

SKRIPSI

**GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR,
TAHUN 2022**

**UNI ZULFIANI
K0111 71 342**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
GAMBARAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
IBNU SINA MAKASSAR TAHUN 2022

Disusun dan diajukan oleh

UNI ZULFIANI


K011171342


Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada tanggal 18 Oktober 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Nur Arifah, SKM., M.A
NIP. 19780904 200312 2 008


Rini Anggraeni, SKM., M.Kes
NIP. 19770311 200212 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. Suriah, SKM., M.Kes
Nip. 19740520 200212 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

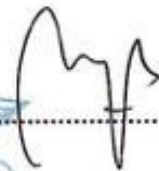
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari
Selasa, 18 Oktober 2022.

Ketua : Nur Arifah, SKM., M.A



(.....)

Sekretaris : Rini Anggraeni, SKM., M.Kes



(.....)

Anggota :

1) Dr. Fridawati Rivai, SKM., M.Kes



(.....)

2) A. Wahyuni, SKM., M.Kes



(.....)



PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Uni Zulfiani

NIM : K011171342

Program Studi / Departemen : Kesehatan Masyarakat/ Manajemen Rumah Sakit

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan tulisan atau karya orang lain. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan dengan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika pedoman penulisan skripsi.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 20 Oktober 2022

Yang Membuat Pernyataan



12AKX060458357

Uni Zulfiani

RINGKASAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
MANAJEMEN RUMAH SAKIT
MAKASSAR, OKTOBER 2022

UNI ZULFIANI

“Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar 2022”

(xviii + 123 halaman + 28 tabel + 3 gambar + 9 lampiran)

Keberhasilan rumah sakit dalam menciptakan mutu pelayanan memerlukan sumber daya perawat yang puas terhadap pekerjaannya. Perawat yang memiliki kepuasan kerja positif akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan menghasilkan pelayanan yang bermutu. Ketidakpuasan perawat dalam bekerja akan menyebabkan kemangkiran dan beban kerja perawat lain meningkat. Data Rumah Sakit Ibnu Sina Juli 2022 menunjukkan bahwa hampir setiap hari ada saja perawat yang terlambat masuk bekerja di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2022. Metode pengambilan sampel adalah *sampel jenuh* dengan besar sampel sebanyak 136 orang. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validasi di rumah sakit Universitas Hasanuddin. Analisis data menggunakan analisis univariat dan penyajian data berupa tabel disertai dengan narasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara umum adalah 97,8%. Perawat yang merasa puas terhadap gaji adalah 75,7%, promosi 70,6%, supervisi 87,5%, rekan kerja 97,8%, pekerjaan itu sendiri 97,8%, kepemimpinan 94,1%, kondisi kerja 89% dan kesempatan untuk maju 88,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat puas dengan gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Peneliti menyarankan agar pihak manajemen rumah sakit lebih memperhatikan variabel gaji dan promosi perawat dengan melakukan perhitungan ulang terhadap penentuan gaji perawat dan membuat rencana promosi staff yang lebih transparan.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, perawat, rumah sakit

ABSTRACT

**HASANUDDIN UNIVERCITY
FACULTY OF PUBLIC HEALTH
HOSPITAL MANAGEMENT
MAKASSAR, OCTOBER 2022**

UNI ZULFIANI

**“Description of Job Satisfaction of Nurse at Ibnu Sina Hospital 2022”
(xviii + 123 pages + 28 tables + 3 pictures + 9 attachment)**

The success of hospitals in creating quality services requires nurses who are satisfied with their work. Nurses who have positive job satisfaction will do their jobs better and produce quality services. Nurses' dissatisfaction at work will cause absenteeism and the workload of other nurses to increase. Data from the Ibnu Sina Hospital in July 2022 shows that almost every day there are nurses who are late for work at the hospital. This study aims to describe the job satisfaction of nurses at Ibnu Sina Hospital Makassar. This type of research is quantitative research with a descriptive approach.

This research was conducted in July-August 2022. The sampling method was a saturated sample with a sample size of 136 people. The data collection tool uses a questionnaire that has been validated at Hasanuddin University Hospital. Data analysis used univariate analysis and data presentation in the form of tables accompanied by narration.

The results showed that job satisfaction in general was 97.8%. Nurses who are satisfied with the salary are 75.7%, promotion 70.6%, supervision 87.5%, coworkers 97.8%, work itself 97.8%, leadership 94.1%, working conditions 89% and chance to advance 88.2%. The results of this study indicate that the majority of nurses are satisfied with the salary, promotion, supervision, co-workers, the work itself, leadership, working conditions and opportunities for advancement. The researcher suggests that the hospital management pay more attention to the variables of nurses' salaries and making a more transparent employee promotion plan.

Keywords : job satisfaction, nurse, hospital

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena dengan izin dan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar Tahun 2022**”. Shalawat serta salam tidak lupa tercurahkan bagi Rasulullah Shalallahu ‘Alaihi Wasallam teladan umat manusia sepanjang masa. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu **Nur Arifah, SKM., MA**, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan nasehat dan arahan kepada penulis selama menjalankan studi S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar dan Ibu **Rini Angreini SKM., M.Kes** selaku dosen pembimbing II yang telah banyak mencurahkan tenaga dan pikirannya, meluangkan waktunya yang begitu berharga untuk memberi bimbingan dan pengarahan dengan baik, dan memberikan dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Ibu **Dr. Fridawati Rivai, SKM., M.Kes** dan Ibu **A. Wahyuni, SKM., M.Kes** selaku tim penguji yang telah mmberikan saran, arahan dan kritikan yang sangat bermanfaat.

Tidak lupa pula penulis haturkan setulus hati, rasa terima kasih sedalam-dalamnya dan penghargaan atas segala bentuk dukungan, motivasi, doa dan restu kepada kedua orang tua tercinta, Bapak **H. Muh. Abduh** dan Ibu **Hj. Hadasia**

yang telah menjadi alasan utama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta tiga saudara penulis **Nur Rahma, Nur Rahmi dan Achmad Mubarak** terima kasih atas segala dukungan, bantuan dan pengorbanan yang telah diberikan selama proses penyelesaian skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis juga ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc, Ph,D** selaku dekan beserta seluruh dosen dan staff yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. Bapak **Awaluddin, SKM., M.Kes** selaku Penasehat Akademik selama penulis menempuh kuliah di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak **Dr. Irwandy, SKM., M.ScPH., M.Kes** selaku Ketua Departemen Manajemen Rumah Sakit Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin terkhusus Dosen Departemen Manajemen Rumah Sakit yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis dan **Ibu Ija, Kak Rany dan Kak Fuad** selaku staf Departemen Manajemen Rumah Sakit yang telah memfasilitasi dan membantu selama ini.
5. Direktur dan Kepala Instalasi/Unit **Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar** terkhusus **staff bagian penelitian kak Vikramawardani** atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan dalam proses penelitian.

6. Kepada **Prof. Dr. dr. H. M. Alimin Maidin, MPH** dan Ibu **Fatmawaty Alimin** atas dukungan dan nasehatnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi **Tante Saida (Ibu Dosen, Mama Indar, Kak Risma, Fikri, Arqam, Yusri**, dan semua keluarga yang tidak dapat kusebutkan satu-persatu.
8. Teman-teman MRS 2017 (**Kesebelasan MRS**), atas kebersamaannya, motivasi dan kerja samanya selama di departemen MRS.
9. Teman-teman bimbingan skripsi (**Aniba dan Thesa**) atas motivasi, nasehat dan kerjasamanya selama ini.
10. Teman-teman tercinta di Klinik Yasin Pratama **Pupin Astuti, Mutia Nur Rahma, Nur Indah Sari** serta **Andi Ainun Nururrahmi** dan **Adriana**, terima kasih banyak atas saran, kritik, masukan, dukungan, hiburan dan penyemangatnya selama ini serta selalu ada dari awal hingga akhir semester.
11. Teman sister lillah **Musdalifah** dan **Hikmawati** selaku teman sejak kecil hingga sekarang yang selalu memotivasi, menasehati dan mendoakan. Serta **Mufidah, Annisa** dan **Munira** yang selalu menyemangati dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman **Komunitas HEC Makassar** (Hasanuddin English Community) terkhusus **Muthmainnah, Triana dan Febi** atas doa dan motivasinya selama ini.
13. Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berjasa dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, atas segala doa, semangat dan dukungannya yang tulus diberikan untuk penulis selama menjalani studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersimpati pada skripsi ini untuk penyempurnaannya. Akhir kata, tiada kata yang patut penulis ucapkan selain doa semoga Allah Subhanahu Wa Ta'la senantiasa melimpahkan ridho dan berkah-Nya atas amalan kita di dunia maupun di akhirat. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 13 Oktober 2022

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR SINGKATAN	xviii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja.....	10
B. Tinjauan Umum Tentang Perawat	20
C. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit.....	25
D. Matriks Penelitian Terdahulu	30
E. Mapping Teori.....	37
F. Kerangka Teori.....	38
BAB III	39
KERANGKA KONSEP	39
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian	39
B. Kerangka Konsep Penelitian	42

