

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN PERAWAT DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT HASAN SADIKIN BANDUNG

Ius Yuziana
Program Studi Magister Ilmu Hukum
Universitas Langlangbuana

ABSTRACT

The influence of implementation nurse prosperity program and the work profession and the job satisfaction of nurses at Bandung Hasan Sadikin Hospital, West Java, Master Program in Hospital management Langlang Buana University, 2021

This research aims to obtain information on the relationship between independent variables, namely, the implementation of the nurse prosperity program, and work professionalism with the dependent variable, namely the work frustrations of nurses Bandung Hasan Sadikin Hospital, West Java.

The hypotheses tested are 1) there is a positive relationship between the implementation of the nurse prosperity program and the job satisfaction of nurses, 2) there is a positive relationship between work professionalism and job satisfaction of nurses, and 3) there is a positive relationship between the implementation of the nurse welfare program and the social work profession together with the job satisfaction of nurses.

This research was conducted at Hasan Sadikin Hospital Bandung West Java. for 3 months starting from Januari to Maret 2021. The research method used was a survey. The population in this study were all nurses at Bandung Hasan Sadikin Hospital, West Java, totaling 347 nurses. The sample was taken as many as 40 nurses from the existing population. The sample was selected by a simple random technique. The research instrument used was a questionair in the form of answer choices.

In this study, there are three main conclusions, namely (1) that the better the implementation of the nurse prosperity program for a nurse, the higher the job satisfaction of the nurse (2) that the higher the professionalism of a nurse, the higher the job satisfaction of the nurse (3) that the better the implementation of the nurse prosperity program for a nurse and the higher the professionalism of a nurse, the higher the job satisfaction of the nurse.

Keypoint : Ius yuziana, Prosperity program nurse, work profession nurse, the job satisfaction nurse, and Bandung Hasan Sadikin Hospital.

ABSTRAK

IUS YUZIANA. *Pengaruh Pelaksanaan program kesejahteraan perawat Profesionalisme Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat*. Tesis. : Program Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Langlangbuana Bandung 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu : pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja perawat Rumah

Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Hipotesis yang diuji adalah 1) terdapat hubungan antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat, 2) terdapat hubungan antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat, dan 3) terdapat hubungan antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja perawat.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat, selama 3 bulan terhitung mulai bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Maret 2021. Metode penelitian yang digunakan adalah survai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat yang berjumlah 347 orang perawat. Sampel diambil sebanyak 40 orang perawat dari populasi yang ada. Sampel dipilih dengan teknik acak sederhana. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner berbentuk lima pilihan jawaban.

Dalam penelitian ini terdapat tiga kesimpulan pokok, yaitu (1). bahwa makin baik pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada seorang perawat makin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut. (2) bahwa makin tinggi profesionalisme seorang perawat, akan makin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut. (3) bahwa makin baik pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada seorang perawat dan makin tinggi profesionalisme seorang perawat, makin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut.

Kata Kunci : Ius Yuziana, Program Kesejahteraan Perawat, Profesionalisme Kerja, Kerja perawat, Kepuasan Kerja Perawat dan Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Hak atas pelayanan kesehatan merupakan has asasi manusia. Dalam substansi internasional pelayanan kesehatan sebagai salah satu has asasi manusia tercantum dalam Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia (DUHAM) 1948 dan berbagai konvensi yang lain seperti konvensi-konvensi dibawahnya sebut saja misalnya konstitusi WHO 1946, Deklarasi Alma Ata 1978, Deklarasi Kesehatan Dunia 1998, dan pada Penjelasan Umum Konvenan hak-hak ekonomi-sosial dan budaya.

Disamping berbagai aturan tersebut, di tingkat internasional Indonesia telah mengikatkan diri melalui *Millenium Development Goals (MDG)* yang berkomitmen untuk dicapai pada 2015, yakni mengatasi : (1) kemiskinan dan kelaparan, (2) kesehatan, (3) ketidaksetaraan gender, (4) pendidikan, (5) air bersih, dan (6) lingkungan.

Sementara di tingkat nasional berbagai aturan hukum telah mengatur tentang pelayanan kesehatan. Pasal 28H UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan "... setiap penduduk berhak atas pelayanan kesehatan".

Undang Undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan juga menegaskan bahwa negara harus bertanggung jawab dan berkepentingan atas pembangunan kesehatan rakyatnya. Tujuan pembangunan kesehatan menurut UU kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemampuan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

Salah satu bidang dari pembangunan nasional adalah bidang kesehatan. Bidang kesehatan ini sangat penting artinya dalam menentukan kualitas bangsa. Apabila masyarakat mempunyai derajat kesehatan yang tinggi maka kualitas bangsa akan meningkat..

