

# Analisis Determinan Karakteristik Individu Tenaga Keperawatan dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr. H. Koesnadi Bondowoso (*Analysis Determinants of Individual Characteristics Nursing Staff with Job Satisfaction in The Patient Unit of dr. H. Koesnadi's Hospital Bondowoso*)

Moh Taufiqurrahman, Nurfika Asmaningrum, Retno Purwandari  
Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Jember (UNEJ)  
Jl. Kalimantan No. 37 Kampus Tegal Boto Telp./Fax (0331) 323450  
e-mail korespondensi: [mohtaufiqurrahman@yahoo.com](mailto:mohtaufiqurrahman@yahoo.com)

## **Abstract**

*Job satisfaction is a part of the embodiment of the working attitude that is believed to bring influence on work behavior. Job satisfaction is an affective reaction to the work is the result of a comparison of what is happening now and what is actually expected. The study purpose is to analyze the determinants of individual characteristics and job satisfaction of nurses in the inpatient of dr. H. Koesnadi's Hospital Bondowoso. The results of the study known that the nursing staff had problems on the job satisfaction salary, promotion, and supervision. Using analytical observational research with cross sectional approach. The sampling technique used in this study is purposive sampling. The population research was nursing staff in the inpatient unit. There are 73 samples of nursing staff. The instrument used in this research was a questionnaire. The conclusion from the research is that there are two characteristics of individuals who are relationship with job satisfaction is no gender relations and the position and job satisfaction in the inpatient unit of dr. H. Koesnadi's Hospital Bondowoso.*

**Keywords:** *individual characteristics, job satisfaction, nursing services*

## **Abstrak**

Kepuasan kerja merupakan bagian dari perwujudan sikap kerja yang diyakini membawa pengaruh pada perilaku kerja. Kepuasan kerja adalah sebuah reaksi afeksi terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari perbandingan dari apa yang terjadi saat ini dan apa yang sebenarnya diharapkan terjadi. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis determinan karakteristik individu tenaga keperawatan dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum dr. H. Koesnadi Bondowoso. Hasil studi diketahui bahwa tenaga keperawatan mengalami masalah kepuasan kerja pada dimensi gaji, promosi, dan supervisi. Jenis penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Populasi penelitian adalah tenaga keperawatan di ruang rawat inap. Jumlah sample sebanyak 73 tenaga keperawatan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat dua karakteristik individu yang terdapat hubungan dengan kepuasan kerja yaitu ada hubungan jenis kelamin dan posisi dengan kepuasan kerja di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

**Kata Kunci:** karakteristik individu, kepuasan kerja, pelayanan keperawatan

## **Pendahuluan**

Kepuasan kerja merupakan sebuah reaksi afeksi terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari perbandingan dari apa yang terjadi saat ini dan apa yang sebenarnya diharapkan terjadi [1]. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang

berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya [1]. Dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja [2]. Kepuasan kerja dipengaruhi lima dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja [3].

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru yakni organisasi. Karakteristik individu mempunyai peran penting ketika orang membentuk penilaian mereka tentang pekerjaan mereka yang merupakan proses psikologis [4].

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan [5].

Hasil studi pendahuluan di RSUD dr.H. Koesnadi Bondowoso ditemukan dari 13 tenaga keperawatan delapan diantaranya mengatakan tidak puas terhadap gaji dan lima tenaga keperawatan mengatakan puas terhadap gaji. Sembilan tenaga keperawatan mengatakan tidak puas terhadap promosi dan empat lainnya mengatakan puas terhadap promosi. Sepuluh dari tenaga keperawatan mengatakan tidak puas terhadap supervisi sedangkan tiga lainnya mengatakan puas terhadap supervisi sehingga peneliti menemukan masalah kepuasan kerja pada gaji, promosi, dan supervisi. Berdasarkan uraian fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk mengidentifikasi masalah tersebut sebagai penelitian dengan judul "Analisis Determinan Karakteristik Individu Tenaga Keperawatan dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr. H. Koesnadi Bondowoso".