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	43
BAB IV	49
METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian	49
D. Instrumen Penelitian.....	50
E. Pengumpulan Data	51
F. Teknik Pengolahan Data	52
G. Analisis Data	53
H. Penyajian Data	54
BAB V	55
HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
B. Hasil Penelitian	57
1. Karakteristik Umum Responden	58
2. Deskripsi Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar	64
a. Kepuasan Terhadap Gaji	65
b. Kepuasan Terhadap Promosi	66
c. Kepuasan Terhadap Supervisi	67
d. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	69
e. Kepuasan Terhadap Pekerjaan.....	70
f. Kepuasan Terhadap Kepemimpinan.....	71
g. Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja.....	72
h. Kepuasan Terhadap Kesempatan Untuk Maju	74
C. Pembahasan Penelitian.....	75
BAB VI	110
KESIMPULAN DAN SARAN	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran.....	111

DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN 1	123
LAMPIRAN 2	128
LAMPIRAN 3	130
LAMPIRAN 4	149
LAMPIRAN 5	150
LAMPIRAN 6	151
LAMPIRAN 7	152
LAMPIRAN 8	153
LAMPIRAN 9	154

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Matriks Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	43
Tabel 4.1	Jumlah Sampel Perawat	50
Tabel 5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Umum di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022	58
Tabel 5.2	Distribusi Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan Umur di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.....	60
Tabel 5.3	Distribusi Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	61
Tabel 5.4	Distribusi Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	61
Tabel 5.5	Distribusi Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan Unit Kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	62
Tabel 5.6	Distribusi Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	63
Tabel 5.7	Distribusi Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan Status Kepegawaian di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022...	63
Tabel 5.8	Distribusi Kepuasan Kerja Perawat Berdasarkan Gaji pokok di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	64
Tabel 5.9	Distribusi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022	64
Tabel 5.10	Distribusi Kepuasan Perawat Terhadap Gaji di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022	65
Tabel 5.11	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Gaji di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022	65
Tabel 5.12	Distribusi Kepuasan Perawat Terhadap Promosi di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022	66
Tabel 5.13	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Promosi di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022	67
Tabel 5.14	Distribusi Kepuasan Perawat Terhadap Supervisi di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022	68
Tabel 5.15	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Supervisi di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	68
Tabel 5.16	Distribusi Kepuasan Perawat Terhadap Rekan Kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022	69
Tabel 5.17	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Rekan Kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	69
Tabel 5.18	Distribusi Kepuasan Perawat Terhadap Pekerjaan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022	70
Tabel 5.19	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pekerjaan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	71
Tabel 5.20	Distribusi Kepuasan Perawat Terhadap Kepemimpinan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	71

Tabel 5.21	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kepemimpinan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	72
Tabel 5.22	Distribusi Kepuasan Perawat Terhadap Kondisi Kerja Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	73
Tabel 5.23	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kondisi Kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022.....	73
Tabel 5.24	Distribusi Kepuasan Perawat Terhadap Kesempatan Untuk Maju di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022	74
Tabel 5.25	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kesempatan Untuk Maju di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2022	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Mapping Theory</i>	37
Gambar 2.2	Kerangka Teori Penelitian	38
Gambar 3.1	Kerangka Konsep Penelitian.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	123
Lampiran 2	Hasil Uji Validasi Kuesioner Penelitian	128
Lampiran 3	Hasil Analisis SPSS	130
Lampiran 4	Surat Pengantar Izin Penelitian dari FKM UNHAS	149
Lampiran 5	Surat Izin Meneliti dari PTSP	150
Lampiran 6	Surat Etik Penelitian	151
Lampiran 7	Surat Keterangan Selesai Meneliti.....	152
Lampiran 8	Dokumentasi Penelitian	153
Lampiran 9	Daftar Riwayat Hidup	154

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

Istilah/Singkatan	Keanjangan/Pengertian
BOR	<i>Bed Occupancy Rate</i>
BTO	<i>Bed Turn Over</i>
MSQ	<i>Minnesota Satisfaction Questioner</i>
RS	Rumah Sakit
RSU	Rumah Sakit Umum
RSUD	Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	Sumber Daya Manusia
SPSS	<i>Statistical Product and Service Solutions</i>
TOI	<i>Turn Over Interval</i>
UU	Undang-Undang
WHO	<i>World Health Organization</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut UU No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif (UU No. 44 Tahun 2009). Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna melibatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus ada dan sebagai unsur utama dalam menciptakan mutu pelayanan di rumah sakit (Nurjanah, Sakka dan Paridah, 2016). Dalam manajemen rumah sakit pula, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi (Purnamasari dan Kapalawi, 2013).

Berdasarkan UU No. 44 tahun 2009 tersebut menyebutkan bahwa persyaratan sumber daya manusia yaitu rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan (UU No. 44 Tahun 2009). Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia terbesar di rumah sakit yaitu sebesar 40%-60% (Swansburg, 2000).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang jumlahnya paling dominan diantara sumber daya manusia lainnya dan terlibat langsung dalam

memberikan pelayanan kepada pasien. perawat memberikan pelayanan selama 24 jam penuh kepada pasien (Nurjanah, Sakka dan Paridah, 2016). Sepertiga dari keseluruhan kegiatan di rumah sakit adalah kegiatan perawat. Oleh karena itu, sepertiga kualitas pelayanan di rumah sakit dipengaruhi oleh perawat dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kepuasan kerja perawat (Gillies, 1994 dalam Basri, 2018). Perawat harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya pada sisi positif. Perawat yang memiliki kepuasan kerja positif akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan menghasilkan pelayanan yang bermutu (Wati, Juanamasta dan Suartini, 2020).

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, dan rekan kerja (Luthans, 2006 dalam Waruwu, 2018). Ketidakpuasan dalam bekerja akan memberi dampak yang buruk yaitu menurunnya motivasi kerja dan loyalitas pegawai, mengakibatkan tingginya *turnover* (tingkat perputaran pegawai) serta kemangkiran pegawai dan tindakan negatif lainnya (Wati, Juanamasta dan Suartini, 2020).

Dalam skala global, tingkat kepuasan kerja perawat masih termasuk dalam kategori yang cukup rendah. Penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukkan bahwa sebesar 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22% perawat diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu

tahun (Baumann, 2007 dalam Rahmadwitya Yulinast, 2016). Penelitian lainnya, pada 1.783 perawat di Amerika Serikat dan Kanada yang rata-rata adalah perawat yang sudah bekerja di rumah sakit selama lebih dari 15 tahun hasilnya menyatakan bahwa 23% tidak puas. Aspek kepemimpinan perawat menempati ketidakpuasan yang paling besar yaitu 57% perawat tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang ada (Clarke, 2007 dalam Fitria dan Sawitri, 2017).

Tasneem, Seyer dan Basustaoglu (2018) menemukan kepuasan keseluruhan rendah di setiap rumah sakit dengan berbagai dimensi pekerjaan global 55,1% tidak puas dengan remunerasi, 52,8% tidak puas dengan peluang promosi, 55,1% tidak puas dengan penghargaan. Semua hasil ini berkenaan dengan gaji, peluang promosi, manfaat dan penghitungan dengan temuan yang disajikan dalam penelitian ini mencerminkan kepuasan kerja pada petugas layanan kesehatan masyarakat di Pakistan.

Pada penelitian di Indonesia, kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit masih cukup rendah karena belum mencapai standarnya, beberapa rumah sakit menetapkan aturan standar kepuasan kerja sekitar 80-85%. Pada rumah sakit M di Kabupaten Pekalongan menetapkan standar kepuasan karyawan pada angka 80%. Berdasarkan penilaian kepuasan kerja yang diukur oleh rumah sakit pada tahun 2015-2018 mendapatkan hasil yang belum memenuhi target yang diharapkan, dimana didapatkan nilai sebesar 62,4% pada tahun 2015, 63,93% pada tahun 2016, 72,29% pada tahun 2017 dan pada tahun 2018 sebesar 76,16%. Kepuasan kerja tersebut sudah semakin meningkat dari tahun ke tahun, tapi belum mencapai angka yang diharapkan. Namun pada penelitian

Susanto dkk tahun 2020 di rumah sakit tersebut didapatkan tingkat kepuasan kerja karyawan sebesar 84,3% dalam kategori puas dan sudah memenuhi target yang diharapkan yaitu 80% (Susanto, Suryawati dan Arso, 2020).

Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Nursalam, 2013). menurut WHO (2010), beberapa negara di Asia Tenggara termasuk Indonesia menemukan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit menjalani peningkatan beban kerja karena masih mengalami kekurangan jumlah perawat (Kemenkes, 2015) dalam (Fitria dan Sawitri, 2017).

Pada penelitian kepuasan kerja perawat di rumah sakit Stella Maris Makassar pada tahun 2013 sebesar 60,8%. Kepuasan kerja perawat di rumah sakit ini masih tergolong rendah karena berdasarkan target yang ingin dicapai rumah sakit tersebut untuk kepuasan kerja perawat adalah sebesar 85%. Kepuasan kerja perawat di rumah sakit ini pada tahun 2010-2013 mengalami penurunan yaitu pada tahun 2010 sebesar 84,53%, tahun 2011 sebesar 82,58%, pada tahun 2012 sebesar 82,12% dan pada tahun 2013 sebesar 60,8% (Argapati, Noor dan Sidin, 2013).

