

Hubungan Faktor Demografi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2017)

Monica Elysa, Fajar Ariyanti

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan,
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
fajar.ariyanti@uinjkt.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan menyukai pekerjaannya. Hasil analisis kepuasan kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung tahun 2017 yaitu sebesar 50,2%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara faktor demografi dan tingkat kebahagiaan kerja dengan kepuasan kerja staf rumah sakit di provinsi Lampung tahun 2017. Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Data dalam penelitian ini diambil dari Risnakes Tahun 2017. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan pada bulan September-November tahun 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf Rumah Sakit yang ada di Provinsi Lampung tahun 2017. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 1.800 responden. Penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-square* dengan CI 95% dan α 5% atau 0,05.. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan, bahwa responden terbanyak terdapat pada usia dewasa (18-54 tahun) yaitu sebanyak 94,4%, jenis kelamin perempuan (76,6%), jenjang pendidikan tinggi (97,0%), Tenaga Kesehatan (95,9%), bahagia di tempat kerja (52,9%), dan puas dengan pekerjaannya (50,2%). Hasil uji statistik menunjukkan, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebahagiaan kerja dengan kepuasan kerja staf rumah sakit di provinsi Lampung tahun 2017 dengan *p value* 0000. Namun, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia, jenis kelamin, pendidikan, dan jenis ketenagaan dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit.

Kata Kunci : Faktor Demografi; Kebahagiaan Kerja; Kepuasan Kerja; Staff/Pgawai; Rumah Sakit

Abstract

Employee job satisfaction is the degree to which employees like their work. The results of the analysis of job satisfaction for hospital staff in Lampung Province in 2017 amounted to 50.2%. The purpose of this study was to determine the relationship between demographic factors and happiness at work with job satisfaction of hospital staff in Lampung Province in 2017. This research is an analytical quantitative and a cross sectional research design. The data in this study was taken from Risnakes 2017. The data was analyzed from September to November, 2020. The population in this study were all hospital staff in Lampung Province in 2017. The sample in this study amounted to 1,800 respondents. Data analysis was performed using univariate and bivariate analysis using the Chi-square test with a 95% CI and a degree of significance of 5% or 0.05. Analysis of the Risnakes data in this study was carried out in September-November 2020. The results of the analysis show that the most respondents were adults (18-54), namely 94.4%, female gender (76.6%), higher education level (97.0 %), Health workers (95.9%), happy at work (52.9%), and satisfied with their

<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas>

Article History :

Submitted 07 Februari 2022, Accepted 19 April, Published 29 April 2022

work (50.2%). The results of statistical tests show that there is a significant relationship between happiness at work and job satisfaction of hospital staff in Lampung Province in 2017 with a p-value of 0.000. However, there is no significant relationship between age, gender, education, and type of workforce with job satisfaction of hospital staff.

Keywords: Demographic factors; Happiness at Work; Job Satisfaction; Staff / Employee; Hospital

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia akan menjadi salah satu elemen strategis organisasi jasa jika organisasi mampu membentuk skill sumber daya yang baik untuk mengelola tenaga kerja (1). Dalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan dan merupakan faktor yang sangat penting (2), begitu pun jika di Rumah Sakit. Di Rumah Sakit, manajemen Rumah Sakit akan merekrut tenaga untuk dapat bekerja secara optimal, dengan ini rumah sakit mengharapkan para staf atau karyawan untuk bekerja secara optimal demi kemajuan bersama (3). Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya staf atau karyawan rumah sakit dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi rumah sakit dengan cara berusaha meningkatkan kinerja, memprioritaskan tugasnya, dan memandang pekerjaan sebagai kewajiban, dengan begitu mereka akan nyaman dalam bekerja dan secara keseluruhan merasa puas dengan pekerjaannya (4). Namun, masih dijumpai karyawan rumah sakit yang merasa bosan dengan pekerjaan dan cenderung berpandangan negatif terhadap pekerjaannya (5). Hal ini terjadi karena karyawan memandang pekerjaannya sebagai beban dan paksaan, bahkan mereka akan berupaya untuk menghindari dari pekerjaan tersebut, dengan kata lain mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka (5).