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dengan pendekatan cross sectional. Populasi pada penelitian ini yakni tenaga keperawatan ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso sebanyak 155 dengan pengambilan sampel menggunakan cara *purposive sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 73 responden. Penelitian dilakukan bulan Maret 2014 hingga bulan September 2014. Peneliti melakukan penelitian dengan berpedoman pada etika

penelitian yaitu *informed consent*, kerahasiaan, keanoniman, dan kemanfaatan.

Pengolahan data menggunakan *Chi Square* dengan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Peneliti menggunakan program SPSS untuk proses pengolahan data dan analisis statistik. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dependen dan independen adalah kuesioner.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Individu

Tabel 1 menunjukkan proporsi karakteristik individu responden berdasarkan umur, jumlah terbanyak adalah kelompok umur 18-40 tahun (dewasa dini) dengan jumlah 49 orang (67,1%). Jenis kelamin perempuan memiliki jumlah terbanyak yaitu sebanyak 44 orang (60,3%). Berdasarkan tingkat pendidikan responden, jumlah terbanyak adalah responden pendidikan tinggi (S2, S1) sebanyak 41 orang (56,2%), pendidikan diploma (DIV, DIII) 32 orang (43,8%). Berdasarkan status pernikahan responden terbanyak berstatus menikah 64 orang (87,7%). Rata-rata lama bekerja responden kategorik lama (>3tahun) sebanyak 57 orang (78,1%). Karakteristik posisi responden 64 orang (87,7%) sebagai pelaksana dan 9 orang (12,3%) sebagai kepala ruang. Responden terbanyak di ambil dari Departemen non intensif (Dahlia, Bougenville, Teratai, Melati, Seruni, Mawar, Angrek, dan Rengganis) sebanyak 66 orang (90,4%).

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Individu tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso

Karakteristik individu	Frekuensi	Prosentase
<b>Umur</b>		
Dewasa dini	49	67,1
Dewasa madya	24	32,9
Total	73	100
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-Laki	29	39,7
Perempuan	44	60,3
Total	73	100
<b>Tingkat pendidikan</b>		
Pendidikan Tinggi	41	56,2
Pendidikan Diploma	32	43,8
Total	73	100
<b>Status pernikahan</b>		
Menikah	64	87,7
Belum menikah	9	12,3
Total	73	100
<b>Penguasaan</b>		
Baru (≤3 tahun)	16	21,9
Lama (>3 tahun)	57	78,1
Total	73	100
<b>Posisi</b>		
Kepala ruang	9	12,3
Pelaksana	64	87,7
Total	73	100
<b>Departemen</b>		
Non intensif care	66	90,4
Intensif care	7	9,6
Total	73	100

Sumber: Data primer, September 2014

### Kepuasan Kerja

Tabel 2 menunjukkan dimensi kepuasan kerja sekuensial berdasarkan urutan tingkat kepuasan kerja tertinggi adalah kelompok kerja 47,9%, pekerjaan itu sendiri 35,6%, promosi 20,5%, kondisi kerja 20,5%, pengawasan 16,4%, gaji 13,7%.

Tabel 2. Distribusi Persepsi Responden Tentang dimensi kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso

Dimensi kerja	Frekuensi	Prosentase
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>		
Rendah	29	39,7
Sedang	18	24,7
Tinggi	26	35,6
Total	73	100,0
<b>Gaji</b>		
Rendah	34	46,6
Sedang	29	39,7
Tinggi	20	13,7
Total	73	100,0
<b>Promosi</b>		
Rendah	37	50,7
Sedang	21	28,8
Tinggi	15	20,5
Total	73	100,0
<b>Pengawasan</b>		
Rendah	25	34,2
Sedang	36	49,3
Tinggi	12	16,4

e-Jurnal Pustaka Kesehatan, vol.2 (no.3), September, 2014

Total	73	100,0
<b>Kelompok kerja</b>		
Rendah	19	26,0
Sedang	19	26,0
Tinggi	35	47,9
Total	73	100,0
<b>Kondisi kerja</b>		
Rendah	32	43,8
Sedang	26	35,6
Tinggi	15	20,5
Total	73	100,0

Sumber: Data primer, September 2014

Tabel 3 menunjukkan Kepuasan kerja keseluruhan 47,9% berada pada kategori tingkat kepuasan kerja rendah, 31,5% mengalami tingkat kepuasan kerja sedang, dan 20,5% mengalami tingkat kepuasan kerja kategori tinggi.