Penelitian yang dilakukan Bachtiar (2014) di rumah sakit umum Asy Syaafi Pamekasan Madura menunjukkan bahwa penyebab ketidakpuasan perawat yang terbesar terletak pada gaji khususnya dalam hal sistem penggajian dengan presentase sebesar 45%. (Bachtiar, 2014).

Karimah (2017) menemukan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah Sakit Pemerintah Kota Makassar sebesar 63,87%. Variabel yang menentukan kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, gaji, supervisi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi rumah sakit, hubungan interpersonal, status, dan keamanan. Tingkat kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel penelitian yaitu, prestasi 81,2%, pengakuan 75,4%, pekerjaan itu sendiri 81,2%, tanggung jawab 85,5%, promosi 59,4%, gaji 73,9%, supervisi 71%, kondisi kerja 52,2%, kebijakan dan administrasi rumah sakit 65,2%, hubungan interpersonal 78,3%, status 72,5%, dan keamanan 65,2% (Karimah, 2017).

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2019) aspek yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rusman dkk, 2016 mengenai tingkat kepuasan kerja pada karyawan dengan menggunakan lima variabel yaitu pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan variabel penelitian tersebut yaitu pekerjaan 57,5%, supervisi 62,5%, gaji 75,0%, promosi 70,0%, dan rekan kerja sebesar 70,0% (Rusman, Wahyuni dan Jayanti, 2016).

Namun menurut Luthan (2006) aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dari pekerjaannya, yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan/supervisi, teman sekerja, promosi dan gaji. Sedangkan menurut Rivai (2006) kepuasan kerja dipengaruhi oleh isi pekerjaan, supervisi, kepemimpinan, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja dan kondisi kerja. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Wolo, Trisnawati, dan wiyadi

(2017) menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan kondisi/lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukio Yogyakarta (Wolo, Trisnawati dan Wiyadi, 2017).

Oleh karena itu, mengacu pada teori Colquitt, Lepine, dan Wesson (2019), Luthan (2006), Rivai (2006) dan beberapa penelitian yang telah dipaparkan terkait dengan kepuasan kerja. Salah satu keberhasilan rumah sakit ada pada sumber daya manusianya dan perawat adalah sumber daya manusia terbesar di rumah sakit sebagai komponen yang sangat menentukan dalam sebuah pelayanan di rumah sakit, maka sudah selayaknya rumah sakit memperhatikan kepuasan kerja perawatnya agar didapat pelayanan rumah sakit yang berkualitas. Sehingga, penting untuk dilakukan penelitian tentang “Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar”.

Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar merupakan rumah sakit swasta milik Yayasan Badan Wakaf Universitas Muslim Indonesia (UMI), yang sebelumnya bernama Rumah sakit 45 milik Yayasan Andi Sose yang didirikan tanggal 5 Oktober 1988 dan pada tahun 2003 telah dilakukan penyerahan kepemilikan ke Yayasan Wakaf UMI. Visinya “Menjadi Rumah Sakit dengan pelayanan kesehatan dan pendidikan yang islami, unggul dan termuka di Indonesia”.

Berdasarkan hasil survei awal di rumah sakit Ibnu Sina Makassar, jumlah total pengawainya yaitu 449 orang (Data SDM Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, 2021). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar karena berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Abdillah (2017)

terkait kinerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar sebesar 40,8% tingkat kinerja perawat rendah. Juga berdasarkan penelitian yang dilakukan Herawaty (2021) tentang efisiensi pelayanan rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar tahun 2016-2018 didapatkan hasil bahwa BOR (*bed occupancy rate*) mengalami penurunan pada tahun 2016 adalah 60%, 2017 52% dan 2018 46%. BOR tersebut masih dalam kategori belum efisien, kategori idealnya adalah angka 75-85%. TOI (*turn over interval*) dan BTO (*bed turn over*) juga secara keseluruhan belum efisien. Selain itu, Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, menurut staff bagian personalia/SDM mengatakan bahwa berdasarkan data rekap absensi perawat di rumah sakit Ibnu Sina pada bulan Juni 2022, hampir setiap hari ada saja perawat yang terlambat masuk rumah sakit untuk bekerja, hal ini mengidentifikasi bahwa adanya ketidakpuasan kerja perawat.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana gambaran kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel gaji di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.
- b. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel promosi di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.
- c. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel supervisi di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.
- d. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel rekan kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.
- e. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel pekerjaan di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.
- f. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel kepemimpinan di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.
- g. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel kondisi kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.
- h. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel kesempatan untuk maju di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2022.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca serta menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti lainnya mengenai kepuasan kerja perawat.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai kepuasan kerja perawat, serta dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan mengenai manajemen sumber daya manusia di rumah sakit salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja sumber daya manusia.

3. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu referensi terkait gambaran kepuasan kerja perawat pada rumah sakit tersebut, dan sebagai bahan referensi penelitian karena belum pernah ada yang meneliti terkait kepuasan kerja perawat di RS Ibnu Sina Kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Jufrizen (2017) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

Menurut Kaliski (dalam Aziri, 2011) Kepuasan kerja adalah perasaan pencapaian pekerja dan keberhasilan pekerja dalam pekerjaan. Pada umumnya dianggap terkait langsung dengan produktivitas serta kesejahteraan pribadi. Kepuasan kerja menyiratkan melakukan pekerjaan yang dinikmati seseorang, melakukannya dengan baik dan diberi imbalan atas upaya seseorang. Kepuasan kerja lebih lanjut menyiratkan antusiasme dan kebahagiaan dengan pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah

kunci utama yang mengarah pada pengakuan, pendapatan, promosi, dan pencapaian tujuan lain yang mengarah pada perasaan puas.

Menurut Friedman mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemenuhan batin dan emosi kebanggaan melakukan pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja adalah kesenangan yang didapat seorang karyawan ketika dia merasa telah menyelesaikan pekerjaan yang penting dan dihargai (Ulutas, 2018).

Menurut Karambut dan Noormijati (2012) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu refleksi atau pencerminan dari seberapa jauh seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan, sehingga situasi atau keadaan pekerjaan tersebut mempunyai nilai tertentu bagi dirinya. Kepuasan kerja itu sendiri terdiri dari perasaan-perasaan dan tingkah laku-tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Semua aspek-aspek penting pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif, memberikan kontribusi terhadap perkembangan perasaan-perasaan kepuasan atau ketidakpuasan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang akan menimbulkan rasa puas dan tidak puas dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Teori Kepuasan Kerja

Berbagai teori yang berusaha menjelaskan kepuasan kerja.

a. Menurut *Robbins dan Judge (2009:40)*

kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun.

b. *Job Characteristics Theory (Hackman & Oldham (1975-76)*

Hackman dan Oldham (1980) perumusan asli dari teori karakteristik pekerjaan berpendapat bahwa hasil redesign pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa moderator. Yang menonjol di antara para moderator ini adalah perbedaan sejauh mana berbagai individu atau karyawan menginginkan pengembangan pribadi atau psikologis (Perry et al., 2006 dalam Khan and Nawas, 2010). Kejelasan tugas mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar. Kami berharap bahwa kejelasan peran yang lebih besar akan menciptakan karyawan yang lebih puas dengan, berkomitmen untuk, dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Moynihan & Pandey, 2007 dalam Khan and Nawas, 2010).

c. *Job satisfaction according to Gilmer (1966)*

Gilmer mengatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah hasil dari berbagai sikap yang dipegang seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap faktor-faktor terkait dan terhadap kehidupan secara umum.

d. Job Satisfaction according to Spector (1997)

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, maupun atasan. Kepuasan kerja adalah satu set perasaan dan emosi yang favorable dan unfavorable mengenai bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

e. Herzberg (Edwin Locke, 1968)

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Mathis & Jackson (2006) dikenal dengan teori dua faktor yang mengasumsikan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik dinamakan motivator yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan sedangkan faktor ekstrinsik dinamakan sebagai faktor *hygiene* yang terdiri dari hubungan interpersonal, administrasi atau kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji dan kondisi kerja.

f. Goal Setting Theory (Edwin Locke, 1968)

Pada akhir 1960-an, Edwin Locke berpendapat bahwa niat, dinyatakan sebagai tujuan, dapat menjadi sumber utama motivasi dan kepuasan kerja (Shajahan & Shajahan, 2004 dalam Khan and Nawas,

2010). Beberapa tujuan spesifik mengarah pada peningkatan kinerja. Misalnya, tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah dan umpan balik mengarah ke kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Demikian pula, tujuan 'keras tertentu' menghasilkan tingkat output yang lebih tinggi daripada tujuan 'umum' dari 'melakukan yang terbaik'.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2019) faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. *Pay Satisfaction*/Kepuasan gaji

Mencerminkan perasaan yang dirasakan karyawan berhubungan dengan bayaran yang mereka terima. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan, antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

b. *Promotion Satisfaction*/Kepuasan Promosi

Mencerminkan perasaan karyawan tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasar pada kemampuan.

c. *Supervision Satisfaction*/Kepuasan Supervisi

Mencerminkan perasaan karyawan yang berhubungan dengan atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan seorang komunikator yang baik, bukannya bersifat malas, pengganggu dan menjaga jarak dengan karyawannya.

d. *Cowoker Satisfaction*/Kepuasan Rekan Kerja

Mencerminkan perasaan karyawan tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik, bukannya bersifat pemalas, membosankan dan menyebalkan. Selain itu karyawan mengharapkan rekan sekerjanya selalu membantu dalam bekerja.

e. *Satisfaction with the Work it Self* /Kepuasan Pekerjaan itu sendiri

Mencerminkan perasaan karyawan tentang tugas pekerjaan mereka yang sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik dan memanfaatkan keterampilan, lebih penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang dan membuat tidak nyaman. Aspek ini berfokus pada yang kegiatan yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

Menurut Luthans (2006) dalam Karambut dan Noormijati (2012) Pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan mengidentifikasi lima faktor yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Kelima faktor tersebut adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
- b. Pendapatan/gaji adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.