Kepuasan kerja staff atau pegawai merupakan tatanan sikap seorang pegawai terhadap apa yang dikerjakannya (6). Kepuasan kerja sendiri dapat dilihat dari sisi pegawainya dan dari sisi instansinya. Dilihat dari sisi pegawai, kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan bahagia ketika mengerjakan pekerjaan, sedangkan dari sisi instansi atau perusahaan, kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan dalam memberikan pelayanan prima (1).

Kepuasan kerja berasal dari faktor *Hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene* meliputi administrasi dan kebijakan, lingkungan kerja (kondisi dan kewanamanan kerja), gaji/kompensasi, pengawasan, dan hubungan intrapersonal, sedangkan faktor motivator meliputi pengakuan, prestasi, tanggungjawab pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan (7). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja juga meliputi *Group Mechanism* (Kepemimpinan dan Tim), *Organizational Mechanism* (Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi), dan *Individual Characteristics* (Kepribadian dan budaya, dan kemampuan (8).

Hasil Risnakes 2017 mengenai kepuasan kerja staf rumah sakit menyatakan, bahwa terdapat lima provinsi untuk kategori kepuasan kerja rendah dengan persentase tertinggi, yaitu provinsi Sulawesi Barat (34,8%), Bangka Belitung (32,0%), Lampung (30,7%), Kalimantan Utara (29,8%), dan Kalimantan Barat (28,7%) (9). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa Provinsi Lampung menduduki 3 besar untuk kategori kepuasan kerja rendah. Hal tersebut dimungkinkan karena karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya, sehingga mereka bekerja dengan keterpaksaan, bukan menjadikan pekerjaan sebagai tanggungjawab atau kewajiban yang harus diselesaikan, dengan demikian banyak para staf yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka (10). Ketidaksesuaian penempatan dengan latar belakang pendidikan juga menjadi salah satu yang menjadi penyebab ketidakpuasan yang dirasakan para pegawai. Selain itu, adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah tidak sesuai penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan yang diemban, seperti orang dengan latar belakang pendidikan bidang hukum yang ditempatkan sebagai kepala bagian humas, dan orang dengan latar

belakang pendidikan pemerintahan ditempatkan sebagai bagian pelayanan sandi dan telekomunikasi (11). Kondisi seperti ini mengakibatkan tidak sesuai keputusan dengan hal yang diinginkan, sehingga sering terjadi kesalahpahaman antara atasan dengan bawahan. Kemudian pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kesehatan karyawan, seperti seperti pola tidur yang kurang baik, masalah pencernaan, bahkan masalah serius seperti penyakit jantung (12).

Penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja staff di rumah sakit masih sangat terbatas terutama di Provinsi Lampung. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor demografi dan kebahagiaan kerja dengan kepuasan kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung tahun 2017.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dari Risnakes Tahun 2017. Analisis data Risnakes dalam penelitian ini dilakukan pada bulan September-November tahun 2020. Seluruh staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung menjadi populasi penelitian ini, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang staf di

seluruh Rumah Sakit yang ada di Provinsi Lampung yang terdiri dari 61 rumah sakit, sehingga total sampel seluruhnya adalah 1.830 responden. Namun, dalam hal ini Manajemen Data Litbangkes Kemenkes RI hanya memberikan data responden sebanyak 1.800 data, yang mana terdapat selisih sebesar 30 data dari sampel sebelumnya. Dengan demikian, jumlah data sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 1.800 responden.. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square* dengan CI 95% dan derajat kemaknaan sebesar 5% atau 0,05.

Penelitian ini telah mendapatkan izin pengambilan dan penggunaan data dari Badan Litbang Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, serta telah mendapatkan persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan No. Un.01/F.10/KP.01.1/KE.SP/011.08.016/2020. Selain itu, data Risnakes ini juga telah mendapatkan persetujuan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan No. LB.02.01/ke.130/2017.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Hasil Analisis Univariat

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	Dewasa (18-54)	1700	94,4
	Lansia (≥55)	100	5,6
Jenis Kelamin	Laki-laki	422	23,4
	Perempuan	1378	76,6
Tingkat Pendidikan	Tinggi (SMA-PT)	1746	97,0
	Rendah (SD-SMP/ sederajat)	54	3,0
Jenis Ketenagaan	Tenaga Kesehatan (tenaga medis, kesmas, kesling, gizi, biomedis, kesehatan tradisional)	1726	95,9
	Non Tenaga Kesehatan	74	4,1