Tabel 3. Distribusi Persepsi Responden Tentang kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso

No.	Klasifikasi kepuasan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Rendah	35	47,9
2.	Sedang	23	31,5
3.	Tinggi	15	20,5
Jumlah		73	100

Sumber: Data primer, September 2014

### Hubungan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4. Hubungan Usia dengan Kepuasan Kerja

Usia	Kepuasan Kerja					
	Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	(%)	f	(%)	f	(%)
Dewasa dini	28	57,1%	14	28,6%	7	14,3%
Dewasa madya	7	29,2%	9	37,5%	8	33,3%
Total	3	47,9%	23	31,5%	15	20,5%

Sumber: Data Primer, September 2014

Hasil penelitian dengan uji statistik  $p$  value = 0,053.  $H_0$  diterima ( $p$  value >  $\alpha$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Tabel 5. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja

Jenis kelamin	Kepuasan Kerja					
	Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	(%)	f	(%)	f	(%)
Laki-laki	16	55,2%	4	13,8%	9	31,0%
Perempuan	19	43,2%	19	43,2%	6	13,6%
Total	35	47,9%	23	31,5%	15	20,5%

Sumber: Data Primer, September 2014

Hasil penelitian dengan uji statistik *p value* = 0,019. Ho ditolak ( $p \text{ value} \leq \alpha$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Tabel 6. Hubungan Status Pernikahan dengan Kepuasan Kerja

Status Pernikahan	Kepuasan Kerja					
	Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	(%)	f	(%)	f	(%)
Menikah	30	46,9%	21	32,8%	13	20,3%
Belum menikah	5	55,6%	2	22,2%	2	22,2%
Total	35	47,9%	23	31,5%	15	20,5%

Sumber: Data Primer, September 2014

Hasil penelitian dengan uji statistik *p value* = 0,811. Ho diterima ( $p \text{ value} > \alpha$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Tabel 7. Hubungan Posisi dengan Kepuasan Kerja

Posisi	Kepuasan Kerja					
	Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	(%)	f	(%)	f	(%)
Kepala ruang	0	0,0%	5	55,6%	4	44,4%
pelaksana	35	54,7%	18	28,1%	11	17,2%
Total	35	47,9%	23	31,5%	15	20,5%

Sumber: Data Primer, September 2014

Hasil penelitian dengan uji statistik *p value* = 0,008 Ho ditolak ( $p \text{ value} \leq \alpha$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara posisi dengan tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Tabel 8. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kepuasan Kerja

Tingkat pendidikan	Kepuasan Kerja					
	Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	(%)	f	(%)	f	(%)
Pendidikan Tinggi	24	58,5%	11	26,8%	6	14,6%
Pendidikan Diploma	11	34,4%	12	37,5%	9	28,1%
Total	35	47,9%	23	31,5%	15	20,5%

Sumber: Data Primer, September 2014

Hasil penelitian dengan uji statistik *p value* = 0,109 Ho diterima ( $p \text{ value} > \alpha$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Tabel 9. Hubungan Penguasaan dengan Kepuasan Kerja

Penguasaan	Kepuasan Kerja					
	Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	(%)	f	(%)	f	(%)
Baru	9	56,2%	6	37,5%	1	6,2%
Lama	26	45,6%	17	29,8%	14	24,6%
Total	35	47,9%	23	31,5%	15	20,5%

Sumber: Data Primer, September 2014

Hasil penelitian dengan uji statistik *p value* = 0,277 Ho diterima ( $p \text{ value} > \alpha$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara penguasaan dengan tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Tabel 10. Hubungan departemen dengan kepuasan kerja

