bekerja	100.0%	0.0%	100.0%	
	Total		Count	177	15	192

	Expected Count	177.0	15.0	192.0
	% within Lama Bekerja	92.2%	7.8%	100.0%

Status Kepegawaian * Kepuasan Kerja Crosstabulation

			Kepuasan Kerja		Total
			Sangat Puas	Cukup Puas	
Status Kepegawaian	PNS	Count	76	3	79
		% within Status Kepegawaian	96.2%	3.8%	100.0%
	KONTRAK	Count	101	12	113
		% within Status Kepegawaian	89.4%	10.6%	100.0%
Total		Count	177	15	192
		% within Status Kepegawaian	92.2%	7.8%	100.0%

Pendidikan * Kepuasan Kerja Crosstabulation

			Kepuasan Kerja		Total
			Sangat Puas	Cukup Puas	
Pendidikan	D3 Kep.	Count	87	9	96
		% within Pendidikan	90.6%	9.4%	100.0%
	S1/NERS	Count	83	6	89
		% within Pendidikan	93.3%	6.7%	100.0%
	S2 Kep.	Count	7	0	7
		% within Pendidikan	100.0%	0.0%	100.0%
Total		Count	177	15	192
		% within Pendidikan	92.2%	7.8%	100.0%

Status Pernikahan * Kepuasan Kerja Crosstabulation

			Kepuasan Kerja		Total
			Sangat Puas	Cukup Puas	
Status Pernikahan	Menikah	Count	117	5	122
		% within Status Pernikahan	95.9%	4.1%	100.0%
	Belum Menikah	Count	60	10	70
		% within Status Pernikahan	85.7%	14.3%	100.0%
		Count	177	15	192
		% within Status	92.2%	7.8%	100.0%

Total	Pernikahan			
-------	------------	--	--	--

Jabatan * Kepuasan Kerja Crosstabulation

			Kepuasan Kerja		Total
			Sangat Puas	Cukup Puas	
Jabatan	KARU	Count	9	0	9
		% within Jabatan	100.0%	0.0%	100.0%
	Perawat Pelaksana	Count	31	3	34
		% within Jabatan	91.2%	8.8%	100.0%
	Perawat Pelaksana	Count	137	12	149
		% within Jabatan	91.9%	8.1%	100.0%
Total		Count	177	15	192
		% within Jabatan	92.2%	7.8%	100.0%

Jenjang_karir * Kepuasan Kerja Crosstabulation

			Kepuasan Kerja		Total	
			Sangat Puas	Cukup Puas		
Jenjang_karir	PK0	Count	16	1	17	
		% within Jenjang_karir	94.1%	5.9%	100.0%	
	PK1	Count	87	11	98	
		% within Jenjang_karir	88.8%	11.2%	100.0%	
	PK2	Count	43	3	46	
		% within Jenjang_karir	93.5%	6.5%	100.0%	
	PK3	Count	31	0	31	
		% within Jenjang_karir	100.0%	0.0%	100.0%	
	Total		Count	177	15	192
			% within Jenjang_karir	92.2%	7.8%	100.0%

Jenjang Karir berdasarkan Karakteristik Responden

Usia * Jenjang Karir

			Jenjang Karir			
			PK0	PK1	PK2	PK3
Usia	20-30 Thn	Count	17	63	9	3
		% within Usia	18.5%	68.5%	9.8%	3.3%
	30-40 Thn	Count	0	34	32	3

		% within Usia	0.0%	49.3%	46.4%	4.3%
	40-50 Thn	Count	0	1	5	21
		% within Usia	0.0%	3.7%	18.5%	77.8%
	>50 Thn	Count	0	0	0	4
		% within Usia	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total	Count		17	98	46	31
	% within Usia		8.9%	51.0%	24.0%	16.1%

			Total	
Usia	20-30 Thn	Count	92	
		% within Usia	100.0%	
	30-40 Thn	Count	69	
		% within Usia	100.0%	
	40-50 Thn	Count	27	
		% within Usia	100.0%	
	>50 Thn	Count	4	
		% within Usia	100.0%	
Total			Count	192
			% within Usia	100.0%

Jenis Kelamin * Jenjang Karir Crosstabulation

			Jenjang Karir		
			PK0	PK1	PK2
Jenis Kelamin	Perempuan	Count	16	78	40
		% within Jenis Kelamin	9.9%	48.1%	24.7%
	Laki-laki	Count	1	20	6
		% within Jenis Kelamin	3.3%	66.7%	20.0%
Total		Count	17	98	46
		% within Jenis Kelamin	8.9%	51.0%	24.0%
		% within Jenjang Karir	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	8.9%	51.0%	24.0%

			Jenjang Karir	Total
			PK3	
Jenis Kelamin	Perempuan	Count	28	162
		% within Jenjang Karir	90.3%	84.4%
		% of Total	14.6%	84.4%
	Laki-laki	Count	3	30
		% within Jenjang Karir	9.7%	15.6%
		% of Total	1.6%	15.6%
Total		Count	31	192
		% within Jenis	16.1%	100.0%