- c. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
- d. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
- e. Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Gilmer dalam Melani and Suhaji (2012) sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
- d. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

- e. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.
- f. Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn tover.
- g. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- h. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
- i. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hariandja (2006) dalam Jufrizen (2017) meliputi :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawannya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas, karena merasa dihargai dengan setimpal.

b. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan sekerja

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

d. Atasan

Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

e. Promosi

Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan

akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan.

3. Respon dan Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2012) terdapat empat respon yang ditunjukkan karyawan apakah mereka puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka dengan menggunakan dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Keempat respon tersebut yaitu:

- a. Keluar (*Exit*). Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- b. Aspirasi (*Voice*). Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, berdemo, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- c. Kesetiaan (*Loyalty*). Secara pasif tetap optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk memercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
- d. Pengabaian (*Neglect*). Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.

Menurut Luthans (2006) dalam Jufrizen (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

- a. Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja

akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

b. Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mapu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

B. Tinjauan Umum Tentang Perawat

1. Definisi Perawat

Menurut Depkes Tahun 2005, Perawat adalah tenaga profesional di bidang perawatan kesehatan yang terlibat dalam kegiatan perawatan. Perawat bertanggung jawab untuk perawatan, perlindungan, dan pemulihan pasien penderita penyakit akut atau kronis, pemeliharaan kesehatan orang sehat, dan penanganan keadaan darurat yang mengancam nyawa dalam berbagai jenis perawatan kesehatan.

Menurut Suganda (2017), perawat adalah profesi dengan fungsi otonom yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesionalnya adalah membantu mengidentifikasi dan menemukan

kebutuhan pasien. Perawat adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk membantu pasien memenuhi kebutuhannya. Keperawatan pada hakikatnya adalah suatu profesi yang melayani manusia dan kemanusiaan, artinya profesi keperawatan menempatkan kepentingan kesehatan masyarakat di atas kepentingannya sendiri. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan yang humanistik berdasarkan pengetahuan dan petunjuk keperawatan dalam pemberian pelayanan dan asuhan keperawatan, dengan mengacu pada Standar Pelayanan Keperawatan dan Kode Etik Keperawatan sebagai syarat utama.

Menurut Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bentuk-bentuk asuhan keperawatan antara lain :

- a. Bentuk asuhan keperawatan pada manusia sebagai klien yang memiliki ketidakmampuan dalam memenuhi kebutuhan dasar ini dapat diberikan melalui pelayanan keperawatan untuk meningkatkan atau memulihkan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan dasarnya khususnya kebutuhan fisiologis.
- b. Bentuk asuhan keperawatan pada manusia sebagai klien yang memiliki ketidakmauan dalam memenuhi kebutuhan dasar ini dapat di berikan melalui pelayanan keperawatan yang bersifat bantuan dalam pemberian motivasi pada klien yang memiliki penurunan dalam

kemauan sehingga diharapkan terjadi motivasi yang kuat untuk membangkitkan semangat hidup agar terjadi peningkatan.

Bentuk asuhan keperawatan pada manusia sebagai klien yang memiliki ketidaktahuan dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia ini dapat diberikan melalui pelayanan keperawatan yang bersifat pemberi pengetahuan, yang berupa pendidikan kesehatan (*health education*) yang dapat dilakukan pada individu, keluarga atau masyarakat yang mempunyai pengetahuan yang rendah dalam masalah perawatan kesehatan sehingga diharapkan dapat terjadi perubahan peningkatan kebutuhan dasar. Agar mampu melaksanakan asuhan keperawatan maka perawat harus mempunyai beberapa peran.

2. Fungsi Perawat

Menurut Suganda (2017), ada tiga fungsi perawat yaitu mandiri, ketergantungan dan kolaboratif. Ketiga fungsi ini biasanya digunakan untuk: Menjelaskan tindakan keperawatan atau strategi keperawatan yang diperankan oleh perawat.

a. Fungsi Mandiri

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhan dasar manusia.

b. Fungsi Ketergantungan

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau intruksi dari perawat lain sebagai tindakan pelimpahan

tugas yang diberikan. Biasanya diberikan oleh perawat spesialis kepada perawat umum, atau dari perawat primer kepada perawat pelaksana.

c. Fungsi Kolaborasi

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan diantara tim satu dengan tim yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerja sama tim dalam pemberian pelayanan. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari tenaga profesi kesehatan lainnya.

3. Tugas Perawat

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan dapat dilakukan secara bersama-sama atau sendiri dan harus dilakukan secara bertanggung jawab dan akuntabel. Dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, perawat bertugas sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang, dan pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Tugas perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan dapat dilaksanakan sesuai dengan tahapan dalam proses keperawatan. Tugas perawat berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah sebagai berikut :

- a. Mengkaji kebutuhan pasien, keluarga, kelompok dan masyarakat serta sumber yang tersedia dan potensi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Mengumpul data, menganalisis dan menginterpretasikan data.
- b. Merencanakan tindakan keperawatan kepada individu, keluarga kelompok dan masyarakat berdasarkan diagnosis keperawatan. Mengembangkan rencana tindakan keperawatan.
- c. Melaksanakan rencana keperawatan yang meliputi upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan dan pemeliharaan kesehatan termasuk pelayanan klien dan keadaan terminal. Menggunakan dan menerapkan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu perilaku, sosial budaya, ilmu biomedik dalam melaksanakan asuhan keperawatan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia.
- d. Mengevaluasi hasil asuhan keperawatan. Menentukan kriteria yang dapat diukur dalam menilai rencana keperawatan. Menilai tingkat pencapaian tujuan. Mengidentifikasi perubahan-perubahan yang diperlukan.
- e. Mendokumentasi proses keperawatan, mengevaluasi data permasalahan keperawatan, mencatat data dalam proses keperawatan, menggunakan catatan klien untuk memonitor asuhan keperawatan.
- f. Berperan serta dalam melaksanakan penyuluhan kesehatan kepada klien, keluarga, kelompok, serta masyarakat. Mengidentifikasi kebutuhan pendidikan kesehatan, membuat rencana penyuluhan kesehatan, mengevaluasi hasil penyuluhan kesehatan.

- g. Mengelola perawatan klien dan berperan sebagai ketua tim dalam melaksanakan kegiatan keperawatan, menerapkan keterampilan manajemen dalam keperawatan klien secara menyeluruh.

C. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit

1. Definisi Rumah Sakit

Berdasarkan Undang-Undang No. 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan modern adalah suatu organisasi yang sangat kompleks karena padat modal, padat teknologi, padat karya, padat profesi, padat sistem, dan padat mutu serta padat resiko.

2. Tujuan Penyelenggaraan Rumah Sakit

Di dalam Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, pengaturan penyelenggaraan Rumah Sakit bertujuan:

- b. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan;
- c. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit;
- d. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit; dan
- e. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan rumah sakit.

3. Tugas dan fungsi Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit bertugas untuk memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Untuk menjalankan tugas tersebut Rumah Sakit mempunyai fungsi, sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Makna undang-undang tersebut di atas bahwa rumah sakit memiliki tugas utama yaitu memberikan pelayanan kesehatan dengan memberikan perlindungan kepada semua pihak terutama perlindungan kepada pasien. Untuk itu diperlukan standar penanganan agar tidak terjadi tindakan di luar standar penanganan pasien yang ujungnya justru membahayakan kehidupan pasien rumah sakit.

