

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



Oleh:

HILDA OKTAVIANIS
NIM. 18001009

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS AWAL BROS
2022**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA PERAWAT DII RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU**

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar
Sarjana Kesehatan**



Oleh:

**HILDA OKTAVIANIS
NIM. 18001009**

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS AWAL BROS
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah diperiksa, disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros

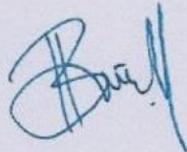
JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU

PENYUSUN : HILDA OKTAVIANIS

NIM : 18001009

Pekanbaru, 02 November 2022

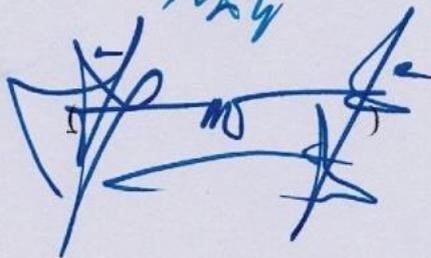
1. Penguji I : Bobi Handoko, SKM., M.Kes
NIDN. 1008039101

()

2. Penguji II : Devi Purnamasari, S.Psi., MKM
NIDN. 1003098301

()

3. Penguji III : Agus Salim, S.Kep., M.Si
NIDN.1017088504

()

Mengetahui
Ketua Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Awal Bros



Marian Tonis, SKM., MKM
NIDN. 1002119401

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi

Telah disidangkan dan disahkan oleh Tim Penguji Skripsi Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros.

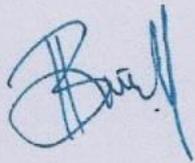
JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU

PENYUSUN : HILDA OKTAVIANIS

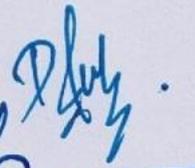
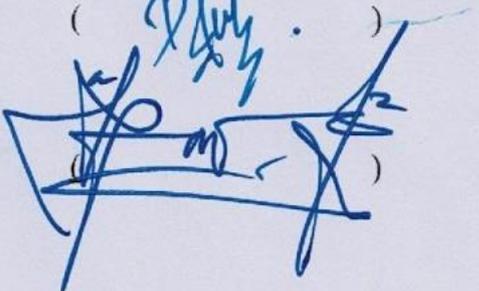
NIM : 18001009

Pekanbaru, 02 November 2022

4. Penguji I : Bobi Handoko, SKM., M.Kes
NIDN. 1008039101

()

5. Penguji II : Devi Purnamasari, S.Psi., MKM
NIDN. 1003098301

()


6. Penguji III : Agus Salim, S.Kep., M.Si
NIDN.1017088504

Mengetahui
Ketua Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Awal Bros



Marian Tonis, SKM., MKM)
NIDN. 1002119401

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

nama : Hilda Oktavianis
Nim : 18001009
Judul : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan
Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah
(RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya/pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Pekanbaru, 02 November 2022

Yang membuat pernyataan



(Hilda Oktavianis)

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS AWAL
BROS**

**Skripsi, 02 November 2022
HILDA OKTAVIANIS**

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Arifin
Achmad Provinsi Riau**

xv +121 halaman, 15 tabel, 2 gambar, 15 lampiran

ABSTRAK

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu dari keberhasilan dalam pelayanan kesehatan rumah sakit, karena berdasarkan data menyebutkan bahwa hampir di setiap negara 80% lebih pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia merupakan tenaga keperawatan. Mengingat bahwa perawat merupakan salah satu SDM penting di rumah sakit, diharapkan perawat bekerja dengan profesional dan loyal dalam menjalankan pekerjaan, sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Faktor yang diteliti pada penelitian ini adalah faktor Gaji, Hubungan Interpersonal Rekan Kerja dan Peluang Promosi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kepuasan kerja perawat dan variabel independen yaitu gaji, hubungan interpersonal rekan kerja dan peluang promosi dengan membagikan kuesioner lewat *link google form*. Teknik pengambilan sampel yaitu *sampling total*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran karakteristik responden dengan rentang usia sebagian besar berumur 31-40 tahun 25 responden (59,5%), sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan 34 (81%), pendidikan terakhir DIII 23 responden (54,8%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisa bivariat pada gaji didapatkan $p \text{ Value} = 0,003, \alpha < 0,05$ OR 7600. Faktor hubungan interpersonal rekan kerja didapatkan hasil $p \text{ Value} = 0,049, \alpha < 0,05$. Faktor peluang promosi didapatkan hasil $p \text{ Value} = 0,003, \alpha < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor Gaji, Hubungan Interpersonal Rekan Kerja dan Peluang Promosi mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dan berdasarkan analisis multivariat variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel gaji.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Perawat, Gaji, Hubungan Interpersonal Rekan Kerja, Peluang Promosi

**HOSPITAL ADMINISTRATION SI STUDY PROGRAM
FACULTY OF HEALTH SCIENCE
BROS EARLY UNIVERSITY**

Thesis, 02 November 2022

HILDA OKTAVIANIS

Factors Affecting Nurse Job Satisfaction At Arifin Achmad Hospital, Riau Province

xv + 121 pages, 15 tables, 2 pictures, 15 attachments

ABSTRACT

Nursing services are a determining factor for success in hospital health services, because based on data it is stated that in almost every country 80% of health services are provided by nurses. 40% of health care providers in Indonesia are nursing personnel. Given that nurses are one of the important human resources in hospitals, nurses are expected to work professionally and loyally in carrying out their work, resulting in job satisfaction. This study aims to determine the factors that affect the job satisfaction of nurses in Arifin Achmad Hospital, Riau Province. The factors studied in this study were salary factors, interpersonal relations between co-workers and promotion opportunities.

This research uses quantitative research. This study uses the dependent variable, namely the job satisfaction of nurses and the independent variables, namely salary, interpersonal relations of co-workers and promotion opportunities by distributing questionnaires via the google form link. The sampling technique is total sampling.

The results showed that the description of the characteristics of respondents with an age range of 31-40 years was mostly 25 respondents (59.5%), most of the nurses were female 34 (81%), the last education was DIII 23 respondents (54.8%). The results showed that the results of bivariate analysis on salary obtained p Value = 0.003, <0.05 OR 7600. The interpersonal relationship factor of co-workers showed p Value = 0.049, <0.05 . Promotion opportunity factor obtained p Value = 0.003, <0.05 . So it can be concluded that the factors of Salary, Interpersonal Relations of Coworkers and Promotion Opportunities affect the job satisfaction of nurses in Arifin Achmad Hospital, Riau Province and based on multivariate analysis the dominant variable that affects job satisfaction is the salary variable.

Keywords: *Job Satisfaction, Nurse, Salary, Interpersonal Relationships With Coworkers, Promotion Opportunities*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

:
Nama : Hilda Oktavianis
Tempat/ Tanggal Lahir : Simpang Kubu/ 25 Oktober 2000
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 1
Status : Belum Menikah
Nama Orang Tua
Ayah : Yani Sufriyanto
Ibu : Salmadarus
Alamat: : Simpang Kubu

Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2006 s/d 2012 : SD NEGERI 01 SIMPANG KUBU
Tahun 2012 s/d 2015 : SMA NEGERI 4 KAMPAR
Tahun 2015 s/d 2018 : SMA NEGERI 01 KAMPAR
Tahun 2018 s/d 2022 : S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal
Bros

Pekanbaru, 02 November 2022

Yang menyatakan

(HILDA OKTAVIANIS)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT, yang dengan segala anugerah-NYA penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya yang berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ARIFIN ACHMAD”**.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros. Meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin agar Skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman penulis, penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan Skripsi ini banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Dalam penyusunan Skripsi penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua Orang Tua yang selalu memberikan doa, semangat dan nasehat agar jangan mengeluh. Saudara yang memberikan dukungan dan semangat agar mampu menyelesaikan Skripsi ini.
2. Ibu Dr. Dra. Wiwik Suryandartiwi, MM selaku Rektor Universitas Awal Bros
3. Ibu Ns. Utari Christya Wardhani, M.Kep selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros.

4. Bapak Marian Tonis, SKM., MKM selaku Ketua Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros.
5. Ibu Devi Purnamasari, S.Psi., MKM selaku Pembimbing I. Terima kasih telah memberikan ilmu pengetahuan, membimbing dan mengarahkan saat proses penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak Agus Salim, S.Kep., M.Si selaku Pembimbing II yang selalu memberikan saya nasehat & membimbing dalam proses dan penyelesaian Skripsi ini.
7. Bapak Bobi Handoko, SKM., M.Kes selaku penguji yang banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis.
8. Ibu drg. Wan Fajriatul Mammunah, Sp.KG selaku Direktur RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.
9. Ibu Ns. Rosa Devita, S.Kep selaku Koordinator Perawat di Ruang Surgikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.
10. Ibu Ns. Emirdaliza, S.Kep selaku Kepala Ruangan Dahlia Ruang Surgikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.
11. Bapak Ns. Agus Salim. S.Kep selaku Kepala Ruangan Edelweis Ruang Surgikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.
12. Seluruh Dosen dan Staff Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros, yang telah memberikan dan membekali dengan ilmu pengetahuan.
13. Teman seperjuangan khususnya Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros.

14. Serta seluruh pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulisan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sampaikan satu persatu, terima kasih banyak atas semuanya.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini dan penulis berharap kiranya Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 02 November 2022



Hilda Oktavianis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.6 Penelitian Terkait	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Telaah Pustaka.....	11
2.2 Kerangka Teori.....	29
2.3 Kerangka Konsep	30
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	32
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.5 Jenis dan Cara Pengumpulan Data	33
3.6 Definisi Operasional.....	35
3.7 Pengolahan dan Analisa Data.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.2 Hasil Penelitian.....	39
4.2 Pembahasan Penelitian	47

4.3 Keterbatasan Penelitian.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran	52

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Penelitian Terkait	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.2 Kategorisasi.....	37
Tabel 4.1 Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Berdasarkan Umur	40
Tabel 4.2 Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3 Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan masa kerja	41
Tabel 4.5 Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan kepuasan kerja.....	42
Tabel 4.6 Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan gaji	42
Tabel 4.7 Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan hubungan interpersonal rekan kerja	43
Tabel 4.8 Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan peluang promosi.....	43
Tabel 4.9 Faktor gaji terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rsud arifin achmad provinsi riau	44
Tabel 4.10 Faktor hubungan interpersonal rekan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rsud arifin achmad provinsi riau	44
Tabel 4.11 Faktor peluang promosi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rsud arifin achmad provinsi riau	45
Tabel 4.12 Analisis multivariat faktor dominan terhadap kepuasan kerja perawat di rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.....	45

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori	30
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	31

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Studi Pendahuluan
- Lampiran 2 : Surat Balasan Studi Pendahuluan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau
- Lampiran 3 : Surat Pengantar Kaji Etik Penelitian
- Lampiran 4 : Surat Balasan Kaji Etik Universitas Awal Bros
- Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 7 : Surat keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 8 : Surat Pernyataan Dalam Pengambilan Data Untuk Penelitian di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau
- Lampiran 9 : Permohonan Partisipasi Responden
- Lampiran 10 : Pernyataan bersedia menjadi responden penelitian
- Lampiran 11 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 12 : Hasil Olahan Data Penelitian Pada IBM SPSS 21
- Lampiran 13 : Lembar Konsultasi Pembimbing I
- Lampiran 14 : Lembar Konsultasi Pembimbing II
- Lampiran 15 : Dokumentasi

DAFTAR SINGKATAN

RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
WHO	: <i>World Health Organization</i>
SDM	: Sumber Daya Manusia
SDMK	: Sumber Daya Manusia Kesehatan
PPSDM	: Pengembangan dan Pemberdayaan SDM
RI	: Republik Indonesia
IQ	: <i>Intelligence Quotients</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan yang berfungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat (WHO). Berdasarkan undang-undang No. 14 tahun 2018 tentang Rumah Sakit, yang dimaksud dengan Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Rumah sakit memiliki banyak Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. SDM yang ada di rumah sakit salah satunya adalah perawat. Budiono (2016) mengatakan bahwa Perawat merupakan orang yang memberikan bantuan atau pelayanan kepada pasien dari level individu, keluarga hingga masyarakat dan mempunyai tujuan dan fungsi mencapai derajat kesehatan optimal.

Kementrian RI dalam profil kesehatan Indonesia 2020 jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Indonesia tahun 2020 sebanyak 1.463.452 orang yang terdiri dari 1.072.679 tenaga kesehatan (73,30%) dan 390,773 penunjang kesehatan (26,70%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak adalah tenaga perawat sebanyak 40,85% dari

total tenaga kesehatan, jumlah tenaga perawat di Provinsi Riau adalah 9554 orang. Pelayanan pasien di rumah sakit tidak pernah lepas dari peran seorang perawat di rumah sakit. Tenaga perawat mempunyai peran yang strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat karena perawat merupakan profesi yang memiliki kontribusi besar dalam pelayanan kesehatan dan juga memiliki jumlah yang lebih banyak dari tenaga kesehatan lainnya.

Data dari Kementerian Kesehatan RI berbanding lurus dengan kondisi jumlah tenaga perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Menurut Kementerian Kesehatan RI dalam Badan PPSDM Kesehatan 2020 tenaga kesehatan di rumah sakit antara lain ada SDM Kesehatan berjumlah 172 tenaga, SDM Patologi Klinis berjumlah 5 tenaga, SDM Keperawatan berjumlah 556 tenaga, SDM Kebidanan berjumlah 108 tenaga, SDM Kefarmasian berjumlah 78 tenaga, SDM Kesehatan Masyarakat berjumlah 19 tenaga, SDM Kesehatan Lingkungan berjumlah 8 tenaga, SDM Gizi berjumlah 16 tenaga, SDM Keterampilan fisik berjumlah 13 tenaga, SDM Keteknikisan medis berjumlah 33 tenaga, dan SDM Teknik biomedika berjumlah 81 tenaga. Jumlah tenaga kesehatan yang ada di RSUD Arifin Achmad didominasi oleh tenaga perawat sekitar 556 tenaga keperawatan.

Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu dari keberhasilan dalam pelayanan kesehatan rumah sakit, karena berdasarkan data menyebutkan bahwa hampir di setiap negara 80% lebih pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. Sebanyak 40% pemberi pelayanan

kesehatan di Indonesia merupakan tenaga keperawatan. Kontribusi perawat dalam memberikan pelayanan di rumah sakit cukup besar, karena dalam pelayanan keperawatan pelayanan yang diberikan konstan dan berkesinambungan dengan pasien dan keluarga pasien (Ariani, Dian, dkk 2020).

Mengingat bahwa perawat merupakan salah satu SDM penting di rumah sakit, diharapkan perawat bekerja dengan profesional dan loyal dalam menjalankan pekerjaan, sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Alrawahi, dkk (2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia sangat penting, memiliki SDM yang komitmen terhadap pekerjaan mereka; sebagai langkah pertama, individu-individu ini harus puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Khotmi (2020) SDM yang bekerja loyal terhadap pekerjaannya secara tidak langsung mempunyai kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi Finansial, jejang karir di dalam perusahaan, kondisi atau lingkungan kerja yang baik dan dorongan atau motivasi untuk berkerja

Kepuasan kerja menurut Locke dalam Huseno (2016) merupakan kondisi emosi yang positif atau menyenangkan yang timbul karena penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja menurut Blaauw dalam Alrawahi, dkk (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat pengaruh positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari pekerja ini

diharapkan suatu hasil yang optimal (Huseno, 2016:73). Kepuasan kerja menurut George dan Jones dalam Alrawahi,dkk (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan yang dimiliki orang terhadap pekerjaan mereka. Sejalan dengan pendapat Khasanah yang mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan cara pandang seseorang yang bersifat positif atau negatif tentang pekerjaannya (Khasanah et al., 2021).