Kebahagiaan di Tempat Kerja	Tidak Bahagia	847	47,1
	Bahagia	953	52,9
Kepuasan Kerja	Tidak Puas	897	49,8
	Puas	903	50,2

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat, bahwa jumlah responden terbanyak terdapat pada usia dewasa yaitu sebanyak 94,4%, jenis kelamin perempuan (76,6%), jenjang pendidikan tinggi (97,0%), Tenaga Kesehatan (95,9%), bahagia di tempat kerja (52,9%), dan puas dengan pekerjaannya, yaitu sebanyak 903 responden (50,2%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Analisis Hubungan antara Usia dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung Tahun 2017

Variabel	Kategori	Kepuasan Kerja				Total		OR (95% CI)	P.Value
		Tidak Puas		Puas		n	%		
		n	%	n	%				
Usia	Dewasa	855	95,3%	845	93,6%	1700	94,4%	1,397 (0,926-2,102)	0,123
	Lansia	42	4,7%	58	6,4%	100	5,6%		
Jenis Kelamin	Laki-laki	197	22,0%	225	24,9%	422	23,4%	0,848 (0,682-1,055)	0,148
	Perempuan	700	78,0%	678	75,1%	1378	76,6%		
Pendidikan	Tinggi	871	97,1%	875	96,9%	1746	97,0%	1,072 (0,623-1,843)	0,890
	Rendah	26	2,9%	28	3,1%	54	3,0%		
Jenis Ketenagaan	Tenaga Kesehatan	864	96,3%	862	95,5%	1726	95,9%	1,245 (0,780-1,988)	0,406
	Non Tenaga Kesehatan	33	3,7%	41	4,5%	74	4,1%		
Total		897	100%	903	100%	1800	100%		

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa orang dewasa yang tidak puas dengan pekerjaannya di rumah sakit berjumlah 855 orang dari 1700 orang (95,3%), sedangkan lansia yang tidak puas dengan pekerjaannya di rumah sakit adalah 42 dari 100 orang (4,7%). Responden dengan jenis kelamin laki-laki dan merasa tidak puas bekerja di Rumah Sakit adalah sebanyak 197 dari 422 orang (22,0%) sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan dan merasa tidak puas bekerja di Rumah Sakit adalah sebanyak 700 dari 1378 orang (78,0%). Responden berpendidikan tinggi dan tidak puas bekerja di rumah sakit adalah sebanyak 871 orang dari 1746 orang (97,1%), sedangkan responden berpendidikan

rendah dan tidak puas bekerja di rumah sakit sebanyak 26 dari 54 orang (2,9%). Responden dengan jenis ketenagaan Tenaga Kesehatan dan merasa tidak puas bekerja di Rumah Sakit adalah sebanyak 864 dari 1726 orang (96,3%) sedangkan responden dengan jenis ketenagaan Non Tenaga Kesehatan dan merasa tidak puas bekerja di Rumah Sakit adalah sebanyak 33 dari 74 orang (3,7%). Pada uji statistik diperoleh nilai probabilitas (*p-value*) > 0,05, artinya pada $\alpha=5\%$ menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara usia, jenis kelamin, pendidikan, dan jenis ketenagaan dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung.

Tabel 3. Analisis Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung Tahun 2017

Kebahagiaan di Tempat Kerja	Kepuasan Kerja				Total		OR (95% CI)	P.Value
	Tidak Puas		Puas		n	%		
	n	%	n	%				
Tidak Bahagia	645	71,9	202	22,4	847	47,1	8,882 (7,173-10,999)	0,000
Bahagia	252	28,1	701	77,6	953	52,9		
Total	897	100%	903	100%	1800	100%		

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui, bahwa responden yang tidak bahagia di tempat kerja dan merasa tidak puas bekerja di Rumah Sakit adalah sebanyak 645 dari 847 orang (71,9%) sedangkan responden yang bahagia di tempat kerja dan merasa tidak puas bekerja di Rumah Sakit adalah sebanyak 252 dari 953 orang (28,1%). Dari hasil uji statistik diperoleh nilai probabilitas (*p-value*) sebesar 0,000, artinya pada $\alpha=5\%$ menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung. Selain itu, diperoleh nilai OR sebesar 8,882, artinya responden yang tidak bahagia di tempat kerja memiliki peluang sebesar 8,882 kali untuk merasa tidak puas dalam bekerja di Rumah Sakit dibandingkan dengan responden yang bahagia di tempat kerja.