Rumah Sakit adalah pelayanan dibidang jasa, sudah barang tentu yang dijual disini adalah jasa. Kepuasan pelanggan ditentukan oleh jasa yang diberikan jika jasa yang diberikan Rumah Sakit sesuai dengan yang dibayar oleh pelanggan maka pelanggan akan puas, akan tetapi sebaliknya, jika jasa yang diberikan tidak sesuai dengan yang dibayar oleh pelanggan maka ketidakpuasan akan terjadi. Sesuai atau tidak jasa yang diberikan tergantung dengan kemampuan yang diberikan.

Pihak pimpinan organisasi beranggapan sudah memperhatikan semua kebutuhan perawat yang diukur dalam bentuk uang kemudian diberikan kepada perawat berupa gaji atau insentif. Di lain pihak perawat merasa dirugikan akibat kebijakan organisasi yang mengukur segala sesuatunya dengan uang tanpa lebih dahulu mengadakan pendekatan secara langsung kepada perawat.

Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa pemberian gaji atau insentif oleh organisasi belum cukup untuk memotivasi perawat dalam

bekerja, karena masih banyak hal-hal lain yang perlu diperhatikan oleh organisasi agar motivasi perawat dapat terbentuk dengan sendirinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja perawat adalah profesionalisme kerja. Seorang perawat yang memiliki profesionalisme kerja tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan berdisiplin. Cara belerjanya juga akan totalitas sehingga hasil yang diperolehnya pun akan memuaskan.

Selain itu juga menjadi kunci penting untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah bagaimana organisasi memanusiawikan perawat. Jika manajemen dapat memanusiawikan perawat, maka perawat akan termotivasi untuk berprestasi. Perawat yang bekerja memiliki motivasi berprestasi, akan menunjukkan kesungguhan dalam bekerja. Pada akhirnya, semangat dan kegairahan kerja meningkat sehingga produktivitas kerja akan meningkat pula yang pada akhirnya kepuasan kerjanya akan tercapai.

Banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja seorang perawat dalam suatu organisasi antara lain promosi jabatan, pendapatan tiap bulan, minat, sikap, pengetahuan, perhatian, pimpinan, tanggung jawab, kesempatan kerja, pelaksanaan program kesejahteraan perawat, motivasi berprestasi, dan lain sebagainya. Namun yang menjadi sasaran utama dalam penelitian ini adalah pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan motivasi berprestasi. Seberapa besar kekuatan pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme dengan kepuasan kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama

menarik untuk dikaji dalam suatu penelitian.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terdahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara profesionalisme dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme secara bersama-sama dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara profesionalisme dengan kepuasan kerja perawat.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme secara bersama-sama dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat.

Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan Praktis

1. Peneliti, untuk menambah wawasan berpikir dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan serta menambah pengetahuan dan pengalaman.
2. Kepala Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat untuk menata manajemen organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat.
3. Perawat dalam rangka membenahi diri untuk meningkatkan kepuasan kerja.

B. Kegunaan Teoritis

Bagi Universitas dalam hal pengembangan penelitian lanjutan diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan masukan, penambah informasi yang berkaitan dengan permasalahan kepuasan kerja perawat.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

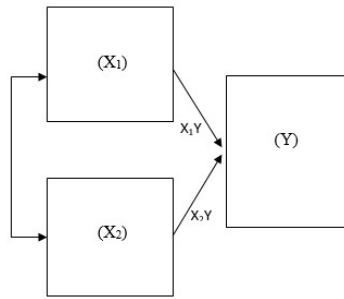
Penelitian ini dilakukan pada perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat dan penelitian berlangsung tiga bulan yaitu dari bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Maret 2021.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Survei. Metode survei dirancang untuk memperoleh Informasi tentang status gejala pada saat penelitian dilakukan dengan tujuan untuk melukiskan variabel atau kondisi apa yang ada dalam suatu situasi.

Konstelasi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

secara skematis dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Keterangan :

- X₁ : Kesejahteraan Perawat
 X₂ : Profesionalisme kerja
 Y : Kepuasan kerja perawat

Populasi dan Sampling

Populasi penelitian ini adalah semua perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat yang berjumlah 347 orang. Sampel diambil sebanyak 40 orang yang diambil dari populasi yang ada. Sampel dipilih dengan teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

Instrumen Penelitian dan Operasional Variabel

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dalam bentuk pernyataan. Kuesioner ini dibuat dari indikator variabel masing-masing sebagai acuan dalam mengembangkan butir-butir instrumen dalam bentuk pernyataan yang berkaitan dengan dimensi masing-masing.