Menurut teori Dua Faktor terdapat dua kelompok variabel berbeda yaitu *motivator* atau disebut juga aspek instrinsik meliputi sifat pekerjaan, prestasi, peluang promosi, serta kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. *Hygiene factors* disebut juga aspek ekstrinsik meliputi ketidakpuasan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain). Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, karena memiliki konsep *Multificated* (banyak dimensi). Seseorang bisa puas dengan satu dimensi, namun tidak puas dengan dimensi lain.

Sebuah studi baru-baru ini melaporkan bahwa 75,3% petugas kesehatan tidak puas dengan lingkungan kerja mereka, gaji, promosi dan tunjangan, sedangkan hubungan dengan pemimpin dan rekan kerja adalah faktor kepuasan menurut Verma dkk, dalam Alrawahi et al (2020). Geleto,dkk dalam Alrawahi et al (2020) mengemukakan dalam studi sebelumnya adalah faktor utama ketidakpuasan kerja di antara petugas kesehatan di Ethiopia timur, seperti gaji, promosi, pelatihan

dan pengembangan, hubungan dengan supervisor.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahayu, Previarsi (2017) mengenai Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di RS Sentra Medika Cikarang menyimpulkan bahwa bahwa perawat yang tidak puas terhadap Rumah Sakit ada 17 (39,5%) dan perawat yang puas ada 26 (60,5%). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat adalah gaji, beban kerja, supervisi, promosi jabatan dan pengembangan SDM.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan,dkk (2021) Analisis faktor penentu kepuasan kerja perawat pelaksana di instalansi rawat inap RSUD Langsa tahun 2021 yang mengatakan bahwa dalam penelitian nya bahwa secara statistik variabel prestasi dari 34 responden, sebanyak 21 orang (72,4%) mengatakan puas dan 38 responden yang menyatakan tidak puas sebanyak 30 orang (69,8%), variabel pengembangan karir dari 32 responden yang menyatakan puas sebanyak 19 orang (65,5%) puas dan 40 responden yang tidak puas sebanyak 30 orang (69,8%), variabel supervisi dari 31 responden, sebanyak 24 orang (82,8%) puas dan 41 responden yang menyatakan tidak puas sebanyak 36 orang (83,8%), variabel gaji dari 22 responden sebanyak 17 orang (58,6%) mengatakan puas, dan 50 responden yang mengatakan tidak puas sebanyak 38 orang (88,4%), variabel hubungan dengan rekan kerja dari 30 responden ada sebanyak 19 orang (65,5%) puas dan 42 responden mengatakan tidak puas sebanyak 32 orang (74,4%), dan variabel kondisi kerja dari 28 responden sebanyak 23

orang (79,3%) puas dan 44 responden yang mengatakan tidak puas sebanyak 38 orang (88,4%). Semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci.

RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau merupakan rumah sakit kelas B Pendidikan, yang mempunyai tugas dan fungsi mencakup pelayanan kesehatan perorangan, pusat rujukan, dan pembinaan rumah sakit kabupaten/kota se Provinsi Riau. RSUD Arifin Achmad memiliki SDM yang banyak yang didominasi oleh tenaga perawat. Kepuasan perawat sangat penting untuk diketahui agar dapat meningkatkan mutu pelayanan dan juga akan muncul sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dari setiap tenaga perawat dapat diukur dari besar kecilnya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang diterima (Nurhidayati, 2017)

Berdasarkan survei yang telah penulis lakukan di lapangan, penulis telah melakukan wawancara tidak langsung dengan beberapa perawat di Rumah Sakit. Berdasarkan hasil wawancara tersebut terdapat beberapa perawat yang mengatakan puas dan tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau*".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini yaitu:

- 1.2.1 Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja di rumah sakit RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau ?
- 1.2.2 Apa faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja di rumah sakit RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian secara umum adalah untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan penelitian secara khusus adalah untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

1.4.2 Institusi pendidikan

Manfaat penelitian ini bagi institusi pendidikan dapat dijadikan

sumber tambahan pustaka, sebagai pedoman, acuan apabila mengangkat kembali permasalahan dan metode yang sama serta dapat menjadi nilai tambah untuk sumber ilmu pustaka.

1.4.3 Peneliti

Mendapatkan informasi dan wawasan yang lebih luas mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di rumah sakit.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan September sampai Oktober 2022. Penelitian ini dilakukan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu menggunakan *Non Probability sampling* berupa *sampling Total*.

1.6 Penelitian Terkait

Penelitian terkait diperlukan sebagai referensi dan membantu dalam pelaksanaan penelitian ini. Berikut ini beberapa topik penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 1.1
Penelitian Terkait

No	Judul penelitian	Tahun Penelitian	Masalah	Metode	Hasil
1.	Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di RS Sentra Medika	2017	Belum pernah dilakukan evaluasi tentang kepuasan kerja perawat di RS Sentra Medika	Penelitian ini menggunakan metode analitik kualitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah responden sebanyak 43 perawat.	43 responden terdapat perawat yang tidak puas terhadap Rumah Sakit ada 17 (39,5%) dan perawat yang puas sekitar 26 (60,5%). Dan juga terdapat hubungan yang signifikan terhadap gaji dengan kepuasan (63,6%), beban kerja (65,2%), supervisi (66,7%), promosi jabatan (62,8%) dan pengembangan SDM (62,5%).
2.	Analisis Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalansi Rawat Inap RSUD Langsa	2020	Terjadinya <i>Turnover</i> perawat dalam jumlah banyak di RS Efarina Pangkalan Kerinci	Penelitian ini menggunakan survei <i>explanatory</i> . Dengan populasi seluruh perawat berjumlah 82 orang dan sampel sebanyak 72 perawat. Data diperoleh dengan wawancara menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi berganda pada pengujian $\alpha=9,95$.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan p-value 0,001 ($p<0,05$), hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat dengan p-value 0,000 ($p<0,05$), hubungan supervisi dengan kepuasan kerja perawat a dengan p-value 0,000 ($p<0,05$), dan ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana dengan p-value 0,003 ($p<0,05$). Berdasarkan analisa multivariat ditemukan bahwa antara keempat variabel bebas yang paling mempengaruhi terhadap variabel dependenkepuasan kerjaadalah motivasi kerja dan supervisi.

3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmda Provinsi Riau	2022	SDM yang didominasi oleh perawat, perlu diketahui kepuasan untuk peningkatan mutu dan keberhasilan suatu rumah sakit.	Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan rancangan penelitian <i>cross sectional</i> . Populasi berjumlah 91 orang dan sampel 42 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu <i>Total sampling</i>	17 orang responden (40,5%) menyatakan tidak puas terhadap gaji dan 25 orang responden (59,5%) menyatakan puas terhadap gaji. Sementara pada variabel hubungan interpersonal rekan kerja dapat dijelaskan bahwa 12 orang responden (28,8%) menyatakan tidak baik terhadap hubungan interpersonal rekan kerja dan 30 orang responden (71,4%) menyatakan baik terhadap hubungan interpersonal rekan kerja. Kemudian pada variabel peluang promosi dapat dijelaskan bahwa 15 orang responden (35,7%) tidak puas dan 27 orang responden (64,3%) menyatakan ada terhadap peluang promosi. Maka disimpulkan bahwa faktor Gaji, Hubungan Interpersonal Rekan Kerja dan Peluang Promosi mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Variabel dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel gaji.
----	---	------	---	---	--

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Perawat

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Purwanto (2021) perawat berdasarkan tingkat pendidikannya dibedakan menjadi perawat profesi dan perawat vokasi. Perawat profesi yaitu perawat yang sudah lulus pendidikan ners dan ners spesialis, sedangkan perawat vokasi yaitu perawat yang telah lulus pendidikan DIII keperawatan, perawat yang telah lulus pendidikan dimaksudkan telah mengikuti uji kompetensi sehingga mendapatkan pengakuan atas kompetensi yang dimiliki agar dapat melakukan praktik keperawatan.

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Praktik keperawatan merupakan pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan. Perawat dalam menjalankan praktik keperawatan harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan

dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui suatu pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya, yang diselenggarakan oleh Organisasi Profesi, Pemerintah Daerah, atau Pemerintah (Permenkes, 2019).

Menurut Robbins dalam buku manajemen sumber daya manusia, menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson dalam buku manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki para pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya.

Komponen perilaku adalah perilaku karyawan atau lebih sering kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi untuk waktu yang lama. Menurut pendekatan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja itu ditentukan oleh sifat pekerjaan karyawan sendiri atau oleh karakteristik organisasi dimana karyawan itu bekerja. Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan apa yang pekerjaan itu berikan dengan apa yang sudah karyawan berikan untuk pekerjaan (Meithiana, 2017).

Karyawan mau bekerja karena ada dorongan dalam dirinya untuk menuju harapan yang lebih baik dan memuaskan, artinya berbeda dalam bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Maknanya perilaku manusia ditentukan oleh motif, tujuan atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam organisasi (Meithiana, 2017).

Kepuasan kerja merupakan perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan harapan dengan imbalan yang diberikan. Secara umum, pengertian kepuasan kerja mencakup perasaan afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas/tidak puas terhadap pekerjaannya secara umum atau perasaan puas/tidak puas terhadap aspek-aspek spesifik dalam pekerjaannya, antara lain dari segi gaji, rekan kerja, atau lingkungan fisik tempat kerjanya (Suyatno, Agus, dkk 2020).

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori yang mengemukakan tentang kepuasan kerja. Jenis-jenis kepuasan kerja menurut beberapa teori yaitu:

A. Menurut Sharma dan Chandra dalam buku kepuasan kerja dan kinerja karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori *motivasi two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori *need fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2) Teori *equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

- a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b) *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
- c) *Comparisons person*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan *input-output* pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3) Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values*

dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan

4) Teori *motives; two factor*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

a) Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status dan kondisi kerja.

b) Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5) Teori *social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini,

harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

B. Menurut Wexly dan Yulk di dalam buku manajemen sumber daya manusia, teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut

a) *Two Factor Theory.*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivator* dan *hygiene factor*. Ketidakpuasan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain). Faktor mencegah reaksi negatif dinamakan *hygiene* atau *maintenance factor*. Faktor *motivator* merupakan kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi serta kesempatan

untuk pengembangan diri dan pengakuan.

b) *Value Theory*

Menurut teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas begitu sebaliknya. Kunci pada menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang.

C. Menurut Sihombing (2004:114) dalam buku

manajemen sumber daya manusia, ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori *Discrepancy*

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*Discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan kebutuhan atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih luas lagi walaupun

terdapat (*discrepancy*).

2. *Equity*

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*Equity*) atau tidak terhadap suatu situasi, hal ini diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain. Faktor-faktor dari teori *equity* adalah *input*, *outcome*, *comparison* dan *equity in equity*.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene* faktor dan yang lain dinamakan *satisfier* atau motivator *hygiene* faktor meliputi hal-hal seperti gaji atau upah pengawasan hubungan antar pribadi kondisi kerja dan status. Kebutuhan-kebutuhan ini jika tidak terpenuhi maka seseorang tidak akan puas. Kesimpulan dalam teori dua faktor adalah terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan banyak kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan beberapa teori tersebut di atas, teori yang

terkait dengan kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Dua Faktor Herzberg (two factors theory). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan teori tersebut tidak seluruhnya dianalisis dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah faktor gaji, faktor hubungan antar pribadi/rekan kerja, promosi.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan derajat tingkat harapan atas terpenuhinya kontrak psikologis seseorang. Kepuasan kerja akan lebih tinggi untuk orang yang menerima kontribusi seimbang dalam hubungan mereka dengan kemanfaatan organisasi. Berikut beberapa faktor kepuasan kerja yaitu:

A. Faktor *Hygien*/Ekstrinsik

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang bersumber pada kondisi di luar pekerjaan. Faktor ini disebut juga faktor (*maintenance factors*) atau *dissatisfier*, *hygiene*, yang meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.

Faktor ekstrinsik hakikatnya adalah sumber ketidakpuasan yang berasal dari luar pekerjaannya, yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang terhadap

pekerjaannya. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka seseorang tidak akan puas. Namun jika besaran faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka seseorang tidak akan kecewa lagi, tapi belum tentu terpuaskan.

Sumber ketidakpuasan kerja yaitu gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal di antara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja. Penelitian ini hanya akan menganalisis faktor-faktor gaji, rekan kerja, karena dianggap memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

1. Gaji

a. Definisi gaji.

Salah satu bentuk kompensasi sebagai imbalan atas jasa seorang karyawan atau pegawai atau pekerja di suatu organisasi adalah gaji (*Salary*). Gaji merupakan imbalan atau jasa di berikan kepada pegawai atau karyawan tetap (formal) yaitu mereka yang telah memiliki status pegawai tetap atau telah diangkat sebagai karyawan tetap yang bersifat terikat, yang kompensasinya diberikan secara rutin dalam periode tertentu dan biasa dihitung berdasarkan jenjang waktu mingguan maupun

bulanan. Pembayaran gaji biasanya diberikan setiap akhir atau awal bulan dan hal tersebut tergantung dari kebijakan organisasi.

b. Penyusunan gaji

Menurut Samsudin Sadili dalam buku manajemen sumber daya manusia, bahwa cara-cara penyusunan gaji di suatu organisasi dapat ditentukan berdasarkan prestasi kerja, lama kerja serta senioritas dan kebutuhan.

- 1) Menurut prestasi kerja, pemberian gaji dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya gaji dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.
- 2) Menurut lama waktu bekerja, besarnya gaji ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan cara perhitungannya dapat menggunakan per jam per hari per minggu atau per bulan. Kelemahan model ini adalah mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan karena sistem ini tidak membedakan manusia tidak membedakan pengalaman dan kemampuan karyawan. Kelebihannya dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang

diinginkan seperti pilih kasih dan tidak memandang rendah karyawan yang lanjut usia.

- 3) Menurut senioritas, cara pemberian gaji ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam satu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi tempat mereka bekerja.
- 4) Menurut kebutuhan, cara ini menunjukkan gaji karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.

c. Pendistribusian gaji.

Pendistribusian dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada para tenaga kerjanya pada tanggal yang telah ditetapkan instansi. Pendistribusian gaji kepada para tenaga kerjanya biasanya setiap tanggal 31-1 pada suatu periode. Gaji karyawan bulanan dibayar dalam jumlah yang tetap sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan/instansi.

2. Hubungan rekan kerja

Hubungan antara karyawan dengan rekan kerja sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dukungan rekan sekerja atau

kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya.

Tingkat kepuasan kerja perawat akan ditentukan hubungan antar rekan kerja yang akan ditinjau dari adanya kompetisi yang sehat di lingkungan kerja, rekan kerja memberikan dukungan yang cukup, kondisi kerja yang baik, saling bekerja sama dalam menyelesaikan pelayanan, dapat bekerja sama dengan orang yang bertanggung jawab.

B. Faktor *motivator*/ Intrinsic

Faktor intrinsik adalah faktor kondisi dalam pekerjaan sebagai sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor ini disebut juga faktor *satisfier*, *motivator*. Faktor ini meliputi sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi serta kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

Faktor tersebut jika terpenuhi, maka dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang, dan apabila faktor tersebut tidak terpenuhi maka hal tersebut akan menurunkan motivasi kerja seseorang, kepuasan kerja yang rendah dan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja yang tinggi. Lima faktor kepuasan kerja yaitu sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi serta kesempatan untuk

pengembangan diri dan pengakuan. Penelitian ini hanya akan menganalisis faktor peluang promosi. Promosi memiliki peran penting bagi karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi, berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dengan kata lain promosi itu merupakan kenaikan jabatan sehingga promosi akan memberikan status sosial wewenang tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar. Promosi dapat diartikan sebagai aktivitas seorang karyawan di suatu instansi untuk mendapatkan kesempatan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga hak dan kewajiban karyawan juga akan mengalami penyesuaian.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku manajemen sumber daya manusia, ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa

yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima maka orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

4. Keadilan (*equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek yaitu:

1. Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dan dirasakan adil
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang
3. Rekan kerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pekerjaannya. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak.

4. Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
6. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan non fisik

Menurut Mangkunegara dalam buku manajemen sumber daya manusia mengemukakan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor pegawai yaitu kemampuan atau IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial. Promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans dalam buku kepuasan kerja dan kinerja karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Gaji. Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi

kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis

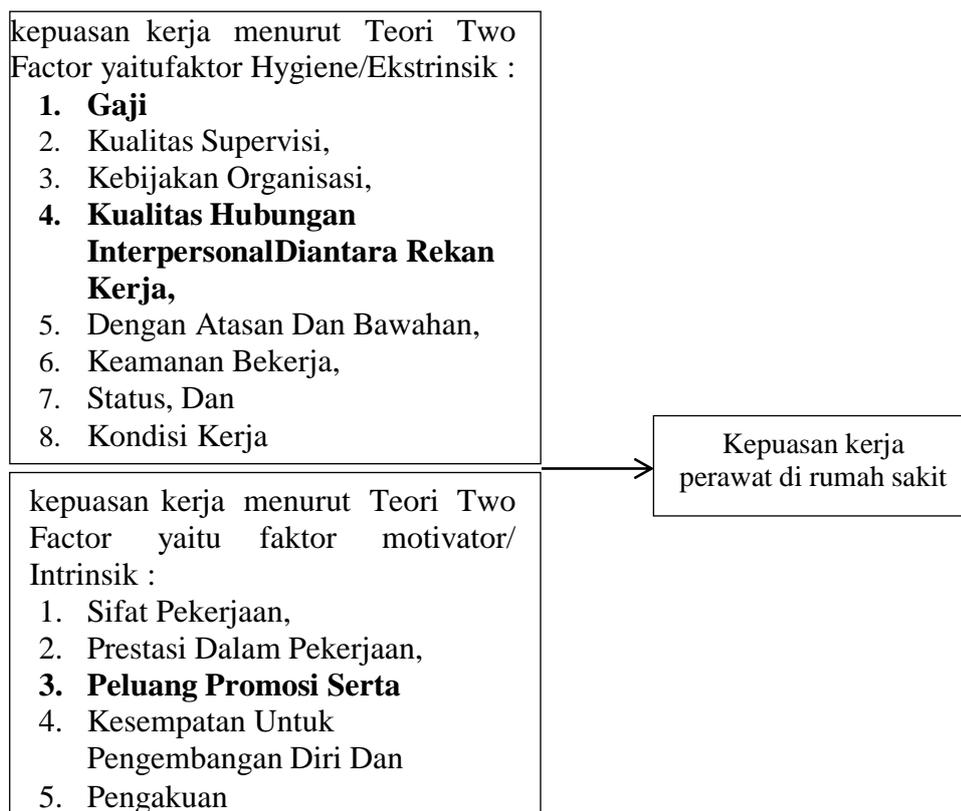
- b) Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
- c) Promosi. Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi
- d) Kelompok kerja. Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Temankerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.
- e) Kompensasi adalah Imbalan yang diterima pegawai

merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

- f) Pengawasan. Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai
- g) Kondisi kerja. Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kondisi kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

2.2 Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan visualisasi hubungan antara berbagai variabel untuk menjelaskan sebuah fenomena tentang konsep teori yang dipergunakan. Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka, disusun kerangka teori sebagai berikut:

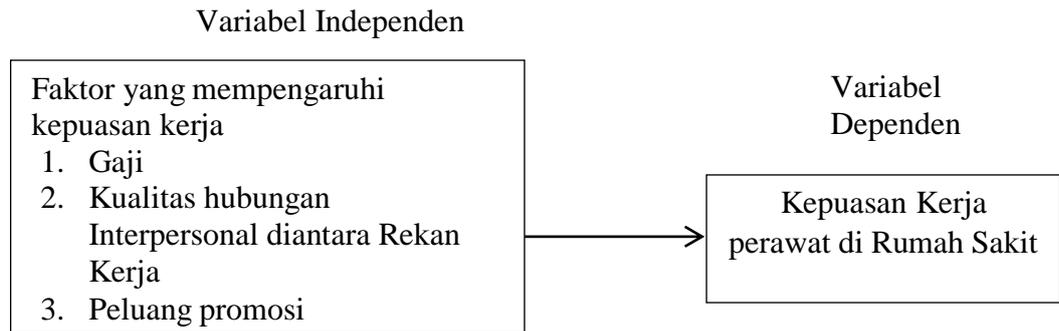


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Kerangka teori pada gambar diatas terdiri dari tinjauan pustaka yang dibagi menjadi 5 bagian, yaitu perawat, kepuasan kerja, teori kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dimensi kepuasan kerja. Teori kepuasan kerja terdiri dari teori menurut Sharma Dan Chandra, Teori menurut Wexly Dan Yulk, dan Teori menurut Sihombing.

2.3 Kerangka Konsep

kerangka konsep merupakan kerangka hubungan antara konsep yang akan diukur dan diamati melalui penelitian yang akan dilakukan (Syapitri, dkk, 2021). Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Adapun kerangka konsep nya adalah terdapat variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2021). Yang merupakan variabel independen terdiri dari Gaji (X1), Kualitas Hubungan Interpersonal diantara Rekan Kerja (X2) dan Peluang promosi (X3). Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat (Sugiyono, 2021). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit (Y).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka teori dan kerangka konsep yang telah diutarakan diatas maka hipotes dalam penelitian ini adalah :

ha : Gaji, hubungan antar rekan, dan prmosi mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

ho : Gaji, hubungan antar rekan kerja, dan promosi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2021) merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian ini adalah analitis mengetahui korelasi antara sebab dan akibat atau faktor resiko (variabel independen) kemudian dilanjutkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari sebab atau faktor risiko terhadap akibat atau efek (variabel dependen). Rancangan penelitian *cross sectional* yang merupakan suatu penelitian yang mempelajari korelasi antara faktor independen dengan faktor dependen dengan pengumpulan data dilakukan bersamaan secara serentak dalam satu waktu.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini akan dilakukan di ruang rawat inap Surgikal kelas III RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Penelitian ini dilaksanakan bulan September sampai Oktober 2022.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021), populasi merupakan keseluruhan objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap Surgikal RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yang memiliki 4 ruangan yaitu Gardenia, Flamboyan, Eldelweis dan Dahlia yang berjumlah 91 orang.

Menurut Sugiyono (2021), sampel merupakan bagian dari jumlah populasi. Sampel pada penelitian ini adalah perawat rawat inap Surgikal kelas III yaitu ruangan Eldelweis kelas III (bedah umum, bedah orthopedi, bedah saraf, bedah anak, bedah urologi,) yang berjumlah 21 perawat dan Dahlia (bedah Onkologi, bedah plastik, bedah gimul, THT, mata) yang berjumlah 21 perawat. Total jumlah sampel adalah 42 perawat.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu menggunakan *Non Probability sampling* berupa *sampling total*. Menurut Sugiyono (2021), *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota dijadikan sampel. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan *sampling total*.

3.5 Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data langsung yang diberikan kepada pengumpul data. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh

peneliti kepada perawat di ruang rawat inap. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen atau media lain. Data ini diperoleh dari data internal rumah sakit dan dari *website* rumah sakit seperti profil rumah sakit, jumlah perawat rawat inap, dan jumlah ruangan rawat inap.

Menurut Sugiyono (2021) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai *sumber*, dan berbagai *cara*. Cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada para perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Definisi Operaional

No	Variabel	Definisi Operasio nal	Cara Ukur	Alat Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1	Kepuasan kerja perawat	Perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan perawat dalam bekerja.	Kuesioner	Kuesioner	Ordinal	1. Sangat Puas diberi skor 5 2. Puas diberi skor 4 3. Cukup Puas diberi skor 3 4. Tidak Puas diberi skor 2 5. Sangat Tidak Puas diberi skor 1
2	Gaji	Imbalan yang diterima atas pekerjaan yangtelah dilakukan	Kuesioner	Kuesioner	Ordinal	1. Sangat Puas diberi skor 5 2. Puas diberi skor 4 3. Cukup Puas diberi skor 3 4. Tidak Puas diberi skor 2 5. Sangat Tidak Puas diberi skor 1
3	Kualitas Hubungan Interpersonal Diantara Rekan Kerjakerja	Kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan rekan kerja.	Kuesioner	Kuesioner	Ordinal	1. Sangat Puas diberi skor 5 2. Puas diberi skor 4 3. Cukup Puas diberi skor 3 4. Tidak Puas diberi skor 2 5. Sangat Tidak Puas diberi skor 1
4	Peluang Promosi	Berkembangnya seseorang dalam pekerjaan melalui kenaikan jabatan.	Kuesioner	Kuesioner	Ordinal	1. Sangat Puas diberi skor 5 2. Puas diberi skor 4 3. Cukup Puas diberi skor 3 4. Tidak Puas diberi skor 2 5. Sangat Tidak Puas diberi skor 1

3.7 Pengolahan Dan Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2021) merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisa data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.7.1 Analisa univariat

Analisa univariat dilakukan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi untuk satu variabel saja. pada variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Variabel independen terdiri dari gaji, hubungan antar rekan kerja, dan promosi. Sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Untuk mengetahui hasil analisis univariat, peneliti membuat dua kategori untuk masing-masing variabel berdasarkan teknik analisis menurut Sugiyono (2021) yaitu median extension. Batasan kategori berdasarkan perhitungan SPSS nilai median.

Tabel 3.2 Kategorisasi

Variabel	Median	Kategori
Kepuasan Kerja	41	a. < 41 Tidak puas, b. \geq 41 Puas
Gaji	26,50	a. < 26,50 Tidak Puas b. \geq 26,50 Puas
Hubungan Interpersonal Rekan Kerja	20	c. < 20 Tidak Baik d. \geq 20 Baik
Peluang Promosi	13	a. < 13 Tidak Ada b. \geq 13 Ada

3.7.2 Analisa bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dan untuk melihat kemaknaan antara variabel. Uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square Test*. Signifikan diketahui apabila hasil uji statistik menunjukkan nilai $P < 0,05$ maka dinyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengolahan data kuantitatif menggunakan aplikasi *Software IBM SPSS Statistics 25*. Adapun langkah-langkah dalam pengolahan data yaitu:

1. *Editing* yaitu adalah kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isi formulir atau kuesioner tersebut. Apakah sudah lengkap dalam artian semua pertanyaan sudah terisi, pertanyaan cukup jelas atau terbaca, untuk menghindari jawaban yang bermakna ganda.
2. *Coding*, setelah semua kuesioner diedit atau disunting

selanjutnya dilakukan pengkodean atau *coding* yakni pemberian kode pada setiap variabel untuk memudahkan peneliti dalam memasukkan data atau *data entry*.

3. Memasukkan data atau *data entry* atau *processing* yaitu kegiatan pemrosesan data yang diubah menjadi angka. Jawaban dari masing-masing responden dalam bentuk kode angka dimasukkan ke dalam program atau *software* komputer IBM SPSS *for Windows*. Proses ini dituntut ketelitian dalam melakukan *data entry*.
4. *Cleaning* yaitu kegiatan pengecekan kembali data dari setiap sumber data atau responden yang sudah di *entry* dan melakukan koreksi jika terjadi kesalahan dalam memasukkan data.
5. *Tabulating* yaitu tahapan pengorganisasian data sedemikian rupa agar mudah di gabung, disusun dan didata untuk disajikan dan dianalisa.

3.7.3 Analisis multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk mengetahui variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel dependent. Faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan apabila nilai Sig (P-Value) < 0,05.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau merupakan rumah sakit kelas B Pendidikan, yang mempunyai tugas dan fungsi mencakup upaya pelayanan kesehatan perorangan, pusat rujukan dan pembina Rumah Sakit Kabupaten/ Kota se Provinsi Riau serta merupakan tempat pendidikan mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Riau dan Institusi Pendidikan lainnya.

RSUD Arifin Achmad merupakan rumah sakit pemerintah tipe B dengan batasan-batasan sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Berbatasan dengan FK UNRI
- Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Gereja HKBP
- Sebelah Timur : Berbatasan dengan RS Bhayangkara
- Sebelah Barat : Berbatasan dengan Pasar Sail

4.1.2 Hasil Penelitian

Pada bab ini dibahas hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Data pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner *online* melalui *google form*. *Link kuesioner* disebarkan oleh peneliti kepada 2 kepala ruangan yang nanti akan disebar ke 42 perawat yang dijadikan sampel.

1. Karakteristik Responden

Berikut adalah data-data dari responden berdasarkan kuesioner yang telah diberikan.

Tabel 4.1
Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-30	5	11,9 %
31-40	25	59,5 %
41-50	10	23,8 %
51-60	2	4,8 %
Jumlah	42	100, %

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa umur responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 5 orang (11,9%), responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 25 orang atau 59,5%, responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang (23,8%), dan responden yang berusia 51-60 tahun berjumlah 2 orang (4,8%). Hal ini memperlihatkan bahwa jumlah responden terbanyak terdapat pada responden berumur 31-40 tahun berjumlah 25 orang (59,5%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil persebaran kuesioner responden pada penelitian ini yaitu:

Tabel 4.2
Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	8	19 %
Perempuan	34	81% %
Jumlah	42	100, %

Pada tabel 4.2 menunjukkan responden laki-laki berjumlah 8 orang (19%), sedangkan responden perempuan

berjumlah 34 orang (81%). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dari hasil persebaran kuesioner responden pada penelitian ini yaitu:

Tabel 4.3
Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
D III Keperawatan	23	54,8 %
S1 Keperawatan	16	38,1 %
D III Kebidanan	3	7,1 %
Jumlah	42	100, %

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 42 responden yang berlatar belakang D III keperawatan berjumlah 23 orang (54,8%), S1 Keperawatan berjumlah 16 orang (38,1%) dan D III Kebidanan berjumlah 3 orang (7,1%). Mayoritas responden berpendidikan terakhir D III keperawatan.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari hasil persebaran kuesioner responden pada penelitian ini yaitu:

Tabel 4.4
Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-10 tahun	21	50 %
11-20 tahun	17	40,5 %
21-30 tahun	4	9,5 %
Jumlah	42	100, %

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 42 responden, sebagian besar responden masa kerjanya 1-10 tahun berjumlah 21 orang (50%), masa kerja 11-20 tahun berjumlah 17 orang (40,5%), dan masa kerja 21-30 tahun berjumlah 4 orang (9,5%). Dilihat dari tabel 4.4 sebagian besar masa kerja antara 1-10 tahun.

2. Analisis Univariat

a. Variabel dependen

Analisis univariat pada variabel kepuasan kerja.

Dapat dilihat pada tabel 4.5 yaitu:

Tabel 4.5
Frekuensi distribusi Perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan kepuasan kerja

Kepuasan Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Puas	24	57,1%
Tidak Puas	18	42,9 %
Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa ada 24 responden (57,1%) menyatakan puas dan sebanyak 18 responden (42,9%) menyatakan tidak puas.

b. Variabel independen

Analisis univariat pada masing-masing variabel independen dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan gaji

Gaji	Jumlah Responden	Persentase (%)
Puas	25	59,5%
Tidak Puas	17	40,5 %
Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa sebanyak 25 responden (59,5%) menyatakan puas terhadap gaji dan 17 responden (40,5%) menyatakan tidak puas terhadap gaji.

Tabel 4.7
Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan hubungan interpersonal rekan kerja

Hubungan Interpersonal rekan kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Baik	30	71,4%
Tidak Baik	12	28,8%
Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa sebanyak 30 responden (71,4%) hubungan interpersonal rekan kerja baik dan 12 responden (28,8%) hubungan interpersonal rekan kerja tidak baik.