4. Klasifikasi Rumah Sakit

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, Rumah Sakit dapat digolongkan berdasarkan bentuknya menjadi:

- a. Rumah Sakit Menetap, merupakan rumah sakit yang didirikan secara permanen untuk jangka waktu lama untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.
- b. Rumah Sakit Bergerak, merupakan rumah sakit yang siap guna dan bersifat sementara dalam jangka waktu tertentu dan dapat dipindahkan dari satu lokasi ke lokasi lain. Rumah sakit bergerak umumnya berbentuk bus, kapal laut, karavan, gerbong kereta api, atau kontainer.
- c. Rumah Sakit Lapangan, merupakan rumah sakit yang didirikan di lokasi tertentu selama kondisi darurat dalam pelaksanaan kegiatan tertentu yang berpotensi bencana atau selama masa tanggap darurat bencana.

Berdasarkan jenis pelayanannya Rumah sakit terdiri atas rumah sakit umum dan rumah sakit khusus.

- a. Rumah Sakit Umum adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Rumah sakit umum diklasifikasikan menjadi Rumah Sakit Umum Kelas A, Kelas B, Kelas C, dan Kelas D. Penetapan klasifikasi rumah sakit dibagi berdasarkan ketersediaan tempat tidur.

- b. Rumah Sakit Khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit atau kekhususan lainnya. Rumah sakit khusus diklasifikasikan menjadi Rumah Sakit Umum Kelas A, Kelas B, dan Kelas C.

Berdasarkan pengelolaannya, rumah sakit di bagi atas :

- a. Rumah Sakit Umum Publik/Pemerintah, merupakan rumah sakit umum milik pemerintah, baik pusat maupun daerah, Departemen Pertahanan dan Keamanan, maupun Badan Usaha Milik Negara. Rumah sakit umum pemerintah dapat dibedakan berdasarkan unsur pelayanan pelayanan, fisik dan peralatan menjadi empat kelas yaitu rumah sakit umum Kelas A, B, C, dan D.
- b. Rumah Sakit Umum Swasta, terdiri atas :
 - 1) Rumah Sakit Umum Swasta Pratama, yaitu rumah sakit umum swasta yang memberikan pelayanan medik bersifat umum, setara dengan rumah sakit pemerintah kelas D.
 - 2) Rumah Sakit Umum Swasta Madya, yaitu rumah sakit umum swasta yang memberikan pelayanan medik bersifat umum dan spesialisik dalam empat cabang, setara dengan rumah sakit pemerintah kelas C.
 - 3) Rumah Sakit Umum Swasta Utama, yaitu rumah sakit umum swasta yang memberikan pelayanan medik bersifat umum, spesialisik dan subspesialisik, setara dengan rumah sakit pemerintah kelas B.

D. Matriks Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, dan Nama Jurnal	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Populasi dan Sampel	Hasil
1.	Ni Made Nopita Wati, I Gede Juanamasta, dan Ni Luh Suartini, 2020 GASTER Vol. 18 No. 2	Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya.	a. jenis kelamin b. status perkawinan c. umur d. pendidikan e. masa kerja	Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif.	populasi 165 perawat dan jumlah sampel sebanyak 130 responden dengan teknik pengambilan sampel <i>purposive sampling</i> .	Hasil penelitian ini yaitu yang mendominasi berjenis kelamin perempuan sebesar 74,6%, dengan paling banyak dalam rentang umur antara 20-30 tahun sebesar 62,3%, perawat paling banyak berlatar belakang pendidikan DIII Keperawatan sebesar 55,4%, perawat dengan status kawin paling banyak sebesar 68,5% dan perawat paling banyak memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sebesar 60,1% dan sebanyak 94,6 % perawat menyatakan cukup puas bekerja di RSUD Wangaya.
2.	Christopher Holmberg, Jino Caro and Iwona Sobis, 2017 <i>International Journal of</i>	<i>Job satisfaction among Swedish mental health nursing personnel: Revisiting</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang teori Herzberg dalam	Menggunakan variabel teori Herzberg	Metode kualitatif dengan studi eksploratif yang didasarkan pada wawancara semi struktur	25 tenaga keperawatan	Teori Herzberg terbukti berguna dalam mengeksplorasi kepuasan kerja dalam teori ini, tetapi sebagian temuannya bertentangan dengan prinsip dasar teori tersebut. kemajuan karir dan insentif, seperti gaji dan kompensasi, dianggap kurang, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja.

No	Penulis, Tahun, dan Nama Jurnal	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Populasi dan Sampel	Hasil
	<i>Mental Health Nursing</i>	<i>the two-factor theory</i>	kaitannya dengan kepuasan kerja di antara tenaga keperawatan kesehatan mental Swedia dalam perawatan psikiatri di rawat inap.				
3.	Nanditya IF, Mohammad Mansur, dan Samsul Huda, 2014 <i>Jurnal Kedokteran Brawijaya</i>	<i>Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang membentuk kepuasan kerja tenaga kesehatan yang menurunkan angka turnover dan kinerja RS	Faktor ekstrinsik, faktor intrinsik.	Metode penelitian adalah deskriptif analitik	responden 84 tenaga kesehatan yang terdiri dari perawat, bidan, farmasi, analis laboratorium, radiografer, ahli gizi, perekam medis, dan fisioterapis. Sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbentuk faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor intrinsik yang terbentuk adalah penghargaan. Faktor ekstrinsik yang terbentuk adalah kebijakan RS, gaji dan kompensasi, lingkungan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Terdapat masalah komunikasi yang mempengaruhi persepsi kepuasan kerja oleh tenaga kesehatan di RSX.

No	Penulis, Tahun, dan Nama Jurnal	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Populasi dan Sampel	Hasil
						diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling.	
4.	Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati dan Wiyadi Program, 2015 <i>Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya</i>	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta.	gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja.	Metode penelitian ini adalah menggunakan metode regresi linear berganda.	Populasi penelitian ini semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit tersebut sebanyak 96 orang. Sedangkan sampel yang diambil menggunakan <i>purposive sampling</i> sesuai dengan kriteria sampel sebanyak 71 orang.	Hasil analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa dari keenam faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja, yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor gaji, promosi, supervisi, dan rekan sekerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

No	Penulis, Tahun, dan Nama Jurnal	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Populasi dan Sampel	Hasil
5.	Intan Ayu Ningkiswaridan Ratna Dwi Wulandari, 2017 JAKI Volume 5 Nomor 2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.	kepuasan gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan sifat pekerjaan.	Penelitian ini adalah penelitian analitik observasional dengan desain rancang bangun <i>cross sectional</i> .	Data diperoleh melalui kuesioner dengan metode simple random sampling sehingga diperoleh 62 karyawan sebagai responden penelitian.	Hasil uji menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dengan nilai signifikansi 0,02. Faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan meliputi kepuasan gaji ($\text{sig}=0,001$), promosi ($\text{sig}=0,005$), atasan ($\text{sig}=0,004$) dan sifat pekerjaan ($\text{sig}=0,001$). Sedangkan faktor rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.
6.	Nurfrida Pratomo Putri, Ayun Sriatmi, dan Eka Yunila Fatmasari, 2018 Jurnal Kesehatan	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan pada kepuasan kerja perawat di RSUD Tugurejo	pengakuan, pengembangan potensi, kesempatan promosi, penghasilan, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi rumah sakit, interaksi antar	Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan metode deskriptif analitik. Pendekatan yang dipakai	Banyak populasi yaitu 393 orang perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang dan sampel 80 orang dengan Teknik pengambilan	Persentase kelompok responden yang memiliki kepuasan kerja yang baik 53,8%. Persentase tersebut berbeda dibandingkan dengan kelompok responden yang memiliki kepuasan kerja kurang baik yaitu sebesar 46,3%. Hasil penelitian menunjukkan responden memiliki pengakuan yang baik (55%), memiliki tanggung jawab yang baik (55%), memiliki