Departemen	Kepuasan Kerja					
	Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	(%)	f	(%)	f	(%)
Non intensif care	30	45,5%	22	33,3%	14	21,2%
Intensif care	5	71,4%	1	14,3%	1	14,3%
Total	35	47,9%	23	31,5%	15	20,5%

Sumber: Data Primer, September 2014

Hasil penelitian dengan uji statistik *p value* = 0,413. Ho diterima ( $p \text{ value} > \alpha$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara departemen dengan tingkat kepuasan kerja tenaga keperawatan di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso

Tabel 11. Rekapitulasi Hubungan Karakteristik Tenaga Keperawatan dengan Kepuasan Kerja

Karakteristik Individu	P (Value)	Kesimpulan
Usia	0,053	Tidak ada hubungan
Jenis kelamin	0,019	Ada hubungan
Status pernikahan	0,811	Tidak ada hubungan
Posisi	0,008	Ada hubungan
Tingkat pendidikan	0,109	Tidak ada hubungan
Penguasaan Departemen	0,277	Tidak ada hubungan
	0,413	Tidak ada hubungan

Sumber: Data Primer, September 2014

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tujuh karakteristik individu hanya terdapat dua karakteristik yang hipotesis di terima atau terdapat hubungan dengan kepuasan kerja yaitu karakteristik jenis kelamin dan posisi dengan kepuasan kerja.

## Pembahasan

### Karakteristik Individu

Karyawan yang berusia tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu [6].

Peneliti menganalisa, menurut Robbins dan Judge tidak sesuai dengan yang terjadi di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso karena kenyataan yang terjadi dalam hal komitmen menjaga mutu lebih banyak di usia dewasa dini karena tenaga keperawatan yang usia dewasa madya lebih sedikit tekun kerja dibandingkan tenaga keperawatan yang usia dewasa dini.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, dan kemampuan belajar [6].

Tingkat pendidikan secara langsung akan mempengaruhi pengetahuan yang mengarah ke trend kognitif variabel pekerjaan mereka. Lapangan kerja yang tersedia tidak selalu sesuai dengan tingkat dan jenis pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut [7]. Peneliti menganalisa antara keadaan yang terjadi di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso masih belum ada penempatan kedudukan yang jelas sesuai tingkat pendidikan.

Peneliti menganalisa pendapat Sudiro sesuai dengan yang terjadi di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso dimana karyawannya di dominasi oleh yang sudah menikah dan tidak ada perbedaan semangat dan giat dalam

bekerja baik karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah pengembangan karir mereka dapat berjalan bila mereka dapat mengatur waktu dengan baik.

Ukuran dalam lama waktu dalam bekerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan memahaminya dengan baik. Peneliti menganalisa sesuai dengan pendapat Foster bahwa semakin lama waktu yang ditempuh dalam pekerjaannya akan meningkatkan pemahamannya terhadap tugas pekerjaannya dimana tenaga keperawatan senior sering memberikan bimbingan terhadap tenaga keperawatan junior.

Peneliti menganalisa sesuai dengan pendapat Haijau dimana departemen yang berbeda akan menciptakan suasana pekerjaan yang berbeda seperti pada setiap ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso dimana setiap departemen memiliki tugas pekerjaan yang berbeda [4].

### Kepuasan Kerja

Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Beberapa penelitian menemukan bahwa karakteristik dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

Pada tingkat yang lebih pragmatis, pekerjaan yang menarik dan menantang serta perkembangan karier merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

### Karakteristik Individu yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja

#### Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja

Menunjukkan bahwa kepuasan pekerjaan berbasis *gender*. Lebih penting lagi, pria memiliki pandangan yang berbeda pada pentingnya karakteristik pekerjaan. Mereka menghargai atribut ekstrinsik seperti gaji [4].

Pada sisi lain, perempuan lebih mungkin untuk mencari karakteristik pekerjaan intrinsik seperti keamanan kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat kepuasan kerja di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat memperkuat teori yang dikemukakan oleh As'ad yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dengan wanita, dimana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria [8].