Tabel 4.8
Frekuensi distribusi perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan peluang promosi

Peluang Promosi	Jumlah Responden	Persentase (%)
Ada	27	64,3%
Tidak Ada	15	35,7 %
Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui sebanyak 27 responden (64,3%) menyatakan ada peluang promosi dan 15 responden (35,7%) menyatakan tidak ada peluang promosi.

3. Analisis Bivariat

Analisis *bivariate* pada penelitian ini menggunakan uji *chi-square*. Hasil analisis *bivariate* dari variabel independen dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Faktor gaji terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap
RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Variabel	Kepuasan kerja						P Value	OR	CI 95%
	Tidak Puas		Puas		Total				
	F	%	F	%	F	%			
Tidak Puas	12	28,6%	5	11,9%	17	40,5%	0,003	7,6	1,894-30,449
Puas	6	14,3%	19	45,2%	25	59,5%			
jumlah	18	42,9%	24	57,1%	42	100%			

Berdasarkan tabel 4.9 menggambarkan bahwa hubungan faktor gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* didapatkan p Value = 0,003, $\alpha < 0,05$.

Tabel 4.10
Faktor hubungan interpersonal rekan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Variabel	Kepuasan kerja						P Value	OR	CI 95%
	Tidak Puas		Puas		Total				
	F	%	F	%	F	%			
Tidak Baik	8	19%	4	9,5%	12	28,6%	0,049	4,000	967-16,551
Baik	10	23,8%	20	47,6%	30	71,4%			
Jumlah	18	42,9%	24	57,1%	42	100%			

Berdasarkan tabel 4.10 menggambarkan bahwa hubungan faktor Rekan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* didapatkan p Value = 0,049, $\alpha < 0,05$.

Tabel 4.11
Faktor peluang promosi terhadap kepuasan kerja perawat di
Ruang Rawat Inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Variabel	Kepuasan kerja						P Value	OR	CI 95%
	Tidak Puas		Puas		Total				
	F	%	F	%	F	%			
Tidak Ada	11	26,2%	4	9,5%	15	35,7%	0,003	7,857	1,877-32.896
Ada	7	16,7%	20	47,6%	27	64,3%			
Jumlah	18	42,9%	24	57,1%	42	100%			

Berdasarkan tabel 4.11 menggambarkan bahwa faktor Peluang Promosi berpengaruh terhadap signifikan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* didapatkan p Value = 0,003, $\alpha < 0,05$.

4. Analisis multivariat

Analisis multivariat bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel dependent. Hasil analisis multivariat pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Analisis multivariat faktor dominan terhadap kepuasan kerja
perawat di rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Variabel	Unstandar dized B	Coefficie nts Std. Errpr	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
Constant	,465	,047	3,690	6,132	0,000
Gaji	,309	,023	,318	2,927	0,000
Hubungan Interpersonal Rekan Kerja	,154	,023	,140	4,175	0,000
Peluang Promosi	,247	,025	,239		0,000

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa faktor gaji memiliki nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan B sebesar 0,309, faktor hubungan Interpersonal rekan kerja memiliki nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan Exp(B) sebesar 0,154 dan peluang promosi nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan Exp (B) sebesar 0,247. Sehingga faktor dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor gaji yang memiliki Sig $0,000 < 0,05$ dan B sebesar 0,309

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Gaji

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden diperoleh sebanyak 25 responden (59,5%) yang puas dan 17 responden (40,5%) tidak puas terhadap gaji. Hasil pada penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square* $p < \alpha 0,05$, didapatkan hasil p Value = 0,003, $\alpha < 0,05$ sehingga hipotesis 1 diterima dan hipotesis 0 ditolak, artinya faktor gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, Heru dan Rosetti (2020) yang berjudul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di rumah sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan” yang menyatakan bahwa variabel prestasi, pengembangan karir, supervisi, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan besaran gaji yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaji mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Gaji berkaitan dengan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sudaryo, dkk, 2018). Faktor

gaji mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Menurut asumsi peneliti dikarenakan semakin tinggi gaji yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat, sebaliknya semakin rendah gaji yang diperoleh semakin rendah pula kepuasan kerja pada perawat. Gaji menjadi salah satu hal penting bagi perawat karena dengan memperoleh gaji dapat memenuhi kebutuhan hidupnya seperti sandang, pangan dan papan.

4.2.2 Hubungan Interpersonal Rekan Kerja

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square* $p < 0,05$, didapatkan hasil $p \text{ Value} = 0,049$, $\alpha < 0,05$ sehingga hipotesis 1 diterima dan hipotesis 0 ditolak, artinya faktor antara hubungan interpersonal rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, Heru dan Rosetti (2020) yang berjudul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan” yang menyatakan bahwa variabel prestasi, pengembangan karir, supervisi, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci, yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui adanya jalinan hubungan yang baik dari semua pihak yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang kompleks dan

multifaktorial, dimana kolaborasi antara individu karyawan, atasan dan orang lain merupakan hal penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa faktor hubungan interpersonal rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Sudaryo, dkk 2018) faktor rekan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok adalah sumber kepuassan kerja bagi seseorang secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

4.2.3 Peluang Promosi

Hasil pada penelitian ini diperoleh dari uji *Chi-Square* $p < 0,05$, didapatkan hasil p Value = 0,003, $\alpha < 0,05$ sehingga hipotesis 1 diterima dan hipotesis 0 ditolak, artinya faktor peluang promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah, Erni dan Purboyo (2021) yang berjudul “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV rumah sakti *Safety* Banjarbaru” yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor finansial

(gaji, jaminan sosial, promosi), faktor kepuasan fisik, sosial, psikologi, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor peluang promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor peluang promosi mempengaruhi kepuasan kerja. Peluang promosi yaitu adanya kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, Hal ini karena promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan, sehingga individu yang mengekspresikan bahwa keputusan promosi itu adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan kerja, Seseorang juga dapat merasakan adanya kemungkinan naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan terbuka atau tidak. Hal ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang (Sudayo, dkk,2018).

4.3 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya agar hasil penelitian lebih baik lagi. Adapun keterbatasan pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen. Masih terdapat variabel lain seperti kualitas supervisi, kebijakan organisasi, hubungan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, kondisi kerja, sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan yang mampu menjelaskan dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel gaji dapat dijelaskan bahwa 17 orang responden (40,5%) menyatakan tidak puas terhadap gaji dan 25 orang responden (59,5%) menyatakan puas terhadap gaji. Sementara pada variabel hubungan interpersonal rekan kerja dapat dijelaskan bahwa 12 orang responden (28,8%) menyatakan tidak baik terhadap hubungan interpersonal rekan kerja dan 30 orang responden (71,4%) menyatakan baik terhadap hubungan interpersonal rekan kerja. Kemudian pada variabel peluang promosi dapat dijelaskan bahwa 15 orang responden (35,7%) tidak puas dan 27 orang responden (64,3%) menyatakan ada terhadap peluang promosi. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor Gaji, Hubungan Interpersonal Rekan Kerja dan Peluang Promosi mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.
2. Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor gaji

5.2 Saran

1. **Bagi Rumah Sakit Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Rumah Sakit dan memberi masukan agar lebih memperhatikan faktor kepuasan kerja bagi perawat.

2. **Bagi Universitas Awal Bros**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan untuk pertimbangan kegiatan penelitian selanjutnya.

3. **Bagi Peneliti selanjutnya**

Bagi penelitian berikutnya hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengadakan penelitian lanjutan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat seperti kualitas supervisi, kebijakan organisasi, hubungan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, kondisi kerja, sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2020). *Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Langsa*. J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 6(1), 23-37.
- Budiono, S. B. P. (2015). *Konsep dasar keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika
- Elisa. (2017). *Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk.Ii Putri Hijau Medan..* Universitas Sumatera Utara
- Edwin Hagaromo. *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Mitra Wibowo*. Unika Soegijapranata,
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang : Media Nusa Creative
- Indonesia, K. K. R. (2021). *Profil Kesehatan Indonesia 2020*, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Islam Kalimantan MAB.
- Khasanah, M., Alfisah, E., & MAB), P. (Universitas I. K. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Rumah Safety Banjarbaru*. Diss. Universitas
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- Menkes RI, 2018. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien. Jakarta: Kementerian Kesehatan Indonesia.
- Menkes RI, 2019. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Keperawatan.
- Muharni, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Discharge Planning Diruangan Rawat Inap Rs Awal Bros Pekanbaru. *Initium Medica Journal*, 1(3), 22-30.
- Noermijati. 2013. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. (n.p.): Universitas Brawijaya Press.
- Nurhidayanti, D., & Suryalena, S. (2017). *Pengaruh Pelaksanaan*

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University).Publishing

- Rahayu, P (2017). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di RS Sentra Medika Cikarang. Jurnal ilmiah keperawatan, 6(1).*
- Siska, D., & Hendri, S. (2018). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia.* SIPATAHOENAN, 4(1).
- Sudaryo, Ika. (2021). *Manajemen Sumber Daya Keperawatan.* Yogyakarta : Gosyen
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Penerbit And
- Sugiyono(2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Yogyakarta : Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan(Kuantitatif, Kualitatif, R&D, penelitian Pendidikan).* Yogyakarta : Alfabeta Bandung.
- Supomo, Hayati, Nur. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Yrama Widya.
- Purnamasari, Wulan. (2010) *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Andi Sultan Dg.Radja Bulukumba.* Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Tahsinia, Nadia.(2013). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Terpadu.*Universitas Islam Negeri Arif Hidayatullah
- Tarigan, R. H. B., Santoso, H., & Sipayung, R. (2021). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2019.* Journal Of Healthcare Technology And Medicine, 7(2), 580-594.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Studi Pendahuluan ke Rumah Sakit Umum Daerah
(RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau



Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
AWAL BROS PEKANBARU

No : 042/C.1a/STIKes-ABP/S1/01.2022 Pekanbaru, 07 Januari 2022
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Studi Pendahuluan

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Direktur RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau
di-

Tempat

Semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Teriring puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, berdasarkan kalender Akademik Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Awal Bros Pekanbaru Tahun Ajaran 2021/2022, bahwa Mahasiswa/i kami akan melaksanakan penyusunan Proposal Penelitian (Skripsi).

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon Bapak/Ibu dapat memberi izin Studi Pendahuluan untuk Mahasiswa/i kami dibawah ini :

Nama : Hilda Oktavianis
NIM : 18001009
Dengan Judul : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Ketua Program Studi
S1 Administrasi Rumah Sakit
STIKes Awal Bros Pekanbaru

Ns. Muhammad Firdaus, S.Kep., MMR
NIDN. 1001108806

Tembusan :
1. Arsip

Jl. Karya Bakti No. 8 Simp. BPG, Kel. Bambu Kunin
Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau 281-
Telp. (0761) 8409768/0812-7552-371
Email : stikes.awalbrospekanbaru@gmail.com

Lampiran 2 Surat Balasan (izin pengambilan data) dari RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
RSUD ARIFIN ACHMAD

Jl. Diponegoro No. 2 Telp. (0761) - 23418, 21618, 21657, Fax (0761) - 20253
Pekanbaru



Nomor : 072/ DIKLIT – LITBANG / 43 Pekanbaru, 16 Februari 2022
Sifat : Biasa Kepada
Lampiran : - Yth. Kepala Bidang Pelayanan
Hal : Izin Pengambilan Data Keperawatan dan Kepala IRNA
Surgikal
di- Pekanbaru

Menindaklanjuti surat dari Ketua Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit STIKES Awal Bros Pekanbaru, Nomor: 042/C.1a /STIKes-ABP/S1/01.2022, tanggal 07 Januari 2022, perihal izin Pengambilan Data untuk keperluan penyusunan Skripsi yaitu :

Nama : Hilda Oktavianis
NIM : 18001009
Program Studi : S1. Administrasi Rumah Sakit
Judul : *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.*

Dengan ini pihak RSUD Arifin Achmad dapat memberi izin pengambilan data dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Kepada yang bersangkutan tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pengambilan data tidak melakukan tindakan teknis/medis secara langsung kepada responden (pasien).
3. Pengambilan data berlaku selama 1 (satu) bulan terhitung dari tanggal penerbitan surat ini.
4. Pengambilan data ini tidak dibenarkan untuk memfoto, fotocopy dan menscanner.
5. Pengambilan data hanya berlaku untuk data sekunder pasien

Dapat disampaikan bahwa untuk efektif dan efisien kegiatan tersebut, diharapkan kepada Saudara dapat membantu memberikan data / informasi yang diperlukan.

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

**Plt. DIREKTUR RSUD ARIFIN ACHMAD
PROVINSI RIAU,**

**drg. WAN FAJRIATUL MAMNUNAH, Sp.KG
Pembina / IV a
NIP: 19780618 200903 2 001**

Tembusan Kepada Yth :

1. Wakil Direktur Keuangan
2. Wakil Direktur Medik dan Keperawatan
3. Arsip

Lampiran 3 Surat Pengantar Kaji Etik Penelitian



UNIVERSITAS AWAL BROS

A Spirit of Caring

A Vision of Excellence

Pekanbaru, Jl.Karya Bakti, No 8 Simp. BPG 28141
Telp. (0761) 8409768/ 082276268786
Batam, Jl.Abulyatama, 29464
Telp. (0778) 4805007/ 085760085061
Website: univawalbros.ac.id | Email : univawalbros@gmail.com

Nomor : 250/UAB1.20/DL/KPS/07.22
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Permohonan Persetujuan Etik

Yth. Ketua Komisi Etik Penelitian
Universitas Awal Bros

Sehubungan dengan rencana penelitian yang akan dilaksanakan oleh :

Nama Peneliti : Hilda Oktavianis
Program Studi : S1 Administrasi Rumah Sakit
Judul : Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat
di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad
Provinsi Riau
Pembimbing I : Devi Purnamasari, S.Psi., MKM
Pembimbing II : Agus Salim, S.Kep., M.Si

Maka bersama ini kami mengajukan permohonan persetujuan etik sebagai salah satu syarat penelitian tersebut bisa dilakukan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 27 Juli 2022
Ka. Podi S1 Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Awal Bros

Wawan Tonis, SKM., MKM
NIDN. 1002119401

Lampiran 4 Surat balasan Kaji Etik Universitas Awal Bros



UNIVERSITAS AWAL BROS FAKULTAS ILMU KESEHATAN
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
Pekanbaru, Jl. Karya Bakti, No 8 Simp. BPG 28141
Batam, Jl. Abulyatama, Batam Kota 29464
CP: 085272001583 Email : kepkstikesabb@gmail.com

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 00107/UAB1.20/SR/KEPK/ 08.22

Dengan Ini Menyatakan Bahwa Protokol Dan Dokumen Yang Berhubungan Dengan
Protokol Berikut Telah Mendapatkan Persetujuan Etik :

No Protokol	UAB220105		
Peneliti Utama	Hilda Octavianis		
Judul Penelitian	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad		
Tempat Penelitian	Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad		
Tanggal Masa Berlaku (1 Tahun)	12 Agustus 2022 - 12 Agustus 2023		
Ketua Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Awal Bros	Nama : Eka Fitri Amir S.ST.,M.Keb	Tanda Tangan: 	Tanggal: 12 Agustus 2022

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Laporan Akhir Setelah Penelitian Berakhir
2. Melaporkan Penyimpangan Dari Protokol Yang Disetujui
3. Mematuhi Semua Peraturan Yang Telah Ditetapkan

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS AWAL BROS

A Spirit of Caring

A Vision of Excellence

Pekanbaru, Jl. Karya Bakti, No 8 Simp. BPG 281

Telp. (0761) 8409768/ 0822762687

Batam, Jl. Abulyatama, 294

Telp. (0778) 4805007/ 0857600850

Website: univawalbros.ac.id | Email : univawalbros@gmail.cc

No : 430/UAB1.01.3.6/U/KPS/08.22
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau

di-

Tempat

Semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Teriring puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, berdasarkan kalender Akademik Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Universitas Awal Bros Tahun Ajaran 2021/2022, bahwa Mahasiswa/i kami akan melaksanakan penyusunan Skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon Bapak/Ibu dapat memberi izin Penelitian untuk Mahasiswa/i kami dibawah ini :

Nama : Hilda Oktavianis

Nim : 18001009

Dengan Judul : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau

Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 15 Agustus 2022

Ka. Podi S1 Administrasi Rumah Sakit

Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Awal Bros

(Marian Tonis, SKM., MKM)

NIDN. 1002119401

Tembusan :

1. Arsip

Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
RSUD ARIFIN ACHMAD

Jl. Diponegoro No. 2 Telp. (0761) - 23418, 21618, 21657, Fax (0761) - 20253
Pekanbaru



Nomor : 071 / DIKLIT- LITBANG / 166 Pekanbaru, 26 Agustus 2022
Sifat : Biasa Kepada
Lampira : - Yth. Kepala Bidang Pelayanan
Hal : Izin Penelitian Keperawatan dan Kepala IRNA
Surgika
di-
Pekanbaru

Menindaklanjuti surat dari Ka. Podi S1 Administrasi Rumahsakit Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros, Nomor: 430/UAB1.01.3.6/U/KPS/08.22, tanggal 15 Agustus 2022 perihal izin penelitian untuk keperluan penyusunan Skripsi yaitu:

Nama : Hilda Oktavianis
NIM : 18001009
Program Studi : S1. Administrasi Rumah Sakit
Judul : *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau*

Dengan ini pihak RSUD Arifin Achmad dapat memberi Izin Penelitian dimaksud dengan ketentuan sbb:

1. Kepada yang bersangkutan tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Penelitian tidak melakukan tindakan teknis/medis secara langsung kepada responden (pasien).
3. Penelitian berlaku selama 3 (tiga) bulan terhitung dari tanggal penerbitan surat ini.