	Kelamin		
--	---------	--	--

Lama Bekerja * Jenjang Karir Crosstabulation

			Jenjang Karir				
			PK0	PK1	PK2	PK3	
Lama Bekerja	<5	Count	17	61	10	1	
		% within Lama Bekerja	19.1%	68.5%	11.2%	1.1%	
	5-10	Count	0	32	26	0	
		% within Lama Bekerja	0.0%	55.2%	44.8%	0.0%	
	10-15	Count	0	2	5	8	
		% within Lama Bekerja	0.0%	13.3%	33.3%	53.3%	
	15-20	Count	0	1	5	20	
		% within Lama Bekerja	0.0%	3.8%	19.2%	76.9%	
	>20	Count	0	2	0	2	
		% within Lama Bekerja	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	
	Total		Count	17	98	46	31
			% within Lama Bekerja	8.9%	51.0%	24.0%	16.1%

			Total
Lama Bekerja	<5	Count	89
		% within Lama Bekerja	100.0%
	5-10	Count	58
		% within Lama Bekerja	100.0%
	10-15	Count	15
		% within Lama Bekerja	100.0%
	15-20	Count	26
		% within Lama Bekerja	100.0%
	>20	Count	4
		% within Lama Bekerja	100.0%
Total		Count	192
		% within Lama Bekerja	100.0%

Status Kepegawaian * Jenjang Karir Crosstabulation

			Jenjang Karir		
			PK0	PK1	PK2
Status Kepegawaian	PNS	Count	1	16	31
		% within Status Kepegawaian	1.3%	20.3%	39.2%
	KONTRAK	Count	16	82	15
		% within Status Kepegawaian	14.2%	72.6%	13.3%
Total		Count	17	98	46
		% within Status Kepegawaian	8.9%	51.0%	24.0%

			Jenjang Karir	Total
			PK3	
Status Kepegawaian	PNS	Count	31	79
		% within Status Kepegawaian	39.2%	100.0%
	KONTRAK	Count	0	113
		% within Status Kepegawaian	0.0%	100.0%
Total		Count	31	192
		% within Status Kepegawaian	16.1%	100.0%

Pendidikan * Jenjang Karir Crosstabulation

			Jenjang Karir			
			PK0	PK1	PK2	PK3
Pendidikan	D3 Kep.	Count	13	62	13	8
		% within Pendidikan	13.5%	64.6%	13.5%	8.3%
	S1/NERS	Count	4	36	27	22
		% within Pendidikan	4.5%	40.4%	30.3%	24.7%
	S2 Kep.	Count	0	0	6	1
		% within Pendidikan	0.0%	0.0%	85.7%	14.3%
Total		Count	17	98	46	31
		% within Pendidikan	8.9%	51.0%	24.0%	16.1%

			Total
Pendidikan	D3 Kep.	Count	96
		% within Pendidikan	100.0%
	S1/NERS	Count	89
		% within Pendidikan	100.0%
	S2 Kep.	Count	7
		% within Pendidikan	100.0%
Total		Count	192
		% within Pendidikan	100.0%

Status Pernikahan * Jenjang Karir Crosstabulation

			Jenjang Karir		
			PK0	PK1	PK2
Status Pernikahan	Menikah	Count	2	54	35
		% within Status Pernikahan	1.6%	44.3%	28.7%
	Belum Menikah	Count	15	44	11
		% within Status Pernikahan	21.4%	62.9%	15.7%
Total		Count	17	98	46
		% within Status Pernikahan	8.9%	51.0%	24.0%

			Jenjang Karir	Total
			PK3	
Status Pernikahan	Menikah	Count	31	122
		% within Status Pernikahan	25.4%	100.0%
	Belum Menikah	Count	0	70
		% within Status Pernikahan	0.0%	100.0%
Total		Count	31	192
		% within Status Pernikahan	16.1%	100.0%

Jabatan * Jenjang Karir Crosstabulation

			Jenjang Karir		
			PK0	PK1	PK2
Jabatan	KARU	Count	0	1	0
		% within Jabatan	0.0%	11.1%	0.0%
	Perawat Pelaksana	Count	0	4	13
		% within Jabatan	0.0%	11.8%	38.2%
	Perawat Pelaksana	Count	17	93	33
		% within Jabatan	11.4%	62.4%	22.1%
Total		Count	17	98	46
		% within Jabatan	8.9%	51.0%	24.0%

			Jenjang Karir	Total
			PK3	
Jabatan	KARU	Count	8	9
		% within Jabatan	88.9%	100.0%
	Perawat Pelaksana	Count	17	34
		% within Jabatan	50.0%	100.0%
	Perawat Pelaksana	Count	6	149
		% within Jabatan	4.0%	100.0%
Total		Count	31	192
		% within Jabatan	16.1%	100.0%

Ruangan * Jenjang Karir Crosstabulation

			Jenjang Karir				
			PK0	PK1	PK2	PK3	
Ruangan	LONTARA 1	Count	5	28	16	8	
		% within Ruangan	8.8%	49.1%	28.1%	14.0%	
	LONTARA 2	Count	5	25	10	9	
		% within Ruangan	10.2%	51.0%	20.4%	18.4%	
	LONTARA 3	Count	4	25	11	8	
		% within Ruangan	8.3%	52.1%	22.9%	16.7%	
	LONTARA 4	Count	3	20	9	6	
		% within Ruangan	7.9%	52.6%	23.7%	15.8%	
	Total		Count	17	98	46	31
			% within Ruangan	8.9%	51.0%	24.0%	16.1%

			Total
Ruangan	LONTARA 1	Count	57
		% within Ruangan	100.0%
	LONTARA 2	Count	49
		% within Ruangan	100.0%
	LONTARA 3	Count	48
		% within Ruangan	100.0%
	LONTARA 4	Count	38
		% within Ruangan	100.0%
Total		Count	192
		% within Ruangan	100.0%