

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN
PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP
RS TK.III DR.REKSODIWIRYO PADANG**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Pendidikan Strata I Keperawatan



Oleh

Della Sepnita

1914201012

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG
TAHUN 2023**

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama lengkap : Della Sepnita
NIM : 1914201012
Tempat/ Tanggal lahir : Padang Leban Tapan, 11 September 2001
Tahun Masuk : 2019
Program Studi : Keperawatan
Nama Pembimbing Akademik : Ns. Wilady Rasyid, M.Kep.Sp.Kep.MB
Nama Pembimbing I : Dr. Ns. Asmawati, S.Kep. M.Kep
Nama Pembimbing II : Ns. Conny Oktizulvia, S.Kep. M.Kep

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023”**. Apabila suatu hari nanti bila terbukti saya melakukan tindakan plagiat dalam penulisan skripsi, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan. Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, September 2023



Della Sepnita

PERNYATAAN PERSETUJUAN

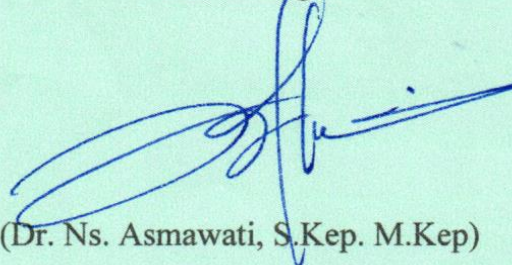
Skripsi ini diajukan oleh:

Nama Lengkap : Della Sepnita
NIM : 1914201012
Program Studi : Keperawatan
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang Tahun 2023.

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji seminar Skripsi pada Program Studi Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang.

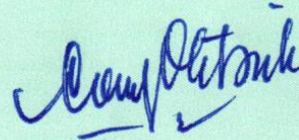
Padang, September 2023

Pembimbing I



(Dr. Ns. Asmawati, S.Kep. M.Kep)

Pembimbing II



(Ns. Conny Oktizulvia, S.Kep. M.Kep)

Disahkan oleh
Ketua STIKes Alifah



(Dr. Ns. Asmawati, S.Kep. M.Kep)

PERNYATAAN PENGUJI

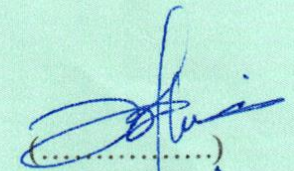
Skripsi ini diajukan oleh :

Nama Lengkap : Della Sepnita
NIM : 1914201012
Program Studi : Keperawatan
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023.

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji seminar Skripsi pada Program Studi Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang.

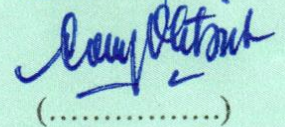
DEWAN PENGUJI

Pembimbing I
Dr. Ns. Asmawati, S.Kep. M.Kep



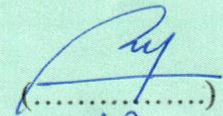
(.....)

Pembimbing II
Ns. Conny Oktizulvia, S.Kep. M.Kep



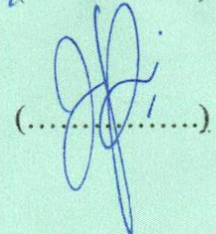
(.....)

Penguji I
Dr. Burhan Muslim, M.Si



(.....)

Penguji II
Ns. Rebbi Permata Sari, S.Kep. M.Kep



(.....)

Disahkan oleh
Ketua STIKes Alifah



(Dr. Ns. Asmawati, S.Kep. M.Kep)

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG

Skripsi, September 2023

Della Sepnita

Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang Tahun 2023

xii + 61 halaman, 9 tabel, 2 gambar, 12 lampiran

ABSTRAK

Data dinas kesehatan kota Padang tentang tingkat kepuasan perawat (60,5%) menyatakan perawat tidak puas dengan pekerjaannya, data tingkat *turnover* pelayanan kesehatan sebesar 23% dari keseluruhan *turnover* karyawan dan 50% di antaranya adalah perawat. Perawat masih banyak meninggalkan tugas kerja dengan cara menggantikan kepada rekan kerja, perawat sulit untuk mendapatkan kesempatan untuk peningkatan karir dan kinerja antara perawat dengan perawat lainnya masih kurang baik Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2023.