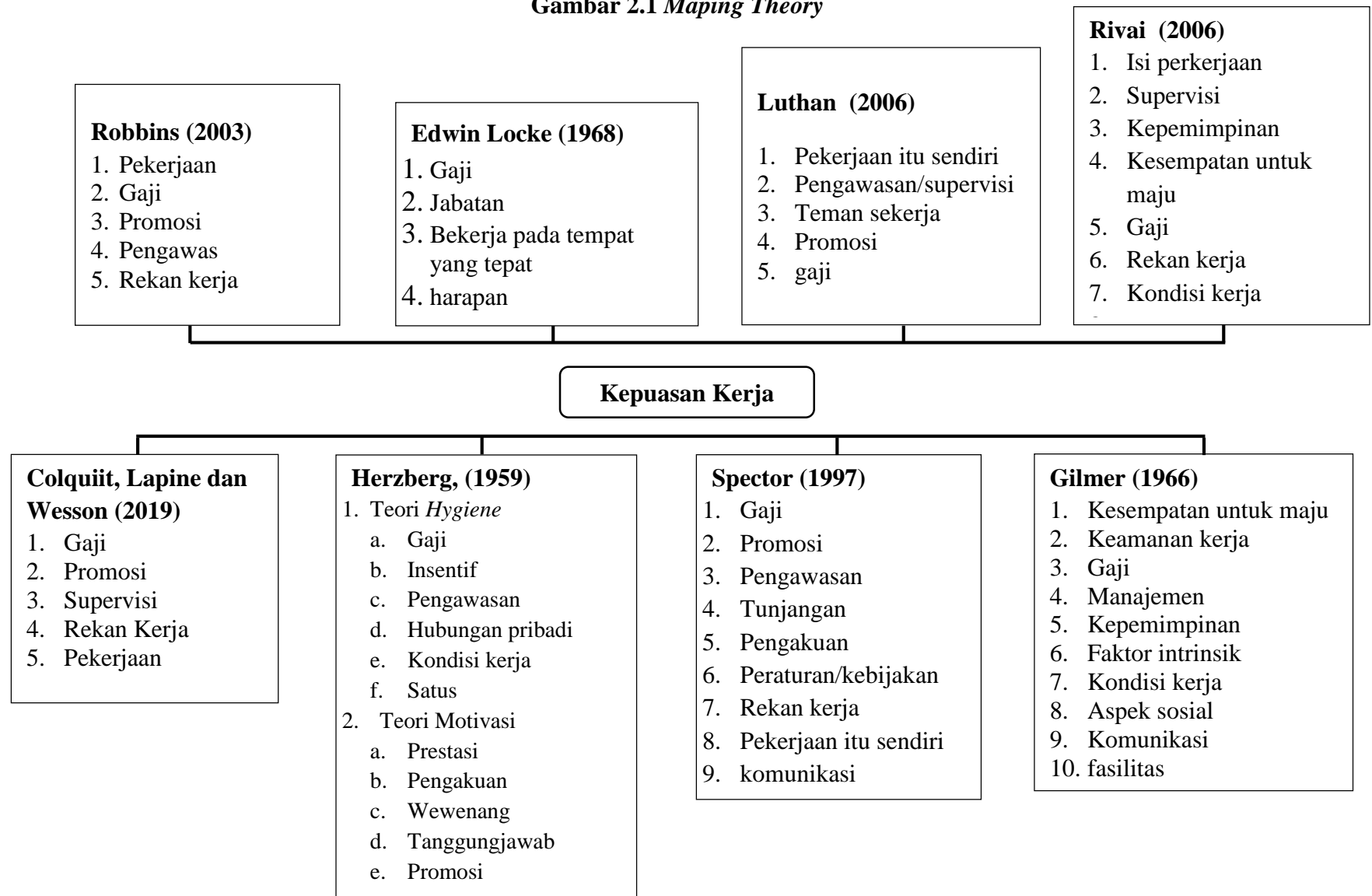
No	Penulis, Tahun, dan Nama Jurnal	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Populasi dan Sampel	Hasil
	Masyarakat (<i>e-Journal</i>)	Tugurejo Semarang	Semarang.	individu, dan supervisi.	<i>cross sectional.</i>	sampel yaitu <i>probability sampling</i> dengan pendekatan <i>proportional random sampling.</i>	pengembangan potensi yang baik (60%), memiliki kesempatan promosi yang baik (51,3%), memiliki penghasilan baik (66,3%), memiliki kondisi kerja baik (60%), mendapat kebijakan dan administrasi rumah sakit baik (82,5%), memiliki interaksi antar individu (90%), dan memiliki supervisi yang baik (93,86%).
7	Elprida Sirait, Endang Pertiwiwati, dan Herawati, 2016 <i>Jurnal Dunia Keperawatan</i> , Volume 4, Nomor 1,	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari.	bertujuan untuk meneliti faktor-faktor (pembayaran, pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi) yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat.	pembayaran, pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi	Metode penelitian adalah <i>deskriptif cross sectional.</i>	83 responden perawat di RSUD Haji Boejasin Pelaihari.	Hasil penelitian menunjukkan hanya faktor pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor lainnya berhubungan.

No	Penulis, Tahun, dan Nama Jurnal	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Populasi dan Sampel	Hasil
8	Andy Eka Bachtiar, 2016 <i>Adi Husada Nursing Journal</i>	Analisis Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Paru Pamekasan	Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyebab ketidakpuasan kerja perawat dan menyusun rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan kerja di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan. Penelitian	Variabel penelitian meliputi faktor higiene dan motivator yang mengacu pada teori Herzberg.	penelitian deskriptif observasional dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Populasi penelitian adalah perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan sebanyak 11 orang sedangkan besar sampel penelitian diambil dengan teknik total populasi.	Responden menyatakan puas terhadap hubungan antar personal, cukup puas terhadap kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, gaji, kondisi pekerjaan, status kerja serta tidak puas terhadap jaminan pekerjaan. Responden menyatakan puas terhadap pekerjaan, cukup puas terhadap kemajuan, pencapaian prestasi, tanggung jawab dan kemampuan untuk berkembang serta tidak puas terhadap pengakuan. Gaji dan pengakuan merupakan faktor penyebab ketidakpuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Paru Pamekasan.
9	Tria Harsiwi Nurul Insani, Sri Sundari (2018)	Faktor Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit	Untuk menjelaskan faktor kepuasan kerja perawat berdasarkan tinjauan	a.motivasi kerja b.lingkungan c.gaji d.interaksi sosial dengan	Penelitian ini menggunakan <i>Literature Review</i> .	penelitian menggunakan jurnal Google Scholar, SINTA dan Jurnal manuskrip	Faktor kepuasan kerja perawat sangat berpengaruh dalam bekerja antara lain, organisasi iklim, kompensasi, kinerja, minat, ketentraman kerja, interaksi, waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan kerja, jaminan sosial, promosi,

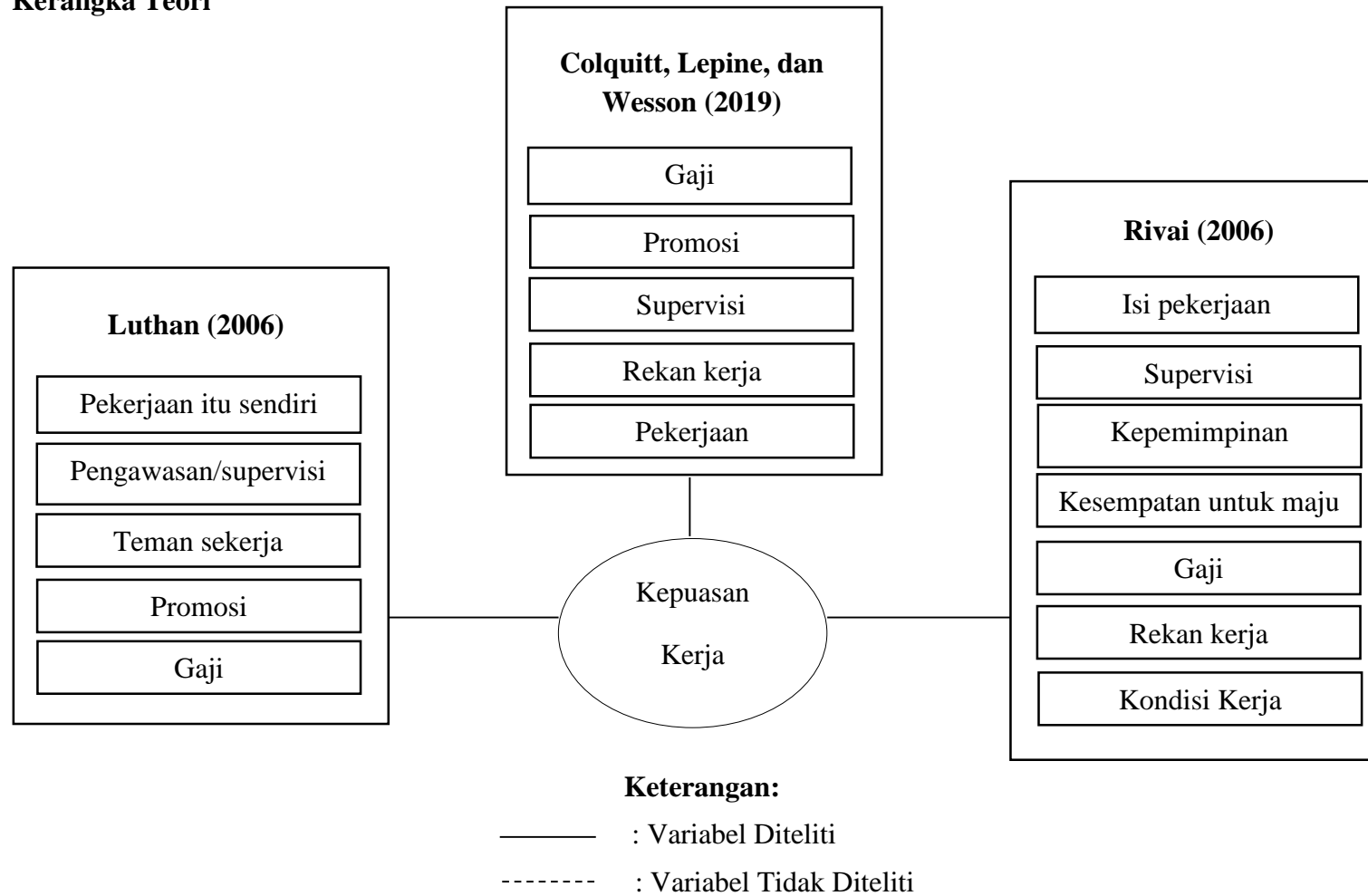
No	Penulis, Tahun, dan Nama Jurnal	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode	Populasi dan Sampel	Hasil
	<i>Journal of Health Studies</i>		pustaka.	atasan e.loyalitas f.penghargaan g.komunikasi h.rekan kerja		yang terdiri dari teks abstrak dan teks lengkap, dengan jumlah reputasi yang diperoleh di Google Scholar; 4, S2; 2, S1; 1, Q; 3 dan Q; 2 total 10 tinjauan literatur dilakukan pada analisis PICO.	lingkungan, gaji, motivasi, supervise. Dibuktikan dari hasil penelitian kepuasan kerja perawat diketahui mayoritas mengalami sedang.