Tabel III
Operasional Variabel Penelitian

Varibel Penelitian	Devinisi Konseptual	Devinisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Butir Angket	Jumlah Butir
1. Kepuasan Kerja (Crider, Andrew B. et al. 2003)	Keadaan emosional yang dimiliki oleh seorang perawat administrasi yang bersifat menyenangkan	Skor yang diperoleh dengan menggunakan instrumen kepuasan kerja untuk mengukur pemahaman perawat akan kepuasan kerjanya yang berbentuk skala dengan lima pilihan dan terdiri dari 30 butir pernyataan dengan rentang skor terletak antara 30 sampai 150.	a. Kepuasan Intrinsik	Kebersihan Keadilan Penghargaan atau Pengakuan Kebanggaan atau Kesenangan Pertanggungjawaban Minat Kesesuaian Profesi	1,2,29 3 4, 5, 6, 10 7, 8, 9 11, 12 13, 14, 15 16,17, 18, 30	3 1 4 3 2 3 4
			b. Kepuasan Ekstrinsik	Dukungan Kesempatan Kedudukan dan pendapatan Saling menghargai	19, 20 21, 22 23,24,25,26,27 28	2 2 5 1
Jumlah butir					30	30
2. Pelaksanaan Program Kesejahteraan Perawat (Sardiman AM. 2001)	Pemberian penghasilan baik dalam bentuk materil maupun non materil oleh organisasi selama masa pengabdian maupun setelah berhenti atau pensiun dengan tujuan meningkatkan semangat kerja dan memperbaiki kondisi fisik dan mental baik bagi	Aktivitas untuk melihat pemahaman karyawan akan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk	a. Pendapatan Pokok		1,5,21,25	4
			b. Kebutuhan Fisik dan Mental		4,6,10,11,13,16,18	7
			c. Tunjangan		7,14,22,24	4
			d. Bonus		8,17,23,26,30	5
			e. Fasilitas		2,3,9,15,19,20	6
			f. Pelayanan		12,27,28,29	4

	karyawan tersebut.	skala dengan lima pilihan dan terdiri dari 30 butir pernyataan.				
Jumlah					30	30
3. Profesionalisme (Stoner, James A.F.2005)	Profesionalisme seorang perawat yang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya selalu berperilaku dan berpedoman atas kode etik profesi.	Aktivitas untuk melihat sikap perawat dalam melihat profesionalisme kerja yang ada pada diri perawat yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk skala dengan lima pilihan dan terdiri dari 30 butir pernyataan.	a. Pendidikan b. Pelaksanaan Pekerjaan c. Pendidikan Setelah Kerja d. Latihan Kerja		1,2,3,12,13,24,25,28 4,5,14,21,22,23 6,7,8,15,16,17,26 9,10,11,18,19,20,27,29,30	8 6 7 9
Jumlah Butir					30	30

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni ; (1) pelaksanaan program kesejahteraan perawat, (2) profesionalisme kerja, dan (3) kepuasan kerja perawat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada dilihat pada lampiran 3. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif, tersebut akan dikemukakan berikut ini :

Kepuasan Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel kepuasan kerja perawat berada pada 99 sampai dengan 146 dari skor teoretik 30 hingga 150, skor rata-rata sebesar 124,10, simpangan baku atau standar deviasi 12,86, median sebesar 122, modus sebesar 113 dan

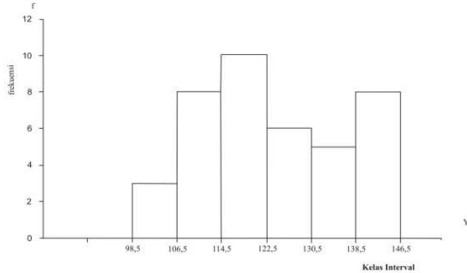
122. Sedangkan distribusi frekuensi dapat dilihat pada table ini.

Tabel IV.1.
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat

No.	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	99 – 106	3	7,50
2.	107 – 114	8	20,00
3.	115 – 122	10	25,00
4.	123 – 130	6	15,00
5.	131 – 138	5	12,50
6.	139 – 146	8	20,00
Jumlah		40	100,00

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi diatas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor kepuasan kerja perawat yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 21 responden (52,50 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 6 responden (15,00 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 13 responden (32,50 %). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada grafik IV.1.