Metode penelitian kuantitatif desain *cross sectional*. Penelitian ini telah dilakukan di RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang dari bulan Maret sampai Agustus 2023. Populasi perawat pelaksana berjumlah 110 orang sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Data dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square* *p-value* <0,05.

Hasil penelitian lebih dari separuh (65%) kepuasan kerja tidak puas, lebih dari separuh (60%) responden tidak bertanggung jawab, lebih dari separuh (55%) responden memiliki kondisi kerja kurang baik, lebih dari separuh (56%) responden memiliki rekan kerja kurang baik pada perawat pelaksana. Ada hubungan tanggung jawab ($p=0,000$), kondisi kerja ($p=0,000$) dan rekan kerja ($p=0,010$) dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap di RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2023.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan tanggung jawab, kondisi kerja dan rekan kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap. Saran manajemen rumah sakit diharapkan untuk dapat lebih mengetahui apa penyebab tanggung jawab, kondisi kerja dan rekan kerja yang tidak puas terhadap kepuasan perawat pelaksana, dan diharapkan untuk memberikan reward kepada perawat yang memiliki kinerja yang baik.

Daftar Bacaan : 28 (2016-2022)

Kata Kunci : Tanggung Jawab, Kondisi Kerja, Rekan Kerja, Kepuasan, Perawat Pelaksana.

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG

Scription, September 2023

Della Sepnita

Factors Associated with Satisfaction of Implementing Nurses in the Inpatient Room of Dr. TK.III Hospital. Reksodiwiryio Padang in 2023

xii + 61 pages, 9 tables, 2 figures, 12 attachments

ABSTRACT

Data from the Padang city health service regarding the level of nurse satisfaction (60.5%) states that nurses are not satisfied with their work, data on the health service turnover rate is 23% of the total employee turnover and 50% of them are nurses. Many nurses still abandon their work duties by substituting for colleagues, it is difficult for nurses to get opportunities for career advancement and the performance between nurses and other nurses is still not good. The aim of this research is to determine the factors related to the satisfaction of implementing nurses in hospital inpatient rooms. Kindergarten III Dr. Reksodiwiryio Padang in 2023.

Quantitative research method with cross sectional design. This research was conducted at TK.III Dr. Hospital. Reksodiwiryio Padang from March to August 2023. The population of implementing nurses is 110 people, while sampling uses a total sampling technique. Data were analyzed univariately and bivariately using the Chi-Square test, p -value < 0.05 .

The research results showed that more than half (65%) of the respondents were dissatisfied with their job satisfaction, more than half (60%) of the respondents were irresponsible, more than half (55%) of the respondents had poor working conditions, more than half (56%) of the respondents had colleagues poor work on the implementing nurse. There is a relationship between responsibility ($p=0.000$), working conditions ($p=0.000$) and co-workers ($p=0.010$) with the satisfaction of implementing nurses in the inpatient ward at TK.III Dr. Hospital. Reksodiwiryio Padang in 2023.

Based on the research results, it can be concluded that there is a relationship between responsibility, working conditions and co-workers with the satisfaction of implementing nurses in the inpatient room. It is recommended that hospital management be able to better understand the causes of responsibilities, working conditions and colleagues who are dissatisfied with the satisfaction of implementing nurses, and are expected to give rewards to nurses who have good performance.

Reading List : 28 (2016-2022)

Keywords : Responsibility, Working Conditions, Colleagues, Satisfaction, Nurse.

RIWAYAT PENELITI



Identitas Diri

Nama : Della Sepnita
Tempat / Tanggal Lahir : Padang Leban Tapan/11 September 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Anak Ke : 1
Jumlah Saudara : 3 Bersaudara
Alamat : Jln. Lintas Sumatera Barat, Kab. Pesisir Selatan,
Kec. Ranah Ampek Hulu, Desa Talang Pusara

Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Dedi Asri
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Yelmi Dawati
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Riwayat Pendidikan

2004 – 2005 : TK Darma Wanita Tapan
2005 – 2013 : SDN 10 Talang Pusara
2013 – 2016 : MTsN
2016 – 2019 : SMAN 01 Basa Ampek Balai
2019 – 2023 : STIKes Alifah Padang

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023”.

Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti telah mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ns. Asmawati, S.Kep. M.Kep selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang sekaligus pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini
2. Ibu Ns. Conny Oktizulvia, S.Kep. M.Kep selaku pembimbing II telah banyak memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Burhan Muslim, M.Si selaku penguji I yang telah bersedia menguji skripsi ini.
4. Ibu Ns. Rebbi Permata Sari, S.Kep. M.Kep selaku penguji I yang telah bersedia menguji skripsi ini.
5. Ibu Ns. Ledia Restipa, S.Kep. M.Kep selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan Alifah Padang.
6. Direktur Rumah Sakit TK.III dr. Reksodiwiryo Padang yang telah memberikan izin pengambilan data awal dan melakukan penelitian.
7. Kepada seluruh responden yang sudah membantu dalam proses pengumpulan data.

8. Dosen beserta staf sekolah tinggi ilmu kesehatan Alifah Padang yang telah memberikan ilmu kepada peneliti.
9. Orang tua dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan motivasi.
10. Seluruh rekan mahasiswa Program Studi Keperawatan angkatan 2019.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan kritikan, saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Padang, September 2023

Peneliti



DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN PENGUJI	iii
RIWAYAT PENELITI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Rumah Sakit	10
B. Perawat	10
C. Kepuasan Perawat	12
1. Pengertian Kepuasan Perawat	12
2. Teori Dua Faktor.....	12
3. Manfaat Kepuasan Perawat	21
4. Dampak dari Ketidakpuasan Kerja	22
5. Dampak dari Kepuasan Perawat	23
6. Pengukuran Kepuasan Perawat	25
D. Kerangka Teori	26
E. Kerangka Konsep	27

F. Definisi Operasional	28
G. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Desain Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	30
D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Teknik Pengolahan Data	34
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	37
B. Karakteristik Responden	38
C. Analisis Univariat	39
D. Analisis Bivariat	41
BAB V PEMBAHASAN	
A. Analisis Univariat	44
B. Analisis Bivariat	52
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

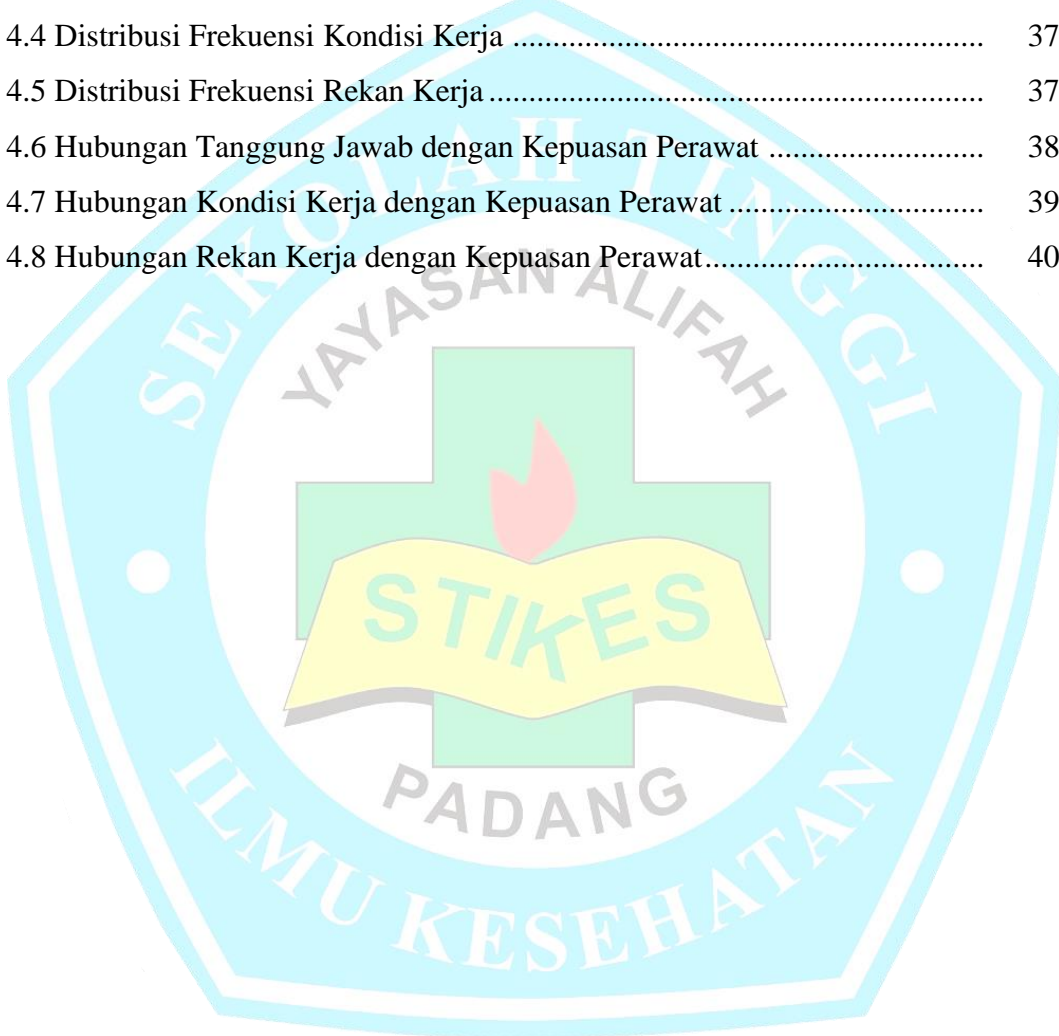
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori	24
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	25