E. Mapping Teori

Gambar 2.1 *Mapping Theory*



F. Kerangka Teori



Gambar 2.2 Kerangka Teori Penelitian

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian

Perawat merupakan sumber daya manusia yang menjadi aset utama yang dimiliki setiap rumah sakit. Perawat juga merupakan sumber daya manusia yang dapat menunjang tercapainya tujuan rumah sakit. Dalam meningkatkan pelayanan yang optimal di rumah sakit maka perlu memperhatikan aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Perawat yang memberikan pelayanan yang baik kepada pasien akan membuat pelanggan rumah sakit nantinya akan loyal kepada institusi pelayanan kesehatan tingkat lanjut. Kepuasan kerja perawat sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja perawat yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan rumah sakit (Prayoga, 2017). Kepuasan kerja perawat harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi

Berdasarkan teori yang telah diadopsi dari teori Colquitt, Lepine, Wesson (2019), Luthan (2006), Rivai (2006) pada bab sebelumnya maka diidentifikasi variabel Kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang dapat dipengaruhi oleh gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, pekerjaan, kepemimpinan, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Berbagai hasil penelitian terdahulu telah menemukan pengaruh variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pada pegawai kesehatan. Variabel ini dipilih dan disesuaikan dengan responden yang terdiri dari perawat. Adapun alasan memilih variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

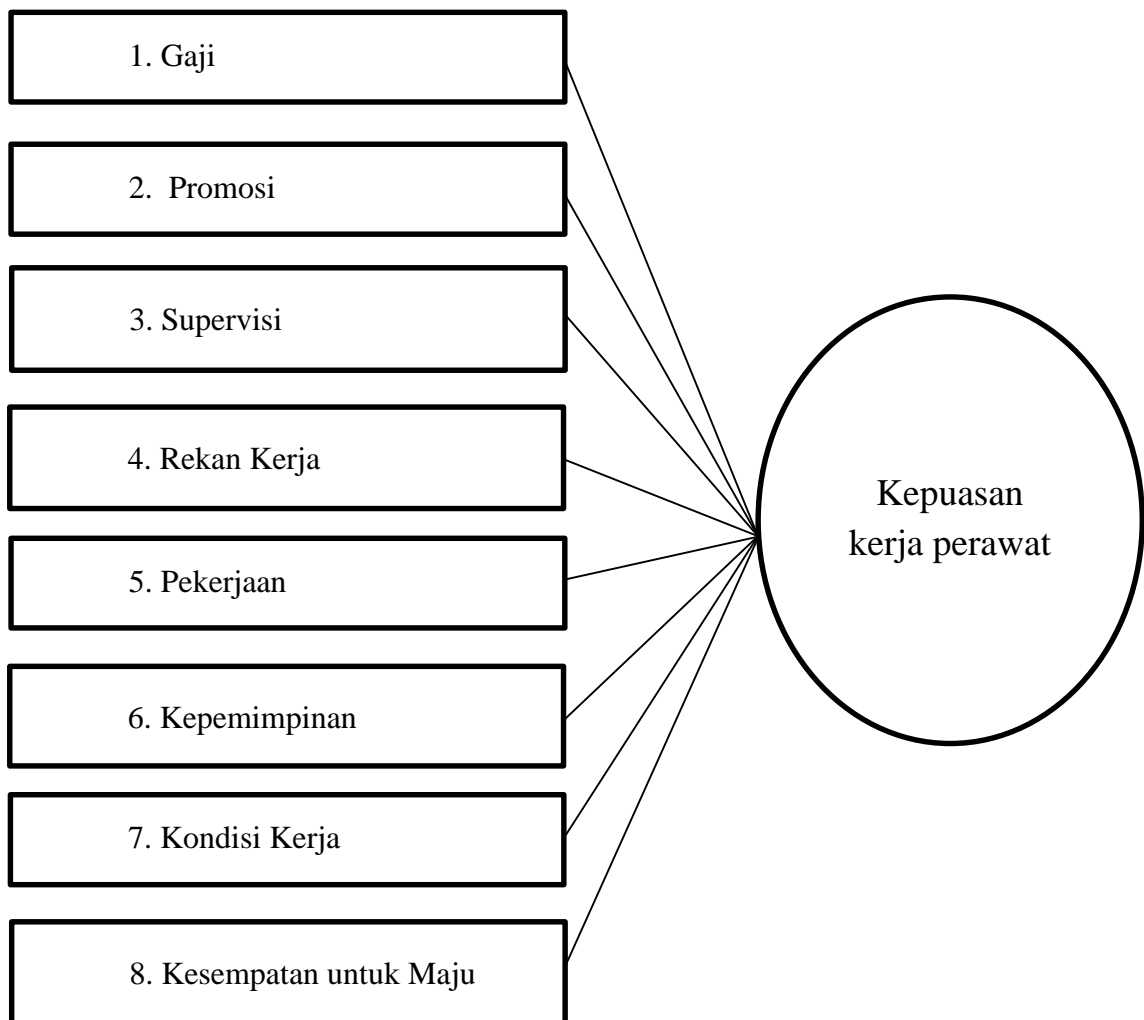
1. Gaji: pernyataan puas responden tentang rasa puas terhadap gaji dan insentif serta tunjangan yang diterima atas hasil pekerjaannya. Berdasarkan beberapa bukti teoritis dan empiris tentang kepuasan kerja pegawai melalui pemberian gaji, bahwa pegawai akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya jika prestasi yang dicapai dapat dihargai dengan memberikan gaji (Akilah, 2020). Pada penelitian tahun 2016 tentang analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. X menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja.
2. Promosi: pernyataan puas responden tentang rasa puas terhadap promosi jabatan yang ada di tempat kerja. Pada penelitian Putra (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan promosi dengan kepuasan kerja
3. Supervisi: pernyataan puas responden tentang rasa puas terhadap penilaian, pengawasan, dan evaluasi yang dilakukan atasan terhadap perawat. Pada penelitian tahun 2016 pada perawat RSUD Haji Boejasin yaitu terdapat hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja. Pada penelitian 2018 terdapat hubungan supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan
4. Rekan kerja: pernyataan puas responden tentang rasa puas terhadap interaksi dan hubungan dengan rekan kerja seperti sesama perawat, staf rumah sakit ataupun dengan atasan yang ada di tempat kerja. Pada penelitian tahun 2013 yang dilakukan pada pegawai tetap RS Haji Jakarta yang menyatakan bahwa ada hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja pegawai.

5. Pekerjaan: pernyataan puas responden tentang rasa puas terhadap pekerjaan dan beban kerja yang diperoleh di tempat kerja. Pada penelitian Wolo, 2017 tentang kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta menunjukkan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Kepemimpinan: pernyataan puas responden tentang rasa puas terhadap kepemimpinan kepala ruangan. Pada penelitian Ramdhani (2012) dan Yulia (2020), menyatakan bahwa ada hubungan kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Berdasarkan penelitian tersebut pula didapatkan bahwa perawat yang puas dalam bekerja lebih banyak pada perawat yang menyatakan kepemimpinan kepala ruangan baik.
7. Kondisi kerja: pernyataan puas responden tentang rasa puas terhadap lingkungan pekerjaan, kondisi tempat kerja, sarana dan fasilitas kerja yang dihadapi perawat. Pada penelitian studi kasus tahun 2018 tentang kepuasan kerja pada karyawan koperasi simpan pinjam x menunjukkan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja.
8. Kesempatan untuk maju: pernyataan puas responden tentang rasa puas terhadap ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja. Pada penelitian tahun 2020 di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar terkait gambaran kepuasan kerja perawat didapatkan bahwa sekitar 23,6% perawat merasa tidak puas terhadap kesempatan untuk maju.