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Saragih yang berjudul hubungan antara usia,

jenis kelamin, dan masa kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara Medan dengan hasil bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian ini dimana faktor jenis kelamin sangat menimbulkan perbedaan tingkat kepuasan kerjanya terutama pada dimensi gaji dan kondisi kerja.

#### **Posisi dengan Kepuasan Kerja**

Posisi di sini tidak hanya berarti pekerjaan tetapi karakteristik juga pengetahuan khusus dan keterampilan pada batas tertentu. Karyawan dengan posisi pekerjaan yang berbeda karakteristik dan kebutuhan teknis berpengaruh pada kepuasan kerja [4].

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa ada hubungan antara posisi dengan tingkat kepuasan kerja di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat memperkuat teori yang dikemukakan oleh Smither karyawan dengan jabatan tinggi memiliki peluang lebih banyak untuk dilibatkan dalam tugas pokok untuk memperoleh penghasilan yang lebih [9].

Penelitian sebelumnya oleh Rismahani yang menyatakan ada hubungan antara posisi dengan kepuasan kerja. Tenaga keperawatan dengan posisi sebagai kepala ruang memiliki kepuasan pada promosi, pengawasan, teman kerja, dan kondisi kerja.

#### **Karakteristik Individu yang tidak Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Usia dengan Kepuasan Kerja**

Semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka karena penghargaan, penghargaan yang lebih rendah dan penyesuaian-penyesuaian lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman.

Pada karyawan yang lebih muda, cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai penghargaan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan penyebab lainnya. Hal tersebut tidak didukung oleh hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas tidak dapat memperkuat teori yang dikemukakan oleh Handoko, pada karyawan yang lebih muda usianya, kepuasan kerja cenderung lebih kecil, karena berbagai penghargaan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian [5].

Perbedaan usia pada penelitian ini tidak terlalu jauh perbedaan tingkat kepuasan kerjanya karena antara usia dewasa dini dan

usia dewasa madya sama-sama mempunyai tanggungan atau beban kerja yang sama.

#### **Status Pernikahan dengan Kepuasan Kerja**

Status pernikahan, seperti menikah, bercerai, sendirian, mempengaruhi kognisi dari kepuasan kerja karena kesehatan psikososial. Pada saat yang sama, kualitas perkawinan mempengaruhi kepuasan kerja [4]. Hal tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas tidak dapat memperkuat teori yang dikemukakan oleh Smither, karyawan yang sudah menikah memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki status belum menikah, karena karyawan yang sudah menikah mempunyai tanggung jawab terhadap keluarganya [9].

#### **Tingkat Pendidikan dengan Kepuasan Kerja**

Tingkat pendidikan formal yang semakin tinggi, berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan dan penghasilan. Akan tetapi di sisi lain, lapangan kerja yang tersedia tidak selalu sesuai dengan tingkat dan jenis pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut [7]. Hal tersebut tidak didukung oleh hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat Schlutz mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif kepuasan kerja dengan tingkat pendidikan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian di atas karena belum jelasnya penempatan posisi yang tepat dan perbedaan posisi serta tugas pokok antara pendidikan tinggi dengan pendidikan diploma [10].

#### **Penguasaan dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini yang menyatakan tidak ada hubungan penguasaan dengan kepuasan kerja tidak dapat memperkuat teori yang dikemukakan oleh Tzeng yang menyatakan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kepemilikan karena pengalaman yang berbeda, kemampuan dan kebutuhan [4].

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Saragih yang berjudul hubungan antara usia, jenis kelamin, dan masa kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara Medan dengan hasil bahwa ada hubungan antara penguasaan

dengan kepuasan kerja, hal tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian ini karena berdasarkan kenyataan antara tenaga keperawatan dengan pengalaman kerja baru dengan lama tidak mempunyai perbedaan tingkat kepuasan kerja yang mencolok baik dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan posisi.

#### **Departemen dengan Kepuasan Kerja**

Departemen yang berbeda berarti lingkungan kerja yang berbeda. Departemen yang berbeda bervariasi dalam kepuasan kerja seperti tujuan, keterkaitan, gaji, dan lingkungan [4]. Hal tersebut tidak didukung oleh hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara departemen dengan tingkat kepuasan kerja.