DAFTAR TABEL

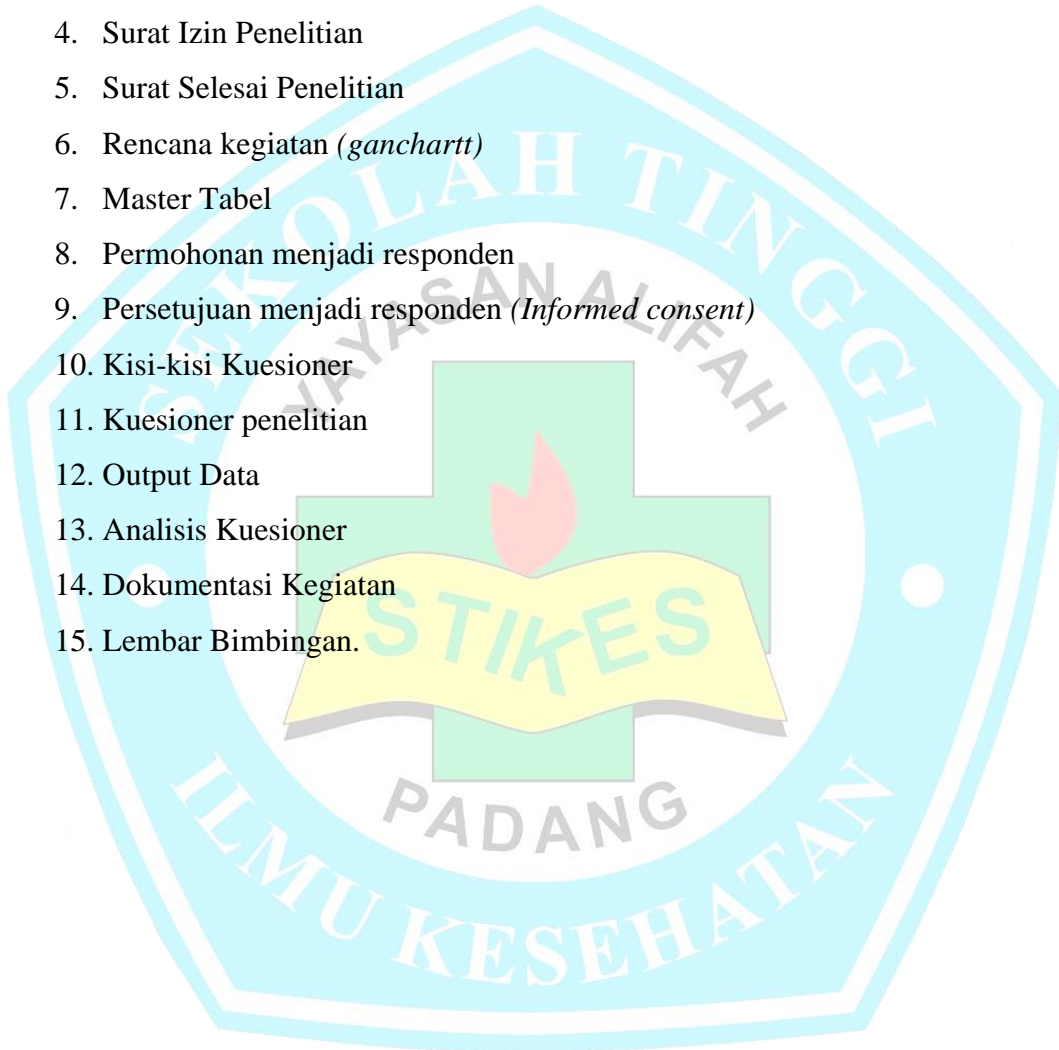
	Halaman
2.1 Definisi Operasional	25
4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	35
4.2 Distribusi Frekuensi Kepuasan Pearawat	36
4.3 Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab	36
4.4 Distribusi Frekuensi Kondisi Kerja	37
4.5 Distribusi Frekuensi Rekan Kerja	37
4.6 Hubungan Tanggung Jawab dengan Kepuasan Perawat	38
4.7 Hubungan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Perawat	39
4.8 Hubungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Perawat.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran

1. Surat izin pengambilan data awal
2. Balasan Surat Pengambilan Data Awal
3. Surat Izin Melakukan Penelitian
4. Surat Izin Penelitian
5. Surat Selesai Penelitian
6. Rencana kegiatan (*ganchartt*)
7. Master Tabel
8. Permohonan menjadi responden
9. Persetujuan menjadi responden (*Informed consent*)
10. Kisi-kisi Kuesioner
11. Kuesioner penelitian
12. Output Data
13. Analisis Kuesioner
14. Dokumentasi Kegiatan
15. Lembar Bimbingan.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sarana fisik, jenis tenaga yang tersedia, obat dan alat kesehatan serta proses pemberian pelayanan kesehatan (Yulia, 2020). Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) dan salah satu aset penting bagi organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tenaga keperawatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah rumah sakit, karena pelayanan keperawatan memberikan pelayanan pasien dan keluarganya selama 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu (Ariani, 2017).

Pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah sumber daya manusia keperawatan, karena hampir setiap negara pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat, pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. Salah satu penyebab utama masalah-masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan dan kekurangan perawat adalah rendahnya kepuasan kerja perawat (Pranata, 2017).

Data *American Health Care Association* (AHCA) (2020) menunjukkan bahwa lebih dari dua juta tenaga kesehatan rumah sakit di Amerika Serikat 1,3 juta staf (66%) adalah perawat. Di Indonesia masih ditemukan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Berdasarkan hasil survei tahun 2021 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting* dan *Information Solution* menemukan bahwa tingkat *turnover* dari seluruh perusahaan terjadi pada perusahaan dan rumah sakit yaitu sebesar 16%. Hasil survei *Price Waterhouse Coopers* (PwC) Indonesia terhadap perusahaan dan rumah sakit di Indonesia juga menunjukkan tingkat *turnover* karyawan sebesar 15%, artinya sumber daya manusia di perusahaan dan rumah sakit sering berpindah-pindah sedangkan data Riskesdas (2018) jumlah Rumah Sakit di Indonesia mencapai 2.083 unit. Pada umumnya di rumah sakit sumber daya manusia terbesar adalah perawat sebanyak 60% dari total tenaga kesehatan. Pelayanan keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Indonesia termasuk negara yang memiliki masalah dalam tinggi tingkat *turnover* karyawan. Data yang tercatat di Rumah Sakit Swasta Surabaya sejak tahun 2019-2022 tingkat *turnover* sebesar 13,67%, di Jakarta *turnover* tercatat cukup tinggi yaitu 30,9%, di Kutai Barat tercatat sebanyak 31.5%, di Medan tercatat rata-rata tingkat *turnover* perawat setiap tahunnya masing-masing sebesar 34,88%. Tingginya prevalensi *turnover* di rumah sakit di Indonesia dan di luar negeri tentu akan berdampak buruk terhadap pelayanan kesehatan yang akan merugikan pasien dan keluarga.