Maka kerangka konsep penelitian dapat digambarkan pada skema dibawah ini:

B. Kerangka Konsep

Dari penjelasan di atas, maka didapatkan kerangka konsep yang tergambar seperti gambar di bawah ini:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
1.	Kepuasan Kerja	kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang (Luthans, 2006).	Tingkat kepuasan perawat terhadap penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaannya berdasarkan variabel gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, pekerjaan, kepemimpinan, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.	1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. rekan kerja 5. pekerjaan 6. kepemimpinan 7. kondisi kerja 8. kesempatan untuk maju	Kuesioner sebanyak 33 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert: 4= sangat setuju 3= setuju 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju	-	Interval
2.	Gaji	Pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh sebagai penghargaan atas pekerjaannya, yang dinilai atas kompetensi, ketetapan waktu pembayaran, rasa	Balas jasa yang diberikan oleh rumah sakit kepada para perawat berupa gaji, insentif dan tunjangan.	1. Pemberian gaji tepat waktu 2. Pemberian insentif tepat waktu 3. Pemberian tunjangan tepat waktu 4. Besaran gaji 5. Besaran insentif 6. Besaran tunjangan	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert: 4= sangat setuju 3= setuju	Skor Terendah: $4 \times 1 = 4$ (25%) Skor Tertinggi : $4 \times 4 = 16$ (100%) Range: $4/16 \times 100\% = 25\%$ $100\% - 25\% = 75\%$	Interval

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
		keadilan yang sesuai dengan beban kerja dan transparansi. (Aziri, 2011).		7. Pemberian gaji secara adil sesuai dengan kompetensi Pemberian gaji secara transparan.	2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju	Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu puas dan tidak puas. Interval (1) = $75\% : 2 = 37,5\%$ Interval (2) = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ Kriteria Objektif: Puas = jika jawaban responden = $> 62,5\%$ Tidak puas = jika jawaban responden = $< 62,5\%$	
3.	Promosi	Perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi (Wahyudi, 2010).	Kenaikan jabatan seorang pegawai untuk menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya.	1. Kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi 2. Frekuensi waktu untuk promosi dinilai baik oleh pegawai 3. Kesesuaian aturan dalam melakukan promosi 4. Adanya keterbukaan promosi kepada pegawai tanpa	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert: 4= sangat setuju 3= setuju 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju	Skor Terendah: $4 \times 1 = 4$ (25%) Skor Tertinggi : $4 \times 4 = 16$ (100%) Range: $4/16 \times 100\% = 25\%$ $100\% - 25\% = 75\%$ Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu puas dan tidak puas.	Interval

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
				diskriminasi		Interval (1) = 75% : 2 = 37,5% Interval (2) = 100% - 37,5% = 62,5% Kriteria Objektif: Puas = jika jawaban responden = > 62,5% Tidak puas = jika jawaban responden = < 62,5%	
4.	Supervisi	Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Siagian, 2014 dalam Sumaeni, HR dan Damayanti, 2019).	Kegiatan pengamatan dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala keperawatan kepada pegawai perawat secara seksama sesuai dengan ketentuan/pedoman pekerjaan yang telah disepakati.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi pelaksanaan supervisi sudah tepat 2. Pengawasan dan evaluasi oleh kepala keperawatan sudah sesuai oleh pedoman yang ada 3. kepala keperawatan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara objektif 4. kepala keperawatan membantu pegawai dalam permasalahan 	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert: 4= sangat setuju 3= setuju 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju	Skor Terendah: $4 \times 1 = 4$ (25%) Skor Tertinggi : $4 \times 4 = 16$ (100%) Range: $4/16 \times 100\% = 25\%$ $100\% - 25\% = 75\%$ Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu puas dan tidak puas. Interval (1) = 75% : 2 = 37,5% Interval (2) = 100% -	Interval

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
				yang menyangkut pekerjaan.		37,5% = 62,5% Kriteria Objektif: Puas = jika jawaban responden = > 62,5% Tidak puas = jika jawaban responden = < 62,5%	
5.	Rekan kerja	Sesama karyawan yang kemampuannya cakup dan saling mendukung dalam pekerjaannya (Luthans, 2002).	Hubungan pegawai dengan kelompok kerjanya yang bekerja di unit yang sama ataupun unit yang berbeda terkait dengan item kerjasama, rekan kerja yang mampu memberikan solusi, rekan kerja yang menghormati dan menghargai hak-hak pribadi dan rekan kerja yang tidak keberatan untuk berbagi ilmu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja 2. Rekan kerja yang mampu memberikan solusi 3. Rekan kerja yang saling menghormati dan menghargai hak-hak pribadi masing-masing 4. Rekan kerja yang tidak keberatan dalam hal berbagi ilmu 	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert: 4= sangat setuju 3= setuju 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju	Skor Terendah: $4 \times 1 = 4$ (25%) Skor Tertinggi : $4 \times 4 = 16$ (100%) Range: $4/16 \times 100\% = 25\%$ $100\% - 25\% = 75\%$ Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu puas dan tidak puas. Interval (1) = $75\% : 2 = 37,5\%$ Interval (2) = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ Kriteria Objektif:	Interval

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
						Puas = jika jawaban responden = > 62,5% Tidak puas = jika jawaban responden = < 62,5%	
6.	Pekerjaan	Keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Luthans, 2002).	Kondisi pekerjaan yang saat ini dilakukan serta tingkat kesulitan yang ada di dalam pekerjaan karyawan di rumah sakit.	1. Pekerjaan yang menantang 2. Pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan 3. Pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan 4. Tanggung jawab yang ada di dalam pekerjaan	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert: 4= sangat setuju 3= setuju 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju	Skor Terendah: $4 \times 1 = 4$ (25%) Skor Tertinggi : $4 \times 4 = 16$ (100%) Range: $4/16 \times 100\% = 25\%$ $100\% - 25\% = 75\%$ Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu puas dan tidak puas. Interval (1) = $75\% : 2 = 37,5\%$ Interval (2) = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ Kriteria Objektif: Puas = jika jawaban responden = > 62,5% Tidak puas = jika	Interval

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
						jawaban responden = < 62,5%	
7.	Kepemimpinan	Suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi (Yamin dan Maisah, 2010).	Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu Kepala Ruangan (KARU) untuk mengarahkan dan mempengaruhi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik guna mencapai tujuan rumah sakit yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala ruangan (KARU) memberikan instruksi yang jelas kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan 2. Kepala ruangan (KARU) sering menanyakan kesulitan yang dihadapi pegawai 3. Kepala ruangan (KARU) mau mendengarkan pendapat pegawai 4. Kepala ruangan (KARU) memberi pujian atas hasil kerja pegawai yang baik 	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert: 4= sangat setuju 3= setuju 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju	Skor Terendah: $4 \times 1 = 4$ (25%) Skor Tertinggi : $4 \times 4 = 16$ (100%) Range: $4/16 \times 100\% = 25\%$ $100\% - 25\% = 75\%$ Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu puas dan tidak puas. Interval (1) = $75\% : 2 = 37,5\%$ Interval (2) = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ Kriteria Objektif: Puas = jika jawaban responden = > 62,5% Tidak puas = jika jawaban responden = < 62,5%	Interval
8.	Kondisi Kerja	Kondisi yang berada	Segala sesuatu yang	1. Kelengkapan	Kuesioner	Skor Terendah:	Interval

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
		disekitar lingkungan karyawan dalam bekerja dan dapat berpengaruh terhadap diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas di tempat kerja (Siagian, 2002 dalam Sumaeni, HR dan Damayanti, 2019).	ada di sekitar pekerja pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari, seperti: kelengkapan peralatan, fasilitas yang memadai, kondisi ruangan kerja dan kondisi keamanan kerja.	peralatan yang mendukung pekerjaan pegawai 2. Kondisi fasilitas kantin di rumah sakit 3. Kondisi fasilitas tempat ibadah di rumah sakit 4. kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dll. 5. kondisi keamanan kerja di tempat kerja	sebanyak 4 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert: 4= sangat setuju 3= setuju 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju	$5 \times 1 = 5$ (25%) Skor Tertinggi : $5 \times 4 = 20$ (100%) Range: $5/20 \times 100\% = 25\%$ $100\% - 25\% = 75\%$ Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu puas dan tidak puas. Interval (1) = $75\% : 2 = 37,5\%$ Interval (2) = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ Kriteria Objektif: Puas = jika jawaban responden = $> 62,5\%$ Tidak puas = jika jawaban responden = $< 62,5\%$	
9.	Kesempatan untuk maju	Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan	Rumah sakit memberikan kesempatan yang sama pada setiap	1. pegawai merasa pekerjaannya dapat membuatnya lebih berkembang	Kuesioner sebanyak 4 pertanyaan dengan	Skor Terendah: $4 \times 1 = 4$ (25%) Skor Tertinggi : $4 \times 4 = 16$ (100%)	Interval

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
		peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja (Gilmer, 1966)	pegawai dalam mengembangkan kemampuan dan karirnya.	2. pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan 3. pegawai diberi kesempatan untuk mempelajari hal baru 4. pegawai diberi kesempatan untuk menjadi kreatif	menggunakan skala Likert: 4= sangat setuju 3= setuju 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju	Range: $4/16 \times 100\% = 25\%$ $100\% - 25\% = 75\%$ Kriteria objektif terdiri dari 2 kategori yaitu puas dan tidak puas. Interval (1) = $75\% : 2 = 37,5\%$ Interval (2) = $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ Kriteria Objektif: Puas = jika jawaban responden = $> 62,5\%$ Tidak puas = jika jawaban responden = $< 62,5\%$	