### **Simpulan dan Saran**

#### **Simpulan**

Karakteristik individu responden berdasarkan usia jumlah terbanyak adalah kelompok usia dewasa dini 67,1%. Jenis kelamin perempuan memiliki jumlah terbanyak 60,3%. Berdasarkan tingkat pendidikan responden pendidikan tinggi 56,2%, pendidikan diploma 43,8%. Berdasarkan status pernikahan responden berstatus menikah 87,7%. Rata-rata lama bekerja responden kategorik lama (>3tahun) 78,1%. Karakteristik posisi responden 87,7% sebagai pelaksana 12,3% sebagai kepala ruang. Responden terbanyak di ambil dari Departemen non intensif 90,4%.

Kepuasan kerja keseluruhan 47,9% berada pada kategori tingkat kepuasan kerja rendah, 31,5% mengalami tingkat kepuasan kerja sedang, dan 20,5% mengalami tingkat kepuasan kerja kategori tinggi.

Ada hubungan karakteristik individu jenis kelamin dan posisi tenaga keperawatan dengan kepuasan kerja dan tidak ada hubungan karakteristik individu usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, penguasaan, dan departemen tenaga keperawatan dengan kepuasan kerja.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat saran yaitu bagi Peneliti mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai dampak kepuasan kerja. Mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai peningkatan kepuasan kerja. Bagi Institusi Pendidikan mengadakan praktik belajar di rumah sakit agar lebih mengetahui keadaan manajemen yang sebenarnya di rumah sakit. Bagi Keperawatan mengadakan pembaharu yang dapat dilakukan dengan mengadakan perencanaan, dan

kerjasama untuk pemenuhan kebutuhan tenaga keperawatan untuk mencapai kepuasannya. Bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi dan memahami masalah kepuasan kerja tenaga keperawatan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.

Saran bagi rumah sakit menjadi masukan informasi bagi rumah sakit untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan karakteristik individu dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga keperawatan. Memperhatikan kebijakan promosi khususnya untuk pengembangan karir tenaga keperawatan yang lebih jelas seperti pergantian kepemimpinan setiap ruang rawat inap. Peninjauan kembali terhadap kinerja tenaga keperawatan dengan memberikan penghargaan dan hukuman atas kinerjanya atau jasa yang diberikan.

#### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih ditujukan kepada kepada pihak RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang telah bersedia memberikan perijinan penelitian dan semua pihak yang telah membantu peneliti.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Noermijati. Peranan karakteristik individu dan stress kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian resor malang. Jurnal Ekonomi. [serial online]. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/451/490>. [28 mei 2014]; 2011.
- [2] Luthans. Perilaku organisasi. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi pertama: Yogyakarta; 2006.
- [3] Nelson. Organizational behavior foundations realities and challenges. Thompson South Western: United States of America; 2006.
- [4] Haijuan. Main factors influencing nurse job Satisfaction. Tidak di terbitkan. Jurnal Keperawatan. [serial onlin]. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:230835/FULLTEXT01.pdf>. [15 Maret 2014]; 2006.
- [5] Handoko. Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPF; 2001.
- [6] Robbins. Perilaku organisasi. Jakarta : Salemba Empat; 2008.
- [7] Faizin. Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. Jurnal keperawatan. [serial Online]. <http://eprints.ums.ac.id/1104/1/3g.pdf> [27 Mei 2014]; 2008.

- [8] As'ad M. Psikologi industri sumber daya manusia. Yogyakarta: Liberty; 2003.
- [9] Suartini. Hubungan faktor demografi dan kepuasan kerja pada profesi dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang. Jurnal ekonomi. [serial online]. <http://jurnal.feunsika.ac.id/wp-content/uploads/2012/05/JURNAL.pdf>. [12 April 2014]; 2008.
- [10] Ayudiarini. Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Jurnal ekonomi. [serial online]. [http://gunadarma.org/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel\\_94107008.pdf](http://gunadarma.org/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel_94107008.pdf) [12 April 2014]; 2004.