Dapat disampaikan bahwa untuk efektif dan efisien kegiatan tersebut, diharap kepada Saudara dapat membantu memberikan data / informasi yang diperlukan.

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

**DIREKTUR RSUD ARIFIN ACHMAD
PROVINSI RIAU,**

drg. WAN FAJRIATUL MAMNUHAH, Sp.KG
Pembina / IV a
NIP: 19780618 200903 2 001

Tembusan Kepada Yth :

1. Wakil Direktur Keuangan
2. Wakil Direktur Medik dan Keperawatan
3. Arsip

Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
RSUD ARIFIN ACHMAD
Jl. Diponegoro No. 2 Telp. (0761) - 23418, 21618, 21657, Fax (0761) - 20253
Pekanbaru



Nomor : 075/DIKLIT- LITBANG /118 Pekanbaru, 17 Oktober 2022
Sifat : Biasa Kepada
Lampiran : - Yth. Ka. Podi S1 Administrasi
Hal : Selesai Penelitian Rumah Sakit Fakultas Ilmu
Kesehatan Universitas Awal Bros
di- Pekanbaru

Dengan hormat,

Dengan ini disampaikan sebagai berikut :

Nama : Hilda Oktavianis
NIM : 18001009
Program Studi : S1. Administrasi Rumah Sakit
Judul : *Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau*

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Arifin Achmad dari Tanggal 26 Agustus 2022 s/d 14 Oktober 2022

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**DIREKTUR RSUD ARIFIN ACHMAD
PROVINSI RIAU,**

**drg. WAN FAJRIATUL MAMNUNAH, Sp.KG
Pembina
NIP: 19780618 200903 2 001**

Tembusan Kepada Yth :

1. Wakil Direktur Keuangan
2. Wakil Direktur Medik dan Keperawatan
3. Arsip

Lampiran 8 Surat Pernyataan Dalam Pengambilan Data Untuk Penelitian Di
RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

**FORMULIR ISIAN
PENGAMBILAN DATA UNTUK PENELITIAN
DI RSUD ARIFIN ACHMAD**

1. Nama : HILDA OKTAVIANI
2. NIM : 18011009
3. Asal Pendidikan : UNIVERSITAS AWAL BRAS
4. Judul Penelitian : Faktor-faktor yang mempengaruhi
Kepuasan biaya Perawat & RSUD
Arifin Achmad Provinsi Riau
5. Tujuan Penelitian
- a. Tujuan Umum : Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi
Kepuasan biaya perawat & RSUD Arifin Achmad
Provinsi Riau
- b. Tujuan Khusus : Mengetahui faktor dominan yg mempengaruhi
Kepuasan biaya perawat
6. Masalah Penelitian : Faktor Kepuasan pd Perawat & rawat inap
7. Variabel Penelitian : Dependen - Kepuasan biaya Independen - Gaji,
Hubungan Interpersonal rekan kerja dan Peluang promosi
8. Data yang akan diperlukan :
1. Jumlah perawat kelas III
 2. jumlah Perawat Sertifikat per ruangan
 3. Data perawat di 2 ruangan
 4.
 5.
9. Jumlah Sampel :
10. Kuesioner Penelitian : Jika ada, Mohon dilampirkan.

Pekanbaru, 1 Maret 2022
Yang melakukan Penelitian,


.....
HILDA OKTAVIANI

Kuesioner Penelitian "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau".



Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Dengan hormat,

Saya sebagai mahasiswa STIKes Awal Bros Pekanbaru akan melakukan penelitian tentang **"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Arifin Achmad Provinsi Riau"**.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Ibu untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian saya ini. Saya menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan. Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr sungguh merupakan suatu penghormatan dan penghargaan bagi saya dalam melakukan penelitian ini.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr saya ucapkan terima kasih.

Hormat peneliti

Hilda Oktavianis

Lampiran 10 kuesioner penelitian

Bagian 1 dari 5

Kuesioner Penelitian "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau".

Kepada Yth.
Bapak/Ibu

Dengan hormat,

Saya sebagai mahasiswa STIKes Awal Bros Pekanbaru akan melakukan penelitian tentang "**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Arifin Achmad Provinsi Riau**".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Ibu untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian saya ini. Saya menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan. Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr sungguh merupakan suatu penghormatan dan penghargaan bagi saya dalam melakukan penelitian ini.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr saya ucapkan terima kasih.

Hormat peneliti
Hilda Oktavianis

Nama (boleh inisial) *

Teks jawaban singkat

Umur *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

- Laki-laki
- Perempuan

Pendidikan Terakhir *

- 1. SPK
- 2. D III Keperawatan
- 3. S1 Keperawatan
- Lainnya...

Masa kerja (Berapa Tahun) *

Teks jawaban singkat

Ruangan Bekerja *

- Dahlia
- Edelweis

Jabatan *

Kepala ruangan

Perawat

...

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pernyataan penelitian sesuai dengan keadaan yang sejujurnya. *

Ya, saya bersedia

Bagian 2 dari 5

Petunjuk pengerjaan kuesioner



Pilihan jawaban

STP: Sangat Tidak Puas

TP : Tidak Puas

CP : Cukup Puas

P : Puas

SP : Sangat Puas

1. Gaji dan tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Puas

Sangat Puas



2.Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat anda bekerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

3.Pemberian insentif tambahan atau suatu prestasi atau kerja ekstra *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

4.Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				



5.Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

6.Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

7. Adanya jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

8. Sikap teman-teman terhadap anda *

⋮

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

9. Perlakuan atasan selama anda bekerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

10. Saya selalu diberi arahan dan bimbingan oleh atasan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

11. Kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi *

⋮

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

12. Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

Petunjuk pengerjaan kuesioner



Pilihan jawaban

STP: Sangat Tidak Puas

TP : Tidak Puas

CP : Cukup Puas

P : Puas

SP : Sangat Puas



1. Sistem pembagian gaji di rumah sakit ini sudah baik. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

2. Penerimaan gaji setiap bulannya di rumah sakit ini tepat pada waktunya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

3. Jumlah gaji yang diterima sudah sesuai dengan pendidikan dan pekerjaan yang anda lakukan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

4. Jumlah gaji yang diterima memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

...

5. Pendapatan diluar gaji atau bonus hendaknya lebih diperhatikan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

6. Jumlah gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

7. Gaji yang saya terima cukup bersaing dengan gaji di rumah sakit lain dengan pekerjaan yang sama *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

8. Gaji yang saya terima besarnya relatif sama dengan rekan kerja yang mempunyai kesamaan pekerjaan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

Petunjuk pengerjaan kuesioner



Pilihan jawaban

STP: Sangat Tidak Puas

TP : Tidak Puas

CP : Cukup Puas

P : Puas

SP : Sangat Puas

1. Sikap rekan kerja saya selalu menghargai hasil kerja saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

...

2. Hubungan saya dengan dokter, perawat lain dan karyawan lain termasuk baik (harmonis) *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

3. Tenaga kesehatan lain (dokter, bidan) selalu berkonsultasi dengan perawat setiap hari jika ada permasalahan dalam melakukan keperawatan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

4. Kemampuan dalam bekerja sama antar perawat *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

5. Hubungan antar perawat dalam kelompok kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

Petunjuk pengerjaan kuesioner



Pilihan jawaban

- STP: Sangat Tidak Puas
- TP : Tidak Puas
- CP : Cukup Puas
- P : Puas
- SP : Sangat Puas

1. Pengelola rumah sakit memberi kesempatan untuk promosi jabatan pada semua perawat *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

2. Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

3. Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

4. Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Puas	<input type="radio"/>	Sangat Puas				

42 jawaban



Menerima jawaban

Ringkasan

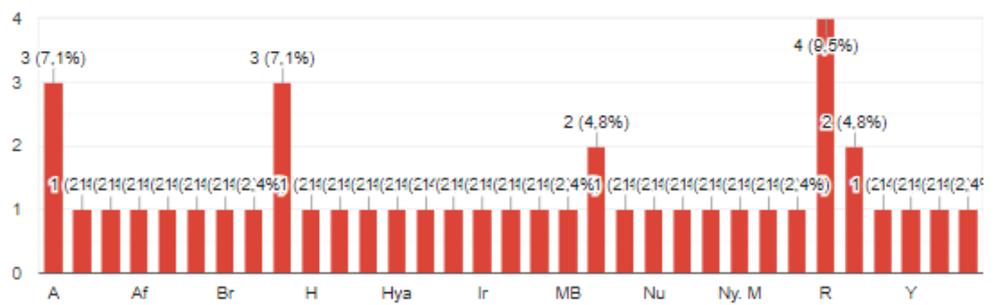
Pertanyaan

Individual

Nama (boleh inisial)



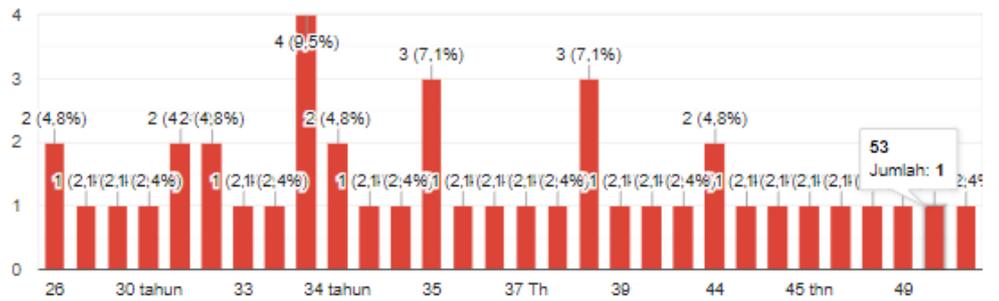
42 jawaban



Umur



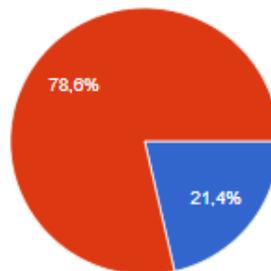
42 jawaban



Jenis Kelamin

Salin

42 jawaban

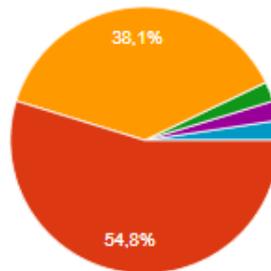


- Laki-laki
- Perempuan

Pendidikan Terakhir

Salin

42 jawaban



- 1. SPK
- 2. D III Keperawatan
- 3. S1 Keperawatan
- D3 kebidanan
- D III Kebidanan
- Diploma 111 kebidanan

Masa kerja (Berapa Tahun)

Salin

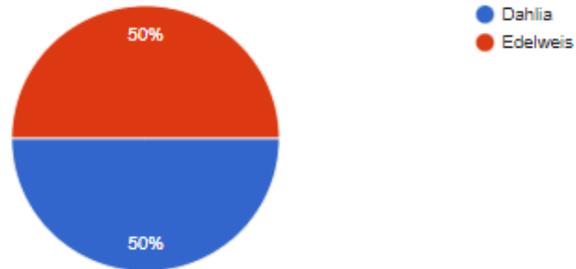
42 jawaban



Ruangan Bekerja

Salin

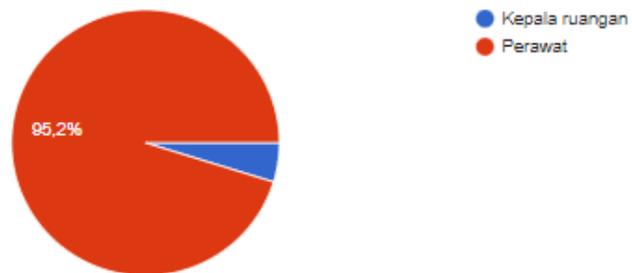
42 jawaban



Jabatan

Salin

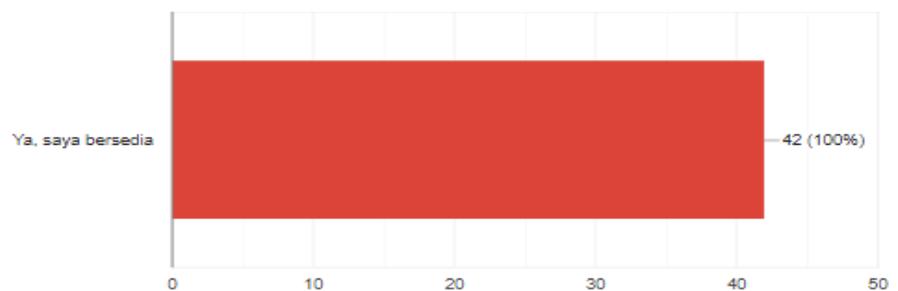
42 jawaban



Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pernyataan penelitian sesuai dengan keadaan yang sejujurnya.