PEMBAHASAN

Gambaran Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung

Kepuasan kerja merupakan emosi positif seseorang terhadap penilaian atau pengalamannya dalam bekerja (13). Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan perilaku agresif, sebaliknya kepuasan dalam bekerja akan memberikan perilaku positif seperti menunjukkan sikap menarik dari hubungan dengan lingkungan sosialnya.

Analisis deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung Tahun 2017 yang

menyatakan puas terhadap pekerjaannya hampir sebanding dengan staf Rumah Sakit yang menyatakan tidak puas. Dimana pada hasil analisis deskriptif dapat dilihat, bahwa responden yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya adalah sebesar 50,2%, sedangkan responden yang menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya adalah sebesar 49,8%, yang mana angka ketidakpuasan ini hampir mencapai 50%. Namun, Arifin (2017) dalam penelitiannya menyatakan, bahwa pegawai RSUD Jombang yang puas sebesar 70%, dan pegawai yang tidak puas sebesar 30%. Tingkat kepuasan di RSUD Jombang lebih tinggi dari pada Rumah Sakit di Provinsi Lampung. Tingginya persentase ketidakpuasan yang dirasakan oleh staf Rumah Sakit tentunya akan berdampak pada pelayanan yang diberikan menjadi buruk dan juga berdampak kepada kinerja pegawai. Banyaknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya berdampak pada banyaknya pegawai yang *resign* yang berakibat pada tingginya beban kerja pegawai, sehingga motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik menjadi menurun (14).

Hubungan Usia dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, kondisi fisik, emosi, pengalaman kerja, cara bekerja, IQ, cara berpikir, kepribadian dan persepsi, yang mana faktor-faktor tersebut digolongkan kedalam faktor yang ada pada diri sendiri dan

faktor pekerjaan (15). Karyawan berusia lanjut/tua memiliki kondisi kesehatan yang kian menurun sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja, dan pada umumnya karyawan berusia tua menolak terhadap kemajuan teknologi pada zaman sekarang (15). Pendapat lain juga menyatakan bahwa karyawan dengan usia tua biasanya akan memperoleh gaji yang besar dibandingkan dengan staf yang lebih muda, serta uang pensiun yang dapat menjadi keinginan mereka untuk tetap tinggal, sehingga kecil kemungkinan karyawan dengan usia tua untuk keluar dari perusahaan. (16).

Berdasarkan hasil penelitian, usia termuda staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung yaitu 18 tahun dan tertua 66 tahun. Setelah digolongkan menjadi dua kategori, usia dewasa yaitu 18-54 tahun lebih banyak dibandingkan dengan usia lansia diatas 54 tahun yaitu sebesar 94,4%. Kemudian, dari hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square*, didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,123, artinya pada α 5% tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian beberapa penelitian lain yang menyatakan tidak adanya hubungan yang signifikan antara umur dengan kepuasan kerja (17) (18) (19). Berbeda dengan penelitian di atas, beberapa penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kepuasan kerja (20) (21) (22).

Adanya perbedaan dalam hasil penelitian ini dimungkinkan karena sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia dewasa (17-45 tahun), sehingga kurangnya variasi data yang diperoleh. Selain itu, hal yang juga memungkinkan menyebabkan perbedaan hasil penelitian adalah berdasarkan analisis statistik yang telah

dilakukan diketahui bahwa staf Rumah Sakit yang berusia dewasa memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Pegawai atau staf yang berumur lansia cenderung telah banyak memiliki pengalaman kerja dan telah memiliki masa kerja yang cukup lama. Pegawai yang telah lama bekerja tentunya menuntut lebih kepada institusi tempat kerja, seperti halnya mereka menginginkan gaji yang lebih besar yang mampu mencukupi kebutuhan hidupnya.