Data dinas kesehatan Provinsi Sumatera Barat menemukan lebih dari setengah (53%) perawat tidak puas dengan pekerjaannya (Dinkes provinsi Sumatera Barat, 2020). Berdasarkan data dinas kesehatan kota Padang tentang tingkat kepuasan perawat lebih dari setengah (60,5%) menyatakan perawat tidak puas dengan pekerjaannya. Data tingkat *turnover* pelayanan kesehatan sebesar 23% dari keseluruhan *turnover* karyawan dan 50% di antaranya adalah perawat. Tingginya prevalensi *turnover* di rumah sakit tentu akan berdampak buruk terhadap pelayanan kesehatan salah satunya adalah *turnover intention* (Dinkes Kota Padang, 2021).

Menurut Ariani (2017) salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit adalah tingkat kepuasan baik internal maupun eksternal. Mutu eksternal rumah sakit adalah pasien dan keluarganya sedangkan mutu internal rumah sakit adalah profesi yang ada di Rumah Sakit. Kepuasan kerja merupakan satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya salah satu karena organisasi tersebut mampu memenuhi kepuasan kerja karyawannya (Noermijati, (2013) dalam Panguliman, (2019). Kepuasan kerja bisa diperoleh apabila terdapat korelasi antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh ditempat kerja (Sulistyarini, 2013).

Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Perawat selain memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, dan teknikal, juga harus mempunyai otonomi dan

bersedia menanggung resiko, bertanggung jawab, dan bertanggung gugat terhadap semua tindakan yang dilakukannya. Perawat dalam bekerja harus profesional. Dengan pekerjaannya itu diharapkan perawat bisa memperoleh kepuasan kerja (Ariani, 2017).

Model utama penyebab kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), ketidaksesuaian (*discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*) dan komponen watak/genetik (*dispositional/genetic component*). Kepuasan kerja perawat akan muncul apabila memenuhi faktor-faktor tersebut, sedangkan jika hal ini tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukannya (Yulia, 2020).

Kepuasan kerja akan berdampak pada karyawan, kemangkiran, keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi, kesehatan fisik dan mental karyawan itu sendiri. Perawat yang puas dengan pekerjaannya akan selalu hadir bekerja tepat waktu dan tidak akan terlambat datang ke tempat kerja, tidak akan pindah kerja, mempunyai komitmen terhadap tujuan organisasi (rumah sakit) dan akan memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik (Yulia, 2020).

Menurut teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg (1959) mengemukakan bahwa yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan (*motivator factor*) dan ketidakpuasan kerja (*hygiene factor*) (Bangun, 2016). Faktor kepuasan (*motivator factor*) adalah faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja, antara lain prestasi, pengakuan,

pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor ketidakpuasan (*hygiene factor*) adalah faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan jangka panjang, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan, dan apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan, antara lain kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, rekan kerja, gaji, status kerja dan keamanan kerja (Bangun, 2016).

Salah satu penyebab ketidakpuasan perawat adalah tanggung jawab. tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan. Tanggung jawab merupakan perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerja sama (Bangun, 2016).

Selain prestasi kerja kondisi kerja salah satu penyebab ketidakpuasan perawat melakukan pekerjaan. Kondisi kerja merupakan derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kondisi kerja bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Mangkunegara, 2017).

Selain kondisi kerja rekan kerja menjadi salah satu penyebab ketidakpuasan perawat dalam bekerja. Rekan kerja mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Disisi lain, kita mengharapkan senang bekerja bersama mereka, karena menggunakan banyak waktu bersama rekan sekerja. Rekan sekerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat (Ouchi, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wolo, dkk (2019) menyatakan lebih dari setengah perawat (65%) tidak puas dalam bekerja. Kemudian berdasarkan penelitian Sutradewi (2019) sebanyak (68,7%) perawat merasa tidak puas dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Arkila, dkk (2018) menyatakan bahwa sebanyak (31.6%) tidak puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit Indonesia masih rendah. Tarigan, dkk (2021) menemukan bahwa sebanyak (74,4%) perawat tidak