Grafik IV.1. Histogram Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat

Pelaksanaan Program Kesejahteraan Perawat

Skor teoritik yang diharapkan diperoleh perawat dari variabel pelaksanaan program kesejahteraan perawat adalah terletak pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan perawat hanya berada antara 92 samapai dengan 138, skor rata-rata sebesar 121,10 simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,99, median sebesar 125. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel ini.

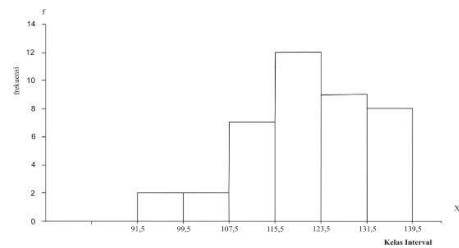
Tabel IV.2.

Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Program Kesejahteraan Perawat

No.	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	92 - 99	2	5,00
2.	100 - 107	2	5,00
3.	108 - 115	7	17,50
4.	116 - 123	12	30,00
5.	124 - 131	9	22,50
6.	132 - 139	8	20,00
Jumlah		40	100,00

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan

dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor pelaksanaan program kesejahteraan perawat yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 11 responden (27,50%), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 12 responden (30,00 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 17 responden (42,50 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada Grafik IV.2.



Grafik IV.2. Histogram Frekuensi Pelaksanaan Program Kesejahteraan Perawat

Profesionalisme Kerja

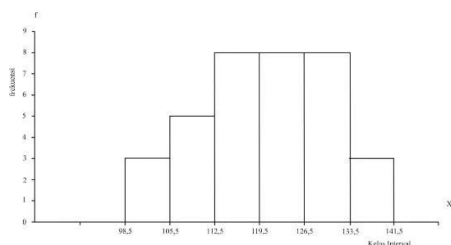
Skor teoretik yang diharapkan diperoleh dari penelitian untuk variabel profesionalisme kerja adalah berada pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa skor profesionalisme kerja hanya berada hanya 99 sampai dengan 141, skor rata-rata sebesar 122,43, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 11,05, median sebesar 123. Sedangkan distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel IV.3.

Distribusi Frekuensi Profesionalisme Kerja

No.	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	99 – 105	3	7,50
2.	106 – 112	5	12,50
3.	113 – 119	8	20,00
4.	120 – 126	8	20,00
5.	127 – 133	8	20,00
6.	134 – 141	3	20,00
Jumlah		40	100,0

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa sektor profesionalisme kerja yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 16 responden (40,00 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 8 responden (20,00 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 16 responden (40,00 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja pada Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada Grafik IV.3.



Grafik IV.3. Histogram Frekuensi Profesional Kerja

Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini telah diajukan tiga hipotesis, yang akan diuji dengan menggunakan statistik inferensial melalui teknik analisis regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi ganda. Masing- masing

pengujian tersebut secara rinci diuraikan berikut ini.

- Pengaruh antara Pelaksanaan Program Kesejahteraan Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “Terdapat pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat”. Dengan kata lain semakin baik pelaksanaan program kesejahteraan tempat seorang perawat bekerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut, dan sebaliknya semakin kurang baik pelaksanaan program kesejahteraan tempat seorang perawat bekerja semakin rendah pula kepuasan kerja perawat tersebut.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{Y1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{Y1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data pelaksanaan program kesejahteraan perawat (variabel X_1) dengan kepuasan kerja perawat (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,86 dan nilai konstanta a sebesar 20,07. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat adalah $\hat{Y} = 20,07 + 0,86X_1$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (uji-F) seperti yang diperlihatkan pada lampiran 5.1. Oleh karena itu persamaan regresi $\hat{Y} = 20,07 + 0,86X_1$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih

lanjut mengenai pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan perawat.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linear atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linearitas regresi dengan kriteria penilaian $F_{hitung} < F_{tabel}(0,01) (26 : 12)$. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 5.1. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linear. Untuk lebih jelasnya rangkuman hasil analisis varians yang dimaksud dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel IV.6. Analisis Varians (ANAVA) Untuk Uji Signifikasi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 20,07 + 0,86X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _k	F ₁	
					0,05	0,01
Total (T)	40	622486				
Regresi (a)	1	6453,600				
Regresi (b/a)	1	3475,216	3475,216	44,339**	4,10	7,35
Sisa	38	2978,216	78,379			
Tuna Cocok	26	2364,884	90,957	1,779 ^{ns}	2,51	3,78
Galat (G)	12	613,500	51,125			

** : regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$)

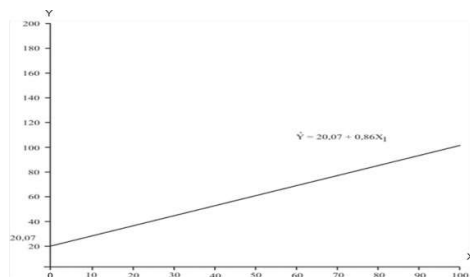
ns : bentuk regresi linear

dk : derajat kebebasan

JK : jumlah kuadrat

RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi pasangan data antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat adalah linear, karena F_{hitung} yang diperoleh lebih kecil dari F_{tabel} ($1,78 < 2,51$). Dari persamaan regresi sederhana pasangan data antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat ternyata bentuk pengaruhnya dapat dilukiskan seperti pada Grafik IV.4.