Hubungan Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung

Jenis kelamin merupakan salah faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Laki-laki dianggap lebih dapat menghargai atribut ekstrinsik seperti gaji, sedangkan perempuan lebih mungkin untuk mencari keamanan kerja (23).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan staf Rumah Sakit dengan jenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 76,6%. Kemudian dari hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,148, artinya pada α 5% tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung. Beberapa penelitian juga membuktikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja karyawan (24) (25) (26). Namun beberapa penelitian lain menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat kepuasan kerja. (23) (27).

Karyawan laki-laki cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan karyawan wanita perempuan (26), karena perempuan dalam hal psikologis cenderung lebih sensitif dari pada laki-laki jika dihadapkan dengan situasi tertentu.

Hubungan Pendidikan dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir pegawai, semakin tinggi pendidikan pegawai maka pola pikir akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja berdasarkan persyaratan kerja (27).

Dalam penelitian ini, variabel jenjang pendidikan dikategorikan menjadi dua kategori, yaitu pendidikan rendah untuk SD-SMP/ sederajat dan pendidikan tinggi untuk SMA/ sederajat- Perguruan Tinggi. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan, bahwa staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung tahun 2017 dengan jenjang pendidikan tinggi lebih banyak dibandingkan dengan pendidikan rendah yaitu sebanyak 97%. Dari hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,890, artinya pada α 5% tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang pendidikan dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung. Namun beberapa penelitian lain menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang pendidikan dengan kepuasan kerja (28) (29) (30).

Perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan sebagian besar staf rumah sakit di Provinsi Lampung memiliki tingkat pendidikan tinggi hingga 1746 orang (97%). Data yang kurang bervariasi inilah yang menyebabkan tidak terlihat adanya hubungan yang signifikan antara jenjang pendidikan dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung. Selain itu hal lain yang membuat tidak adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja adalah didasarkan pada hasil analisis statistik yang mana responden dengan pendidikan tinggi memiliki rasa ketidakpuasan yang cukup tinggi. Seseorang dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang dengan pendidikan rendah (26). Namun, sebagian orang yang memiliki pendidikan

tinggi di dunia kerja ingin diseimbangkan dengan imbalan (gaji) dan jabatan agar dapat menerapkan keahlian yang dimilikinya dengan tepat.

Hubungan Jenis Ketenagaan dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung

Berdasarkan hasil Risnakes Tahun 2017, jenis tenaga di rumah sakit terdiri dari dokter spesialis, dokter, dokter gigi, perawat, tenaga farmasi, bidan, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, tenaga gizi, keteknisan medis, kesehatan tradisional, teknis biomedis, keterampilan fisik, dan non tenaga kesehatan. Kemudian, variabel jenis ketenagaan ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan. Setelah dianalisis, hasil penelitian menunjukkan, bahwa petugas puskesmas di Provinsi Lampung dengan jenis ketenagaan tenaga kesehatan lebih banyak dibandingkan non tenaga kesehatan, yaitu sebanyak 95,9%.

Dari hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,406. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara jenis ketenagaan dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung Tahun 2017. Dalam Profil Kesehatan Lampung Tahun 2019 disebutkan, bahwa tenaga kesehatan di Provinsi Lampung masih belum mencukupi (31). Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang didapatkan, dimana hampir 96% tenaga di Rumah Sakit adalah tenaga kesehatan. Kurangnya tenaga kesehatan akan menyebabkan peningkatan beban kerja yang seharusnya berbanding lurus dengan kompensasi yang diterima tenaga kesehatan guna meningkatkan kinerja kepuasan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (32).

Tenaga kesehatan yang bermutu dapat menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan dan meningkatkan derajat

kesehatan masyarakat, dengan demikian tenaga kesehatan hendaknya mampu mendukung subsistem kesehatan lainnya (33). Selain adanya instansi kesehatan yang kekurangan tenaga medis juga terdapat instansi kesehatan dengan kelebihan tenaga medis.