Salin

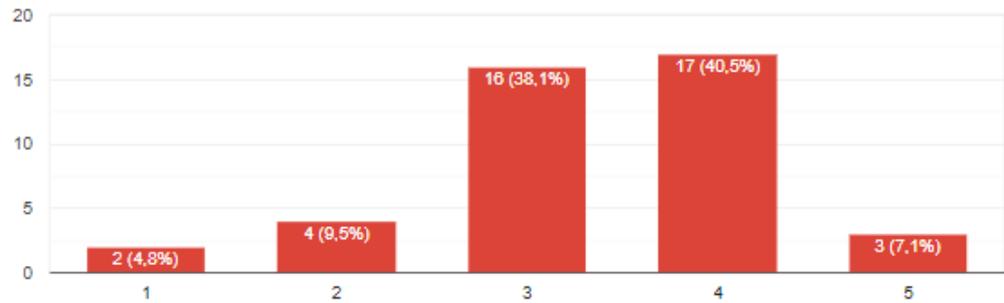
42 jawaban



1. Gaji dan tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

[Salin](#)

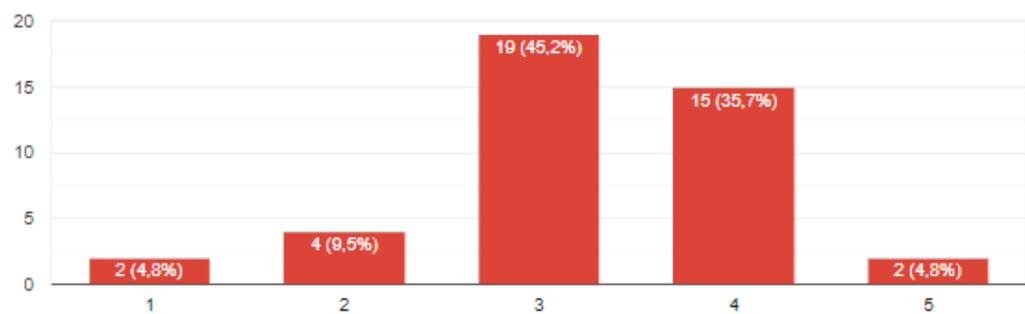
42 jawaban



2. Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat anda bekerja

[Salin](#)

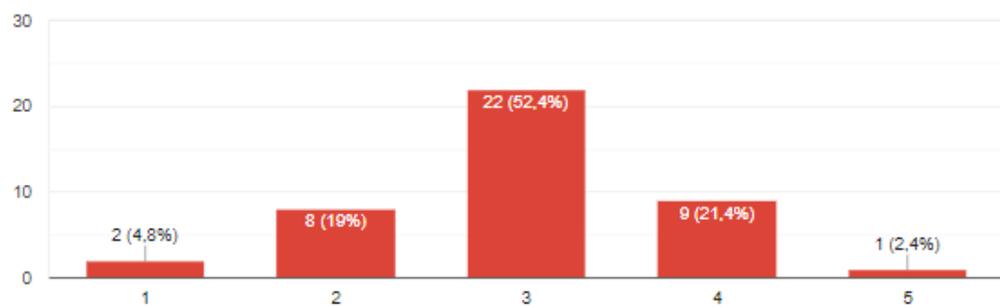
42 jawaban



3. Pemberian insentif tambahan atau suatu prestasi atau kerja ekstra

[Salin](#)

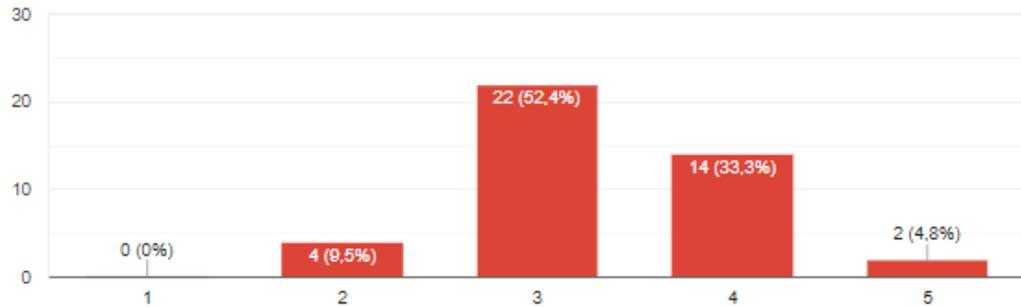
42 jawaban



4. Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan

[Salin](#)

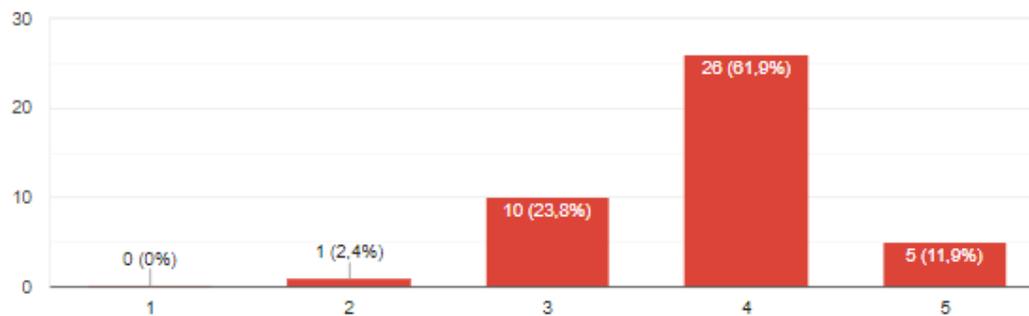
42 jawaban



5. Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin

[Salin](#)

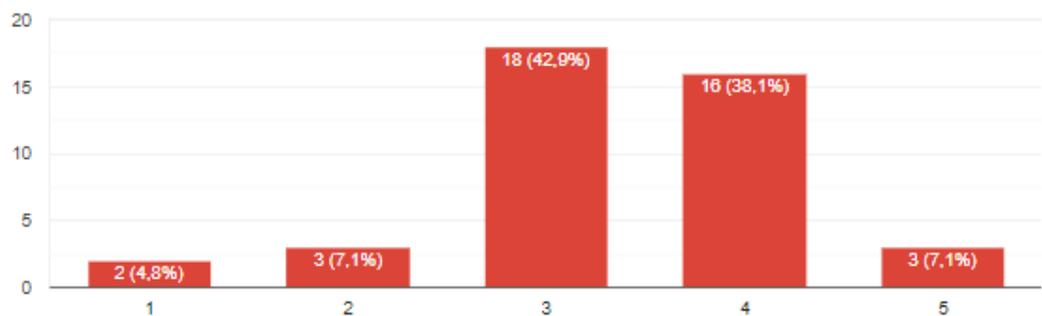
42 jawaban



6. Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan

[Salin](#)

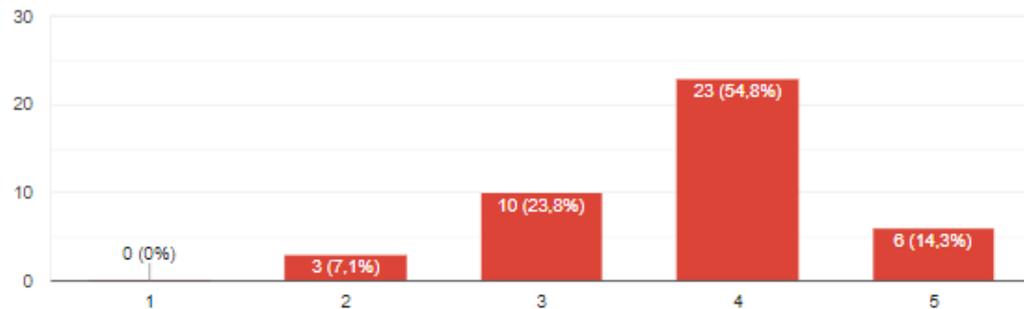
42 jawaban



7. Adanya jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja

[Salin](#)

42 jawaban



8. Sikap teman-teman terhadap anda

[Salin](#)

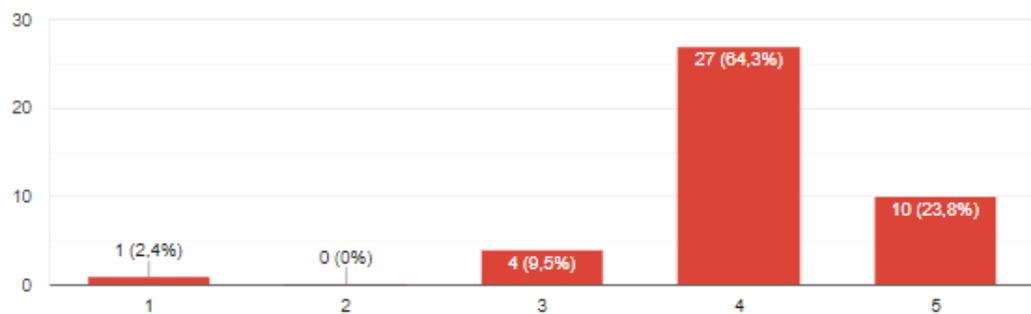
42 jawaban



9. Perlakuan atasan selama anda bekerja

[Salin](#)

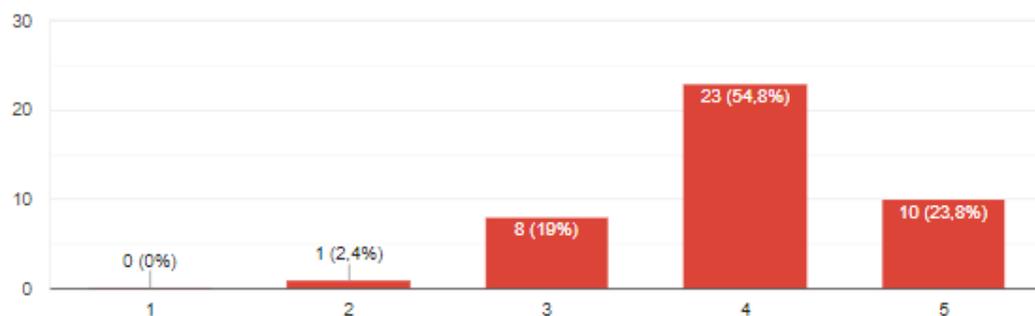
42 jawaban



10. Saya selalu diberi arahan dan bimbingan oleh atasan

[Salin](#)

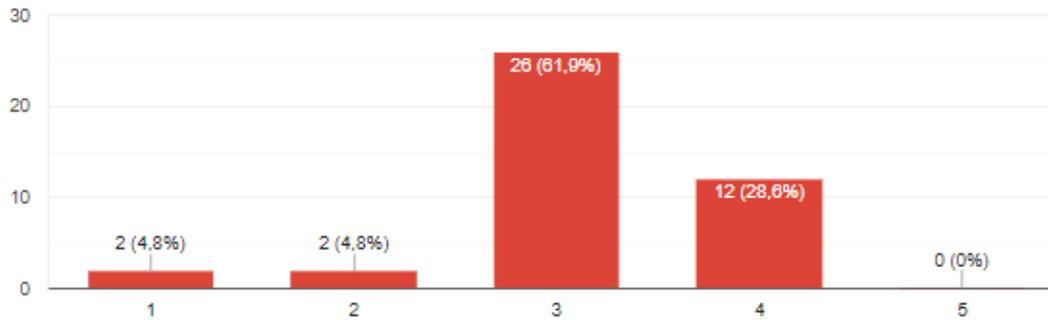
42 jawaban



11. Kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi

[Salin](#)

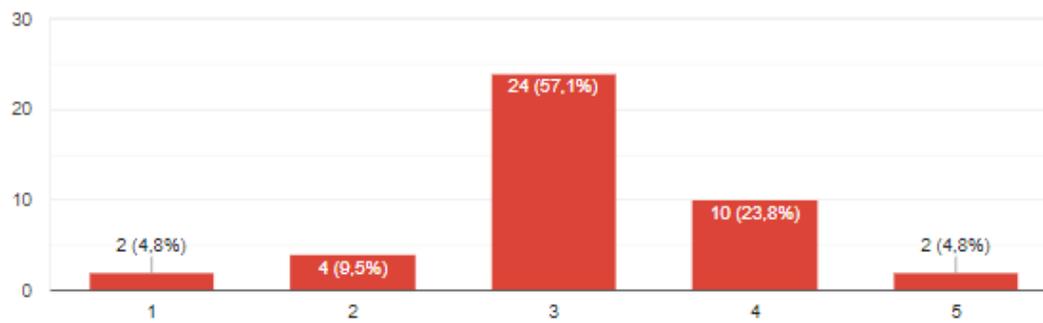
42 jawaban



12. Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan

[Salin](#)

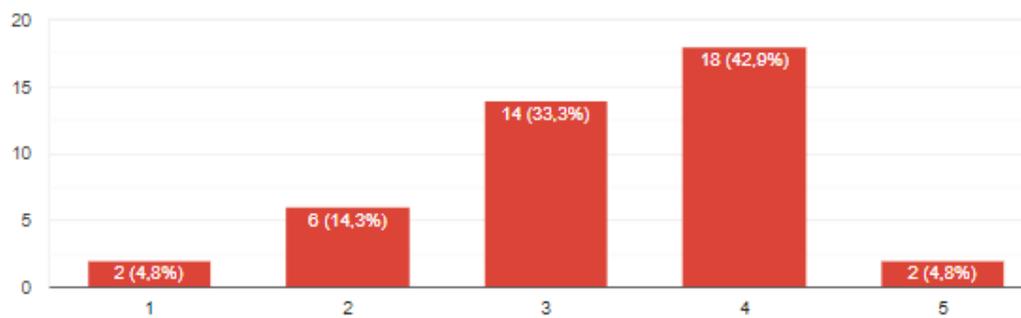
42 jawaban



1. Sistem pembagian gaji di rumah sakit ini sudah baik.

[Salin](#)

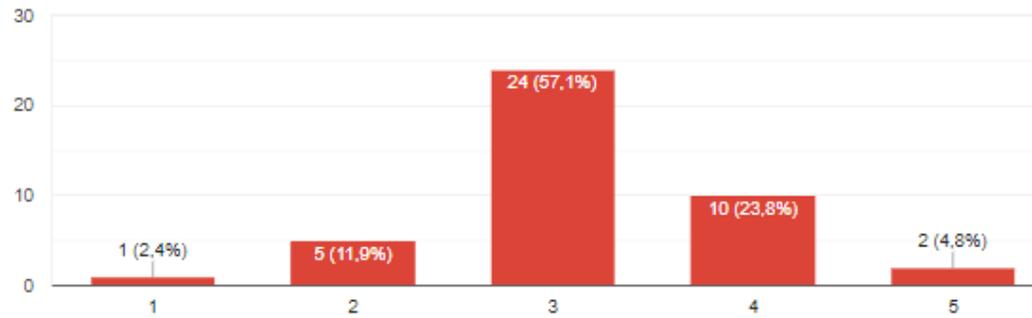
42 jawaban



2. Penerimaan gaji setiap bulannya di rumah sakit ini tepat pada waktunya

[Salin](#)

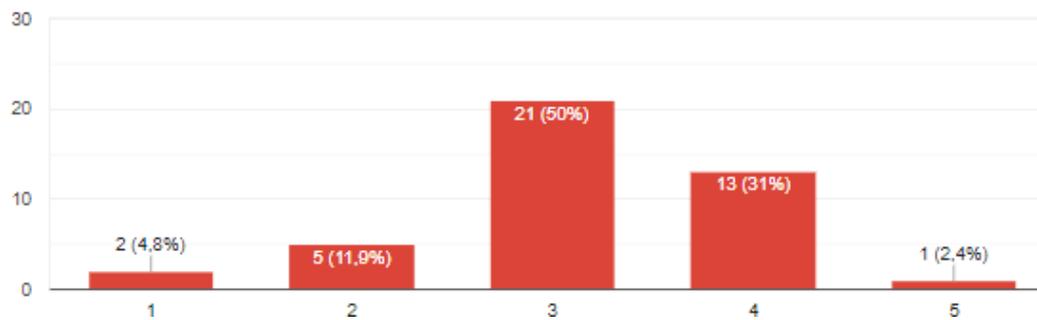
42 jawaban



3. Jumlah gaji yang diterima sudah sesuai dengan pendidikan dan pekerjaan yang anda lakukan

[Salin](#)

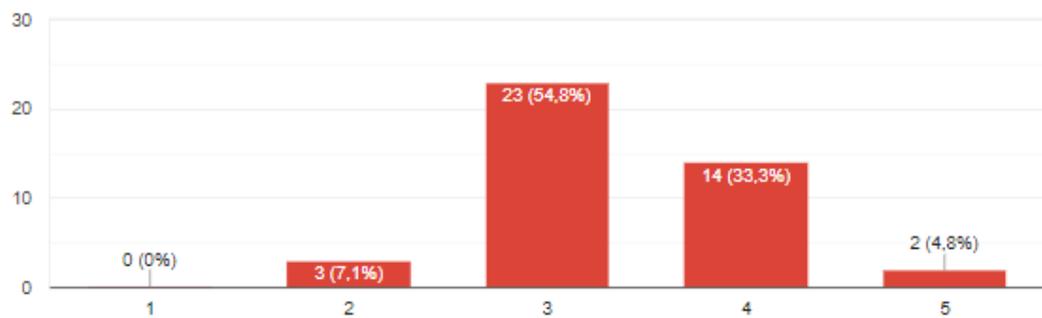
42 jawaban



4. Jumlah gaji yang diterima memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik

[Salin](#)