Grafik IV.4. Regresi Linear Sederhana $\hat{Y} = 20,07 + 0,86X_1$

Berdasarkan grafik diatas, maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan satu unit pelaksanaan program kesejahteraan perawat akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja perawat sebesar 0,86 pada konstanta 20,07.

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel pelaksanaan program kesejahteraan perawat (X_1) dengan variabel kepuasan kerja perawat (Y), menghasilkan harga koefisien korelasi r_{Y1} yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis Uji "t" diperoleh besaran t_{hitung} sebesar 6,659. Jika besaran ini dikonsultasikan dengan besaran $t_{tabel(0,01)}$ diperoleh besaran sebesar 2,423 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat (variabel X_1) dengan kepuasan kerja perawat (variabel Y) sangat signifikan.

Ringkasan hasil analisis korelasi sederhana variabel X_1 dengan variabel dan uji signifikan t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana antara Pelaksanaan Program Kesejahteraan Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat dan Uji Signifikan t.

n	r_{y1}	t_{hitung}	t^{tabel}	
			0,05	0,01
40	0,734	6,659	1,684	2,423

** $\alpha < 0,01$ korelasi sangat signifikan
($r_{hitung} > r_{tabel}$)

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makin baik pelaksanaan program kesejahteraan tempat seorang perawat bekerja makin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak H_0 yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat dan menerima H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat.

Kekuatan pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat (variabel X_1) dengan kepuasan kerja perawat (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Besaran koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,54. Besaran ini memberikan pengertian bahwa 54% variasi kepuasan kerja perawat dapat dijelaskan oleh variasi pelaksanaan program kesejahteraan perawat.

- Pengaruh antara Profesionalisme Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “Terdapat pengaruh antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat”. Dengan kata lain semakin tinggi profesionalisme kerja seorang perawat, semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut, dan sebaliknya semakin rendah

profesionalisme kerja seorang perawat semakin rendah pula kepuasan kerja perawat tersebut.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut ;

$$H_0 : \rho_{y2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data profesionalisme kerja (variabel X_2) dengan kepuasan kerja perawat (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,82 dan nilai konstanta a sebesar 23,51. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat adalah $\hat{Y} = 23,51 + 0,82X_2$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan regresi yang telah diperoleh signifikansi atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (Uji - F) seperti yang diperhatikan pada lampiran 5.2 . Oleh karena itu persamaan regresi $\hat{Y} = 23,51 + 0,82 X$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linear atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linearitas regresi dengan kriteria penilaian $F_{hitung} < F_{tabel(0,01) (29 : 9)}$. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 5.2. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linear. Untuk lebih jelasnya rangkuman hasil analisis varians yang dimaksud dapat dilihat pada tabel ini.

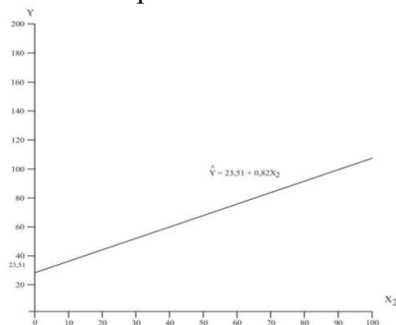
Tabel IV.8. Analisis Varians (ANAVA) Untuk Uji Signifikansi

dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 23,51 + 0,82X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _h	F ₁	
					0,05	0,01
Total (T)	40	622486				
Regresi	1	6453,600				
	1	3371,612	3371,612	41,571 ^{**}	4,10	7,35
	38	3081,988	81,105			
Tuna Cocok Galat (G)	29	2614,988	90,172	1,738 ^{ns}	2,86	4,65
	9	467,000	51,889			

** : regresi sangat signifikan
(F_{hitung} > F_{tabel})
ns : bentuk pengaruh linear
(F_{hitung} > F_{tabel})
dk : derajat kebebasan
JK : jumlah kuadrat
RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi pasangan data antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat adalah linear, karena F_{hitung} yang diperoleh lebih kecil dari F_{tabel} (1,74 < 2,86). Dari persamaan regresi sederhana pasangan data antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat ternyata bentuk pengaruhnya dapat dilukiskan pada Grafik IV.5.



Grafik IV.5. Regresi Linear Sederhana $\hat{Y} = 23,51 + 0,82X_2$

Berdasarkan grafik di atas, maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan kepuasan kerja perawat sebesar 0,82 pada konstanta 23,51.

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel profesionalisme kerja (X₂)

dengan variabel kepuasan kerja perawat (Y), menghasilkan harga koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,723. Angka ini mengisyaratkan bahwa pengaruh antara profesionalisme kerja dengan variabel kepuasan kerja perawat.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r_{y2} yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh besaran t_{hitung} sebesar 6,448. Jika besaran ini dikonsultasikan dengan besaran t_{tabel}(0,01) diperoleh besaran sebesar 2,423 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara profesionalisme kerja (variabel X₂) dengan kepuasan kerja perawat (variabel Y) sangat signifikan.

Ringkasan hasil analisis korelasi sederhana variabel X₂ dengan variabel Y dan uji signifikansi t dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel IV.9. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana antara Profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja Perawat dan Uji Signifikansi t

n	r _{y2}	t _{hitung}	t _{tabel}	
			0,05	0,01
40	0,723	6,448 ^{**}	1,684	2,423

** α < 0,01 korelasi sangat signifikan
(t_{hitung} > t_{tabel})

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti bahwa terdapat hubungan antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa makin tinggi profesionalisme kerja seorang perawat makin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak H₀ yang

menyatakan “tidak terdapat hubungan antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat dan menerima H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat.

Kekuatan pengaruh antara profesionalisme kerja (variabel X_2) dengan kepuasan kerja perawat (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Besaran koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,52. Besaran ini memberikan pengertian bahwa 52% variasi kepuasan kerja Perawat dapat dijelaskan oleh variasi profesionalisme kerja.

- Pengaruh antara Pelaksanaan Program Kesejahteraan Perawat dan Profesionalisme Kerja Secara Bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Perawat.

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “Terdapat pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja perawat”. Dengan kata lain diduga semakin baik pelaksanaan program kesejahteraan tempat seorang perawat bekerja dan makin tinggi profesionalisme kerja perawat tersebut, makin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut dan sebaliknya makin kurang baik pelaksanaan program kesejahteraan tempat seorang perawat bekerja dan makin rendah profesionalisme kerja perawat tersebut, makin rendah pula kepuasan kerja perawat tersebut.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{Y12} = 0$$

$$H_1 : \rho_{Y12} > 0$$

Berdasarkan nilai analisis regresi ganda antara pasangan data

pelaksanaan program kesejahteraan perawat (variabel X_1) dan profesionalisme kerja (variabel X_2) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja perawat (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda $b_1 = 0,55$ dan $b_2 = 0,50$ dengan nilai konstanta a sebesar $-3,53$. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel pelaksanaan program kesejahteraan perawat (variabel X_1) dan profesionalisme kerja (variabel X_2) dengan kepuasan kerja perawat (variabel Y) digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu : $\hat{Y} = -3,53 + 0,55X_1 + 0,50X_2$.

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (Uji-F) seperti yang diperlihatkan pada lampiran 5.3 sedangkan rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel ini :

Tabel IV.10. Analisis Varians (ANAVA) untuk Regresi Ganda $\hat{Y} = -3,53 + 0,50X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	F_1	
					0,05	0,01
Total direduksi	39	6453,600				
Regresi	2	4270,363	2135,181			
Sisa	37	2183,237	59,006	36,186	3,24	5,21

** regresi sangat signifikan

Analisis korelasi ganda pasangan data pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat menghasilkan koefisien korelasi R ganda sebesar 0,813. Rangkuman hasil analisis korelasi ganda antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan uji

F dapat diperlihatkan pada lampiran 5.3.

Hasil analisis pada lampiran tersebut menunjukkan bahwa besaran koefisien korelasi R sebesar 0,813 berarti pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja perawat. Dengan demikian berarti semakin baik pelaksanaan program kesejahteraan tempat seorang perawat bekerja makin tinggi profesionalisme kerja perawat tersebut, makin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi R yang diperoleh signifikansi atau tidak, dapat di uji dengan menggunakan Uji F. Hasil analisis uji “ F “ diperoleh besaran 36,19. Besaran ini dikonsultasikan dengan besar F_{tabel} diperoleh besaran sebesar 5,21, yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja secara bersama – sama dengan kepuasan kerja perawat sangat signifikansi. Dengan demikian hipotesis kerja yang menyatakan terdapat hubungan positif antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja secara bersama – sama dengan kepuasan kerja perawat diterima dan hasil pengujian dapat dinyatakan signifikansi.