Hal yang sama juga terjadi di Kabupaten Lamongan (33), bahwa kasus ketimpangan tenaga kesehatan ini harus dipertimbangkan dengan baik apakah benar-benar membutuhkan tambahan tenaga kesehatan karena beban kerja yang berlebihan yang dapat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Kekurangan dan penumpukan tenaga kesehatan di instansi-instansi kesehatan dapat terjadi karena adanya penempatan tenaga kesehatan yang tidak sesuai.

Kasus ketidakadilan tenaga kesehatan ini harus dipertimbangkan dengan sebaik-baiknya untuk melihat apakah benar-benar membutuhkan tambahan tenaga medis karena beban kerja yang berlebihan sehingga dapat mempengaruhi kualitas SDM dengan banyaknya waktu yang tidak efektif.

Hubungan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung

Kebahagiaan individu dalam bekerja didapatkan apabila individu tersebut mencintai pekerjaannya. Individu yang bekerja dengan sepenuh hati berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tanpa keterpaksaan dan mejadikan tugas atau pekerjaannya sebagai tanggung jawab dapat memberikan rasa puas dalam bekerja (34).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan bahagia dalam bekerja, yaitu sebanyak 52,9%. Dari hasil analisis statistik diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

kebahagiaan dalam bekerja dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung Tahun 2017. Individu yang mampu mengelola dan memaksimalkan pekerjaannya dengan baik dan selalu memiliki perasaan positif setiap saat merupakan individu yang bekerja dengan rasa senang dan bahagia tanpa ada beban (35). Semakin rendah tingkat kebahagiaan karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin rendah, begitupun sebaliknya, semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan meningkat (36).

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja staf rumah sakit di provinsi Lampung tahun 2017 berhubungan dengan kebahagiaan staf dalam bekerja. Untuk itu, sebaiknya rumah sakit mengadakan kegiatan bersama yang dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kebahagiaan pada karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

Rumah sakit di Provinsi Lampung perlu memperhatikan ataupun memberi perlakuan khusus kepada kelompok usia dewasa dan jenjang pendidikan tinggi dengan memberikan kesempatan secara adil kepada staf dalam aktivitas pembelajaran serta pelatihan, dan membenahi sistem pengembangan karir yang lebih terencana.

Selain itu, rumah sakit di Provinsi Lampung perlu memperhatikan ataupun memberi perlakuan khusus kepada kelompok usia dewasa dan jenjang pendidikan rendah. Kelompok usia dewasa biasanya memiliki lebih sedikit pengalaman kerja dibandingkan dengan karyawan usia tua, yang mana hal tersebut tentunya dapat membuat menurunnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan usia dewasa. Kurangnya pengalaman kerja tentunya akan menghambat kinerja karyawan. Begitu pula dengan karyawan dengan pendidikan rendah,

tentunya keahlian yang mereka punya lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan dengan pendidikan tinggi. Dengan demikian, aktivitas pembelajaran dan pelatihan perlu diberikan kepada karyawan tersebut agar dapat menyeimbangi karyawan-karyawan lainnya, sehingga kinerja yang baik dapat terbentuk dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

Daftar Pustaka

1. Prayoga D, Lailiyah S, Eka Sari Jd. Analisis Kepuasan Karyawan Dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi. *J Ris Akunt Dan Bisnis Airlangga*. 2017 Dec;2(2).
2. Priyono, Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher; 2008. 15 P.
3. Nurdin R, Darmawansyah, Indar. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku. *J Adm Kesehat Indones*. 2016;4(2).
4. Fk Unud. *Analisis Survei Kepuasan Kerja Karyawan Dan Survei Indeks Budaya Kerja Di Rsup Sanglah 2015*. Fk Unud; 2015.
5. Yanty E. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru*. *Jom Fisip*. 2014;1(2).
6. Santi Mw, Roschmah Tn. *Penilaian Kepuasan Karyawan Pada Sistem Pengelolaan Organisasi Di Rsud Dr. Soetomo Surabaya*. *J Adm Kesehat Indones*. 2018 Dec;6(2):180
7. Wendy Ming-Yen TEOH, Tan, K.-W., Chong, S.-C., & wooi, L.-S. (2012). Job satisfaction level among human resource employees: Malaysia's perspective. *African Journal Of Business Management*, 6(2), 596–607. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2077>
8. Virgana. *Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kepercayaan Kepala Sekolah Dasar*. Univ Indraprasta PGRI Jakarta. 2015;24(2):133–42.
9. Kemenkes Ri. *Laporan Riset Ketenagaan Di Bidang Kesehatan 2017: Rumah Sakit*. Badan Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan; 2018.
10. Changgriawan Gs. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. 2017;5(3):7.
11. Kusnardi, Fatimah. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Musi Banyuasain*. *J Ilmu Manaj*. 2017;3(2):1–10.
12. Siregar Lm. *Analisis Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan*. *J Psikol Islam*. 2015;7(2):89–99.
13. Bahri Ms. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing Surabaya; 2018.
14. Sulistyarini N. *Faktor-Fktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2013*. [Jakarta]: Uin Syarif Hidayatullah Jakarta; 2013.
15. Listiara A, Shafira. *Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja*. *J Empati*. 2017;6(1):396–400.
16. Fritz. *Hubungan Usia, Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Dr. Koesnadi Bondowoso*. *Indones J Heal*