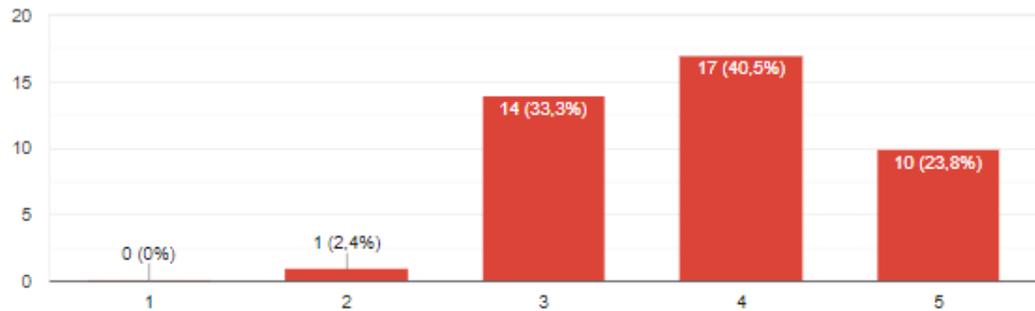
42 jawaban



5. Pendapatan diluar gaji atau bonus hendaknya lebih diperhatikan

[Salin](#)

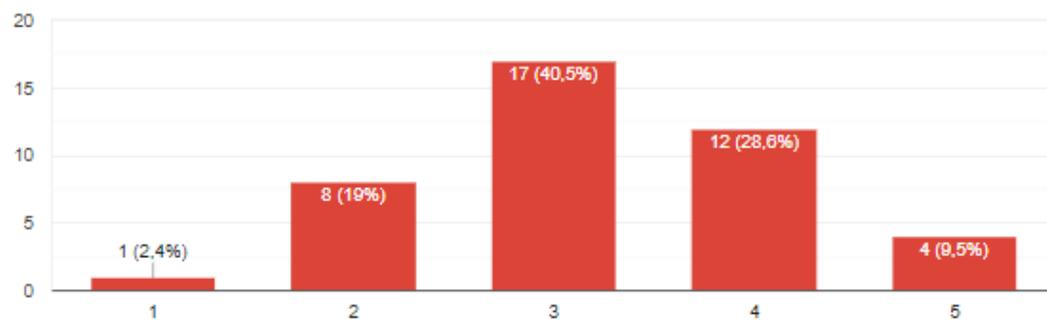
42 jawaban



6. Jumlah gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

[Salin](#)

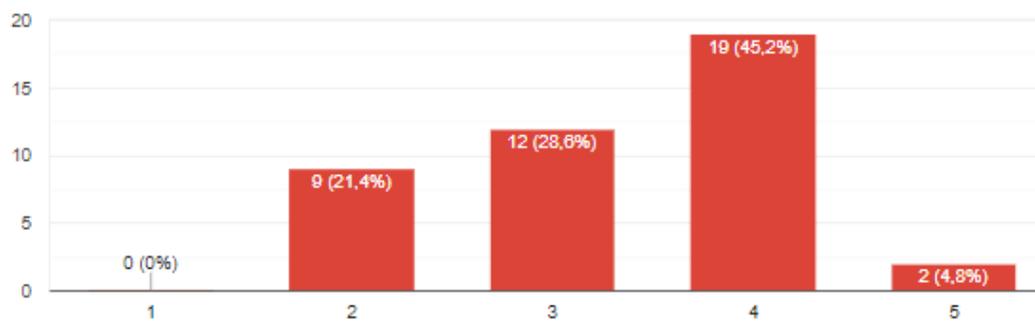
42 jawaban



7. Gaji yang saya terima cukup bersaing dengan gaji di rumah sakit lain dengan pekerjaan yang sama

[Salin](#)

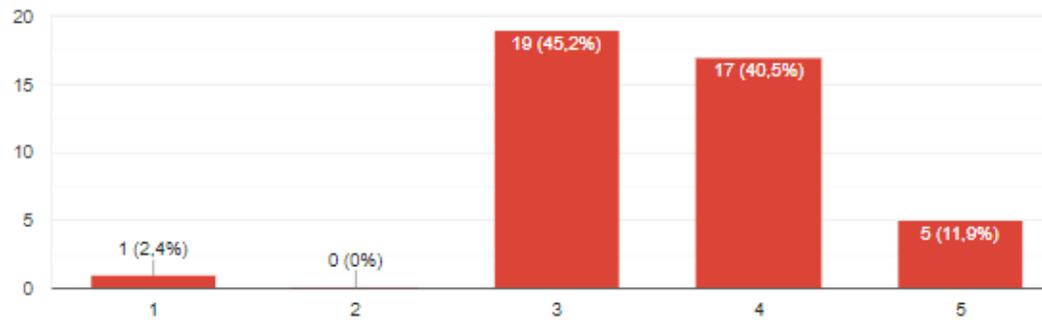
42 jawaban



8. Gaji yang saya terima besarnya relatif sama dengan rekan kerja yang mempunyai kesamaan pekerjaan

[Salin](#)

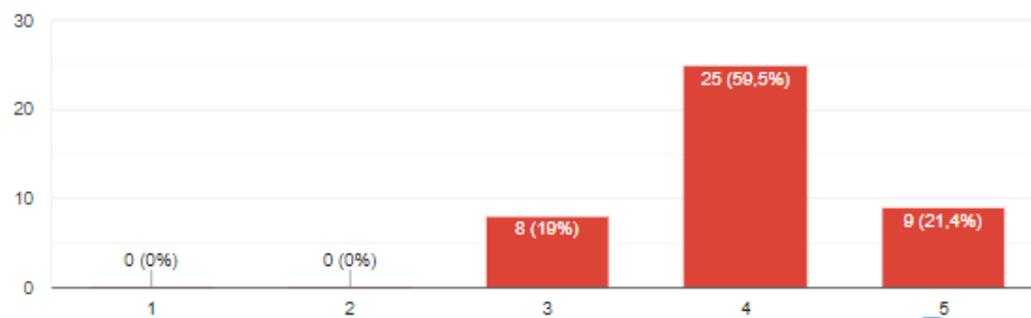
42 jawaban



1. Sikap rekan kerja saya selalu menghargai hasil kerja saya

[Salin](#)

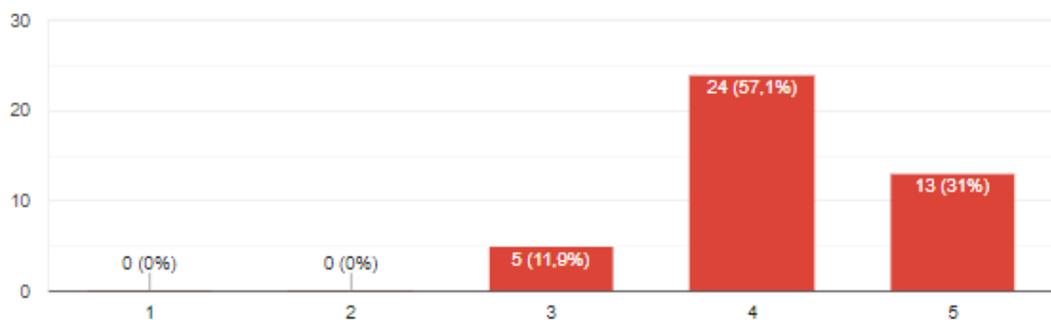
42 jawaban



2. Hubungan saya dengan dokter, perawat lain dan karyawan lain termasuk baik harmonis)

[Salin](#)

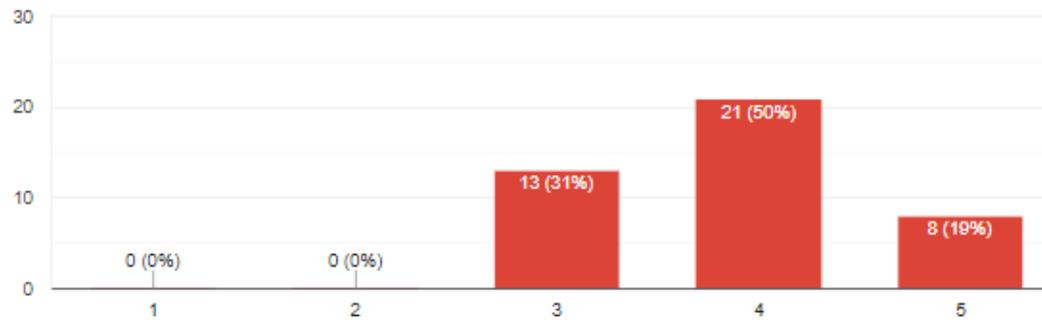
12 jawaban



3. Tenaga kesehatan lain (dokter, bidan) selalu berkonsultasi dengan perawat setiap hari jika ada permasalahan dalam melakukan keperawatan

[Salin](#)

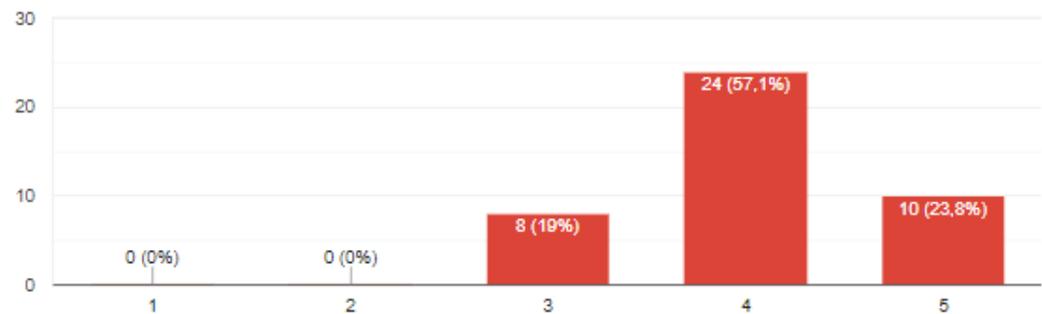
42 jawaban



4. Kemampuan dalam bekerja sama antar perawat

[Salin](#)

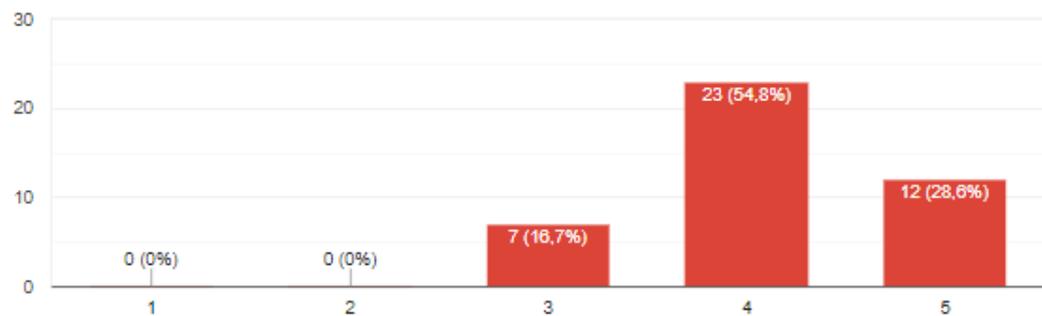
42 jawaban



5. Hubungan antar perawat dalam kelompok kerja

[Salin](#)

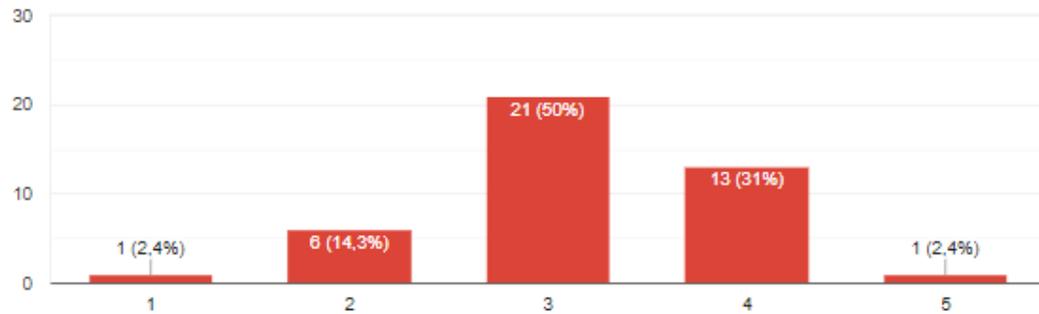
42 jawaban



1. Pengelola rumah sakit memberi kesempatan untuk promosi jabatan pada semua perawat

[Salin](#)

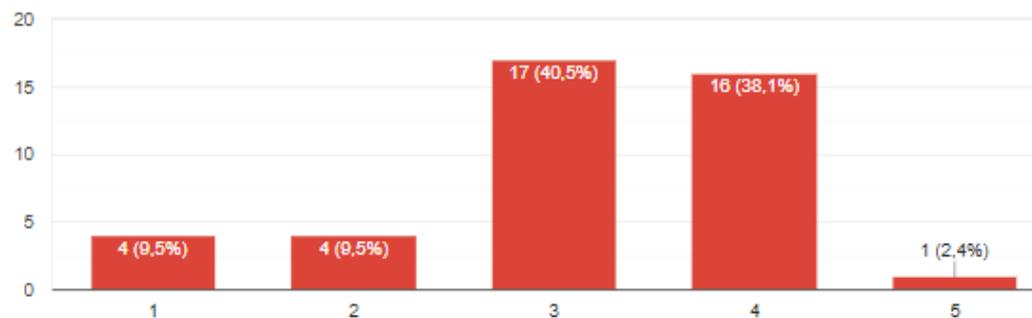
42 jawaban



2. Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat

[Salin](#)

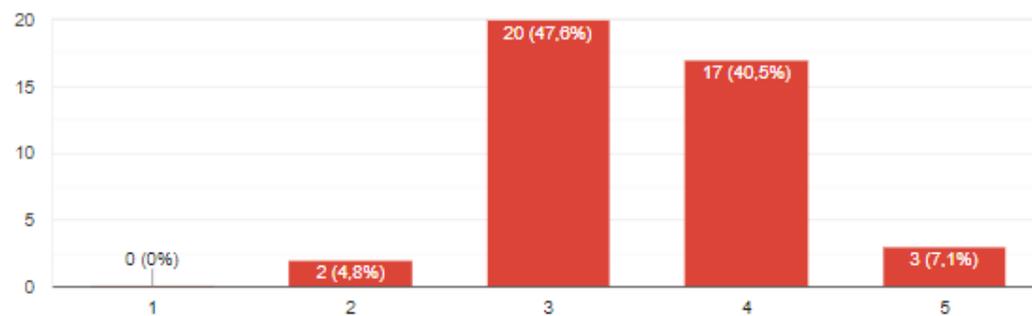
42 jawaban



3. Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja

[Salin](#)

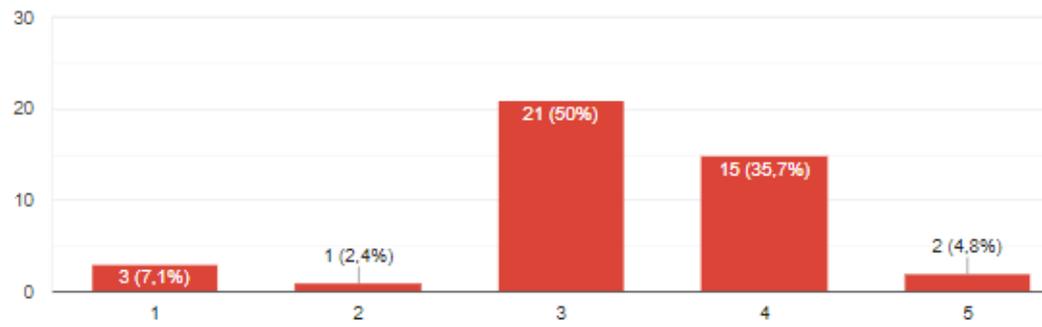
42 jawaban



4. Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan

 Salin

42 jawaban



Lampiran 11 Rekapitulasi Data Responden

Responden berdasarkan Kepuasan kerja Perawat RSUD AA													
No	YP 1	YP 2	YP 3	YP 4	YP 5	YP 6	YP 7	YP 8	YP 9	YP1 0	YP1 1	YP1 2	Jumlah
1	2	2	2	3	4	2	3	5	5	5	3	3	39
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	55
3	5	4	2	2	5	5	5	4	5	4	4	3	48
4	3	3	2	3	4	3	2	4	5	5	3	2	39
5	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	45
8	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	40
9	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	44
10	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	49
11	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	41
12	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	38
13	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	53
14	1	1	1	2	4	2	4	4	1	2	1	1	24
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	48
17	2	2	1	2	4	4	4	4	5	5	2	2	37
18	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	43
19	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	36
20	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	41
21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	41
22	4	4	3	3	2	1	2	5	4	4	4	3	39
23	3	4	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	40
24	2	2	2	4	3	3	5	4	4	5	3	5	42
25	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	45
26	1	1	2	3	3	1	4	5	4	4	4	3	35
27	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	2	37
28	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	1	1	36
29	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	42
30	4	4	2	4	3	4	3	5	5	5	4	4	47
31	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	41
32	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	43
33	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	41
34	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	41
35	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	43

38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	44
39	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	44
40	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	40
41	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	46
42	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37

Responden berdasarkan Gaji Perawat RSUD AA									
No	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	Jumlah
1	2	3	2	3	4	2	2	4	22
2	4	2	4	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	2	5	4	5	36
4	3	3	2	3	5	2	2	3	23
5	2	3	3	2	3	3	4	3	23
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	3	4	3	5	3	2	5	29
8	3	3	4	3	3	3	4	3	26
9	4	4	4	3	3	4	4	3	29
10	5	4	4	4	3	4	5	4	33
11	4	3	4	4	3	4	4	4	30
12	3	3	3	3	5	3	3	3	26
13	3	4	3	4	5	5	3	4	31
14	1	3	1	3	4	2	2	1	17
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	2	2	3	3	4	2	3	3	22
18	4	3	3	4	4	3	4	3	28
19	3	3	2	3	3	3	3	3	23
20	3	2	3	3	4	3	3	3	24

Responden berdasarkan Hubungan Interpersonal Rekan kerja Perawat RSUD AA					
X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	Jumlah
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	5	22
3	4	3	4	5	19
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
4	5	3	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20

Responden berdasarkan Peluang Promosi Perawat RSUD AA				
X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	Jumlah
3	3	4	3	13
5	5	5	5	20
3	3	5	5	16
3	2	3	3	11
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
3	3	4	3	13
4	3	3	3	13
3	4	3	3	13
3	3	3	3	12
4	4	3	3	14
1	1	2	1	5
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
2	2	2	1	7
3	4	3	3	13
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16

21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	4	4	3	3	3	4	3	3	27
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	3	4	2	4	4	2	2	4	25
25	4	3	3	4	5	4	4	4	31
26	1	1	1	2	4	1	2	4	16
27	3	3	3	2	5	3	3	3	25
28	2	3	3	3	3	3	3	3	23
29	4	3	3	3	4	3	4	3	27
30	3	4	4	4	3	4	3	4	29
31	3	3	3	4	4	3	4	4	28
32	2	2	2	3	5	2	2	5	23
33	4	3	3	3	4	3	3	3	26
34	4	3	3	3	4	3	4	3	27
35	4	3	4	4	4	4	4	3	30
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	3	4	4	3	4	4	4	30
38	4	4	3	3	4	3	4	4	29
39	3	3	3	3	3	3	4	4	26
40	2	2	2	3	4	2	2	4	21
41	3	3	3	3	4	3	3	3	25
42	3	3	3	3	3	4	3	3	25

3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	5	21
4	5	4	5	5	23
3	5	5	3	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	5	4	4	21
5	4	3	3	3	18
4	5	4	5	5	23
4	5	3	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19

3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
2	1	3	2	8
2	2	4	3	11
2	1	3	1	7
4	4	3	3	14
3	3	4	4	14
3	4	4	4	15
3	3	4	4	14
3	4	4	4	15
3	3	4	4	14
3	3	4	4	14
2	4	4	4	14
2	2	3	3	10
3	3	4	3	13
2	3	3	3	11
3	1	3	3	10
3	4	3	3	13
3	3	3	3	12

Master Tabel

No	Kepuasan kerja	Gaji	Hubungan interpersonal rekan kerja	Peluang Promosi
1	1	1	2	2
2	2	2	2	2
3	2	2	2	2
4	1	1	2	1
5	1	1	1	1
6	2	2	2	2
7	2	2	2	2
8	1	1	1	2
9	2	2	1	2
10	2	2	2	2
11	2	2	2	2
12	1	1	2	1
13	2	2	2	2
14	1	1	1	1
15	2	2	2	2
16	2	2	2	1
17	1	1	2	1
18	2	2	2	2
19	1	1	1	1
20	2	1	2	2
21	2	1	1	1
22	1	2	2	2
23	1	1	1	2
24	2	1	2	2
25	2	2	2	2
26	1	1	2	1
27	1	1	2	1
28	1	1	2	1
29	2	2	2	2
30	1	2	1	2
31	1	2	2	2
32	2	1	1	2
33	2	1	2	2
34	2	2	2	2
35	1	2	2	2
36	2	2	2	2
37	2	2	1	1
38	2	2	2	2
39	2	1	2	1
40	1	1	1	1
41	2	1	2	2
42	1	1	1	1

Lampiran 12 Hasil Olahan Data Penelitian Pada SPSS

1. Karakteristik Responden

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30	5	11,9	11,9	11,9
	31-40	25	59,5	59,5	71,4
	41-50	10	23,8	23,8	95,2
	51-60	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	8	19,0	19,0	19,0
	PEREMPUAN	34	81,0	81,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D III KEPERAWATAN	23	54,8	54,8	54,8
	S1 KEPERAWATAN	16	38,1	38,1	92,9
	D III KEBIDANAN	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	21	50,0	50,0	50,0
	11-20	17	40,5	40,5	90,5
	21-30	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Ruangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dahlia	21	50,0	50,0	50,0
	Edelweis	21	50,0	50,0	100,0

Total	42	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

		Jabatan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Kepala Ruangan	2	4,8	4,8	4,8
	Perawat	40	95,2	95,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

2. Analisis univariat

		Statistics			
		Y	X1	X2	X3
N	Valid	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0
Mean		41,36	26,81	19,86	13,05
Median		41,00	26,50	20,00	13,00
Mode		41 ^a	23	20	14 ^a
Std. Deviation		5,699	4,391	2,475	2,871
Variance		32,479	19,280	6,125	8,242
Minimum		24	16	15	5
Maximum		55	36	25	20
Sum		1737	1126	834	548

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja
- X1 : Gaji
- X2 : Hubungan Interpersonal
- X3 : Peluang Promosi

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	2,4	2,4	2,4
	34	2	4,8	4,8	7,1
	35	2	4,8	4,8	11,9
	36	3	7,1	7,1	19,0
	37	3	7,1	7,1	26,2
	38	1	2,4	2,4	28,6
	39	3	7,1	7,1	35,7
	40	3	7,1	7,1	42,9
	41	5	11,9	11,9	54,8
	42	2	4,8	4,8	59,5
	43	3	7,1	7,1	66,7
	44	4	9,5	9,5	76,2
	45	2	4,8	4,8	81,0
	48	5	11,9	11,9	92,9
	49	1	2,4	2,4	95,2
	53	1	2,4	2,4	97,6
	55	1	2,4	2,4	100,0
Total		42	100,0	100,0	

Statistics

Gaji

N	Valid	42
	Missing	0
Mean		1,40
Median		1,00
Std. Deviation		,497
Variance		,247
Minimum		1
Maximum		2

		Gaji			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puas	25	59,5	59,5	59,5
	Tidak Puas	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Statistics

rekankerja

N	Valid	42
	Missing	0
Mean		1,29
Median		1,00
Std. Deviation		,457
Variance		,209
Minimum		1
Maximum		2

		rekankerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	30	71,4	71,4	71,4
	Tidak Baik	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Statistics

Peluang Promosi

N	Valid	42
	Missing	0
Mean		1,36
Median		1,00
Std. Deviation		,485
Variance		,235
Minimum		1
Maximum		2

Peluang Promosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ada	27	64,3	64,3	64,3
	Tidak Ada	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Statistics

Kepuasan kerja

N	Valid	42
	Missing	0
Mean		1,43
Median		1,00
Std. Deviation		,501
Variance		,251
Minimum		1
Maximum		2

Kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puas	24	57,1	57,1	57,1
	Tidak Puas	18	42,9	42,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

3. Analisis bivariat

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	gaji * kepuasan kerja	42	100,0%	0	0,0%	42

gaji * kepuasan kerja Crosstabulation

			kepuasan kerja		Total
			Tidak Puas	Puas	
gaji	Tidak Puas	Count	12	5	17
		Expected Count	7,3	9,7	17,0
		% within gaji	70,6%	29,4%	100,0%
		% within kepuasan kerja	66,7%	20,8%	40,5%
		% of Total	28,6%	11,9%	40,5%
	Puas	Count	6	19	25
		Expected Count	10,7	14,3	25,0
		% within gaji	24,0%	76,0%	100,0%
		% within kepuasan kerja	33,3%	79,2%	59,5%
		% of Total	14,3%	45,2%	59,5%
Total	Count	18	24	42	
	Expected Count	18,0	24,0	42,0	
	% within gaji	42,9%	57,1%	100,0%	
	% within kepuasan kerja	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	42,9%	57,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	8,968 ^a	1	,003		
Continuity Correction ^b	7,167	1	,007		
Likelihood Ratio	9,213	1	,002		
Fisher's Exact Test				,004	,003
Linear-by-Linear Association	8,755	1	,003		
N of Valid Cases	42				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,29.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for gaji (Tidak Puas / Puas)	7,600	1,894	30,499
For cohort kepuasan kerja = Tidak Puas	2,941	1,373	6,302
For cohort kepuasan kerja = Puas	,387	,179	,835
N of Valid Cases	42		

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
rekankerja * kepuasan kerja	42	100,0%	0	0,0%	42	100,0%

rekankerja * kepuasan kerja Crosstabulation

		kepuasan kerja			
		Tidak Puas	Puas	Total	
rekankerja	Tidak Baik	Count	8	4	12
		Expected Count	5,1	6,9	12,0
		% within rekankerja	66,7%	33,3%	100,0%
		% within kepuasan kerja	44,4%	16,7%	28,6%
		% of Total	19,0%	9,5%	28,6%
	Baik	Count	10	20	30
		Expected Count	12,9	17,1	30,0
		% within rekankerja	33,3%	66,7%	100,0%
		% within kepuasan kerja	55,6%	83,3%	71,4%
		% of Total	23,8%	47,6%	71,4%
Total	Count	18	24	42	
	Expected Count	18,0	24,0	42,0	
	% within rekankerja	42,9%	57,1%	100,0%	
	% within kepuasan kerja	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	42,9%	57,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	3,889 ^a	1	,049		
Continuity Correction ^b	2,647	1	,104		
Likelihood Ratio	3,897	1	,048		
Fisher's Exact Test				,084	,052
Linear-by-Linear Association	3,796	1	,051		
N of Valid Cases	42				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,14.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for rekankerja (Tidak Baik / Baik)	4,000	,967	16,551
For cohort kepuasan kerja = Tidak Puas	2,000	1,049	3,812
For cohort kepuasan kerja = Puas	,500	,216	1,157
N of Valid Cases	42		

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	PR * kepuasan kerja	42	100,0%	0	0,0%	42

PR * kepuasan kerja Crosstabulation

			kepuasan kerja		Total
			Tidak Puas	Puas	
PR	Tidak ada	Count	11	4	15
		Expected Count	6,4	8,6	15,0
		% within PR	73,3%	26,7%	100,0%
		% within kepuasan kerja	61,1%	16,7%	35,7%
		% of Total	26,2%	9,5%	35,7%
	Ada	Count	7	20	27

	Expected Count	11,6	15,4	27,0
	% within PR	25,9%	74,1%	100,0%
	% within kepuasan kerja	38,9%	83,3%	64,3%
	% of Total	16,7%	47,6%	64,3%
Total	Count	18	24	42
	Expected Count	18,0	24,0	42,0
	% within PR	42,9%	57,1%	100,0%
	% within kepuasan kerja	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	42,9%	57,1%	100,0%

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for PR (Tidak ada / Ada)	7,857	1,877	32,896
For cohort kepuasan kerja = Tidak Puas	2,829	1,395	5,735
For cohort kepuasan kerja = Puas	,360	,151	,858
N of Valid Cases	42		

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 ^a Gaji	1,560	,130	144,866	1	,000	4,757	3,690	6,132
Rekan Kerja	,817	,131	38,711	1	,000	2,263	1,750	2,927
Peluang Promosi	1,173	,131	80,345	1	,000	3,230	2,500	4,175
Constant	-5,114	,298	293,849	1	,000	,006		

a. Variable(s) entered on step 1: Gaji, Rekan Kerja, Peluang Promosi.

Lampiran 13 Lembar Konsultasi Pembimbing I

LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING I

Nama : Hilda Oktavianis
Nim : 18001009
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Arifin Achmad
Nama Pembimbing I : Devi Purnamasari, S.Psi., MKM

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	TTD Pembimbing
1	05 Januari 2022	Konsultasi Judul Skripsi	
2	17 Januari 2022	Konsultasi Judul Skripsi, Latar Belakang	
3	31 Januari 2022	Konsultasi Bab I	
4	07 Februari 2022	Konsultasi Bab I	
5	07 Maret 2022	Konsultasi II	
6	10 Maret 2022	Konsultasi II	
7	10 Maret 2022	Konsultasi III	
8	14 Maret 2022	Konsultasi Bab III	
9	16 Maret 2022	Konsultasi Bab I - III	
10	21 Oktober 2022	Konsultasi Bab IV dan 5	
11	24 Oktober 2022	Konsultasi Bab I-III	
12	25 Oktober 2022	Konsultasi Skripsi	

Pekanbaru,2022

Pembimbing I



(Devi Purnamasari, S.Psi., MKM)

NIDN.1003098301

Lampiran 14 Lembar Konsultasi Pembimbing II

LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING II

Nama : Hilda Oktavianis
Nim : 18001009
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di
RSUD Arifin Achmad
Nama Pembimbing II : Agus Salim, S.Kep., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	TTD Pembimbing
1	05 Januari 2022	Penentuan Judul	
2	11 Januari 2022	Konsultasi Latar Belakang	
3	31 Januari 2022	Perbaikan Latar Belakang	
4	01 Maret 2022	Perbaikan Bab II & III	
5	04 Maret 2022	Konsultasi Bab II & III	
6	18 Oktober 2022	Konsultasi bab IV & V	
7	24 Oktober 2022	Konsultasi Skripsi	
8			
9			

Pekanbaru, 19 Oktober 2022

Pembimbing II


Agus Salim, S.Kep., M.Si
NIDN. 1017088504

Lampiran 15 Dokumentasi