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja perawat dapat dilakukan dengan mengkuadratkan besaran koefisien korelasi. Hasil pengkuadratkan besaran tersebut diperoleh besar sebesar 0,66. Dengan demikian dapat disimpulkan besarnya sumbangan pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan

profesionalisme kerja secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja perawat adalah 66% dalam arti bahwa 34 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing – masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 6,659 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 2,423 atau $6,659 > t_{0,01(38)} = 2,423$. Pola hubungan antara dua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 20,07 + 0,86X_1$.

Kedua, pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 6,448 jauh

Lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 2,423 atau $t = 6,448 > t_{0,01(38)} = 2,423$. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 23,51 + 0,82X_2$.

Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor profesionalisme kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan skor kepuasan kerja perawat sebesar 0,82 pada konstanta 23,51.

Hasil analisis korelasi sederhana antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat diperoleh nilai koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,723. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat cukup, artinya makin tinggi profesionalisme kerja seorang perawat akan makin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah profesionalisme kerja seorang perawat, makin rendah pula kepuasan kerjanya.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja perawat dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0.52. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 52 persen variasi perubahan kepuasan kerja seorang perawat ditentukan/dijelaskan oleh profesionalisme kerjanya dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh perawat pada Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat diukur profesionalisme kerja dan kepuasan kerja perawatnya, maka lebih kurang 52 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja perawat melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 23,51 + 0,82X_2$.

Ketiga, pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh yang antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja perawat yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung}

sebesar 36,19. Nilai ini jauh lebih besar dari pada nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 5,21, atau $F = 36,19 > F_{0,01(2,37)} = 5,21$. Pola hubungan antara ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = -3,53 + 0,55X_1 + 0,50X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor pelaksanaan program kesejahteraan perawat oleh profesionalisme kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja perawat sebesar 0,55 atau 0,50.

Hasil analisis korelasi ganda antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar R_{y12} sebesar 0,813. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja perawat cukup. Dengan demikian berarti semakin baik pelaksanaan program kesejahteraan tempat seorang perawat bekerja dan makin tinggi profesionalisme kerja perawat tersebut. Makin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut. Sebaliknya semakin kurang baik pelaksanaan program kesejahteraan tempat seorang perawat bekerja dan makin rendah profesionalisme kerja perawat tersebut, makin rendah pula kepuasan kerja perawat tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi R^2_{Y12} sebesar 0,66. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 66 persen variasi perubahan kepuasan kerja perawat ditentukan/dijelaskan oleh pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan

profesionalisme kerja secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut diatas. Artinya jika seluruh perawat pada Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat diteliti pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme kerja secara bersama-sama dengan melihat kepuasan kerja perawatnya, maka lebih kurang 66 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi $\hat{Y} = -3,53 + 0,55X_1 + 0,50X_2$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan diketengahkan kesimpulan dan saran yang bersifat sintetik dan sistemik. Kesimpulan yang rumusannya bersifat umum yang merupakan dasar bagi pengkajian selanjutnya berupa implikasi dan saran penelitian.

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat. Ini berarti bahwa makin baik pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada seorang perawat makin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada seorang perawat, makin rendah pula kepuasan kerja perawatnya. Oleh karena itu pelaksanaan program kesejahteraan perawat merupakan variabel yang penting

untuk diperhatikan dalam memprediksi kepuasan kerja perawat.

Meskipun secara statistik berhasil diuji terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel, peneliti menyadari bahwa faktor pelaksanaan program kesejahteraan perawat bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Masih ada faktor lain yang mungkin berperan terhadap kepuasan kerja seperti profesionalisme, aktualisasi diri, motivasi kerja, promosi jabatan, pengetahuan perawat, disiplin kerja, keterampilan kerja, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh antara profesionalisme dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat. Ini berarti bahwa makin tinggi profesionalisme seorang perawat, akan makin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah profesionalisme seorang perawat, makin rendah pula kepuasan kerja perawat tersebut. Oleh karena itu profesionalisme merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan di dalam memprediksi kepuasan kerja perawat.