- Sci. 2011;1(2):30–7.
17. Imlabla Fv, Rahayu S, Soepangat S. Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tk. li Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta. *J Manaj Dan Adm Rumah Sakit*. 2018;2(1):34–48.
 18. Lestari Crt. Peran Kepuasan Kerja Ssebagai Mediator Pengaruh Usia, Gender, Status Perkawinan, Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Intention To Leave (Studi Kasus Karyawan Tetap Rumah Sakit St. Carolus Salemba, Jakarta). [Yogyakarta]: Universitas Sanata Dharma; 2018.
 19. Hayat Nn. Hubungan Karakteristik Staf Dan Tim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Tipe B Tahun 2015. *Hum Care J*. 2020 May;5(1):365–78.
 20. Anindya Nni, Ariana N, Putra Am. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Legian Bali Hotel. *J Kepariwisata Dan Hosp*. 2017;1(1):1–8.
 21. Gatot Db, Adisasmito W. Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Gunung Jati Cirebon. *Makara, Kesehat*. 2005;9(1):1–8.
 22. Setiawan T. Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rs Banyumanik. Universitas Negeri Semarang; 2007.
 23. Taufiqurrahman M, Asmaningrum N, Purwandari R. Analisis Determinan Karakteristik Individu Tenaga Keperawatan Dengan Kepuasan Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. H. Koesnadi Bondowoso. *E-Jurnal Pustaka Kesehat*. 2014;2(3):507–
 - 14.
 24. Hendrawati At. Hubungan Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk. *J Ilmu Manaj*. 2017;6(1):47–58.
 25. Safarah Sh, Widjanarko B, Shaluhiyah Z. Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Dokter Spesialis Terhadap Pelaksanaan Bpjs Kesehatan Di Rumah Sakit Panti Wilasa Dr. Cipto. *J Kesehat Masy*. 2018;6(1):809–18.
 26. Sulistyarini N. Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SkM). :209.
 27. Mahayanti Igak, Srihathi Aaa. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manaj Unud*. 2017;6(4).
 28. Zainaro Ma. Pengaruh Sarana Prasarana, Pendidikan Dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. *J Kesehat Holistik*. 2017;11(1):34–41.
 29. Hidayat W. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi. Univ Muhammadiyah Yogyakarta. 2013;4(1):106–19.
 30. Zein Dr, Setyaningrum R, Marlinae L. Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di Pt. Cakrawala Putra Bersama. *J Publ Kesehat Masy Indones*. 2016;3(2):38–

- 44.
31. Dinkes Provinsi Lampung. Profil Kesehatan Provinsi Lampung Tahun 2019. Pemerintah Provinsi Lampung; 2019.
32. Winanda, Nindrea Rd. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas Kota Padang. *J Endur*. 2017 Oct;2(3):333.
33. Hidayanti H. Pemerataan Tenaga Kesehatan di Kabupaten Lamongan. *CAKRAWALA*. 2019 Jan;12(2):162–77.
34. Matheos MO. Faktor-Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado). *J Ris Bisnis dan Manaj*. 2017;5(4):611–30.
35. Pryce, Jones. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. USA: Wiley-Blackwell; 2010.
36. Mustofa AC, Prasetio AR. Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *J Empati*. 2017;8(4):11–7.