Meskipun secara statistik berhasil diuji terdapat hubungan antara kedua variabel, peneliti menyadari bahwa faktor profesionalisme bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Masih ada faktor lain yang mungkin berperan terhadap kepuasan kerja seperti pelaksanaan program kesejahteraan perawat, aktualisasi diri, motivasi kerja, promosi jabatan, pengetahuan

perawat, disiplin kerja, keterampilan kerja, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Terdapat pengaruh antara pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme secara bersama-sama dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung Jawa Barat. Dengan demikian berarti bahwa makin baik gaya pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada seorang perawat dan makin tinggi profesionalisme seorang perawat, makin tinggi pula kepuasan kerja perawat tersebut. Sebaliknya makin kurang baik pelaksanaan program kesejahteraan perawat pada seorang perawat dan makin rendah profesionalisme perawat tersebut, makin rendah pula kepuasan kerja perawat tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme, merupakan dua variabel yang penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan peningkatan kepuasan kerja seorang perawat.

Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan; pelaksanaan program kesejahteraan perawat dan profesionalisme dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Saran – saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut :

- 1 . Pelaksanaan pemberian kesejahteraan sudah dilakukan organisasi dengan baik, akan tetapi masih perlu dilakukan

pengawasan dan perencanaan yang matang dan teliti . Dengan adanya perencanaan dapat terciptanya suatu penghematan dana, akan tetapi manfaatnya dapat dirasakan oleh setiap bidan yang menerimanya.

- 2 . Untuk meningkatkan kualitas perawat, maka perawat diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan pada jejang yang lebih tinggi .
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor -faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sehingga pelaksanaan proses belajar mengajar dapat dilaksanakan dengan baik . Jika memungkinkan penelitian seperti dapat dilakukan pada berbagai pendidikan mulai dari kanak – kanak sampai keperawatan tinggi.
4. Dalam meningkatkan profesi perawat hendaknya perawat lebih sering mengikuti seminar – seminar atau pertemuan ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji.2002. Psikologi Kerja, Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2000 Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad Moh. 2005. Psikologi Sosial untuk Perusahaan dan Industri, Jakarta :
- Rajawali
- Asri, Marwan dan Awig Dwi Sulistyono. 2006 Pengelolaan Karyawan, Yogyakarta :
- BPFE

- Cranny, C.J., Patricia Cain Smith dan Eugene F. Stone. 2002. Job Satisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance, New York:Maxwell Macmillan.
- Crider, Andrew B. et al. 2003. Psychology, Illinois:scott.Foresman and Co.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2000. Perilaku dalam Organisasi, Terjemahan Mari Jumiati, Jakarta: Erlangga
- Depdiknas.2000. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Flippo, Edwin B. 2004. Manajemen Personalialia, Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Fraser, T.M. 2003. Human Stress Work and job Satisfaction: A Critical Approach, Geneva: International Labour Organization.
- Fraser, T.M. 2002. Stres dan Kepuasan Kerja. Terjemahan Muliana, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset.
- Gordon, Judith R. 2001. A Diagnostic Approach to Organizational Behavior, Boston: Allyn and Bacon.
- Greech, Bill. 2006. Manajemen Mutu Terpadu. Terjemahan Alexander Sudiro. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron 2005. Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Humas Side of Work, London: Prentice Hall International.
- Hadibroto, J. 1999. Manajemen Psikologi Industri. Yogyakarta: BPFE.
- Hamalik, Oemar. 2001. Pendidikan Guru Konsep dan Strategi. Bandung: Mandar Maju.
- Handyaningrat, Soewarno. 2000. Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen.Jakarta Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani 2003 Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2005. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Liberty.
- Kusumo, B. 2000.Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisamito, Alex S. 2002. Manajemen Personalialia.Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pareek, Udai. 2006. Perilaku Organisasi, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Purwanto, M. Ngalm. 2000. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remadja Karya.
- Robbins, Stephen P. 1996. Organization Behavior: Concept, Controversies and Application, EnglewoodCliff:Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2000. Organization Theory: Structure, Design and Applications, Englewood Cliff: Prentice Hall.

- Sardiman AM. 2001. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo.
- Schuster, Fred E. 2005 Human Resources Manajement: Concept, Cases and Reading Englewood Cliff: Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P. 1999. Bunga Rampai Manajemen Modern. Jakarta: Gunung Agung.
- Soekanto, Soejono. 2000. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta : Penerbit UI.
- Stoner, James A.F., Edward Freeman dan Gelbert Danil Jr. 2005. Management, New York: Prentice Hall.
- Surya, HM. 2007. Kapita Selekta Pendidikan. Jakarta: Karunika.
- Wexley, Kenneth N., Gary A. Yukl. 2001. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial, terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Bina Aksara.
- William, Allan P.O. 2003. Using Personnel Research. Hants England: Gower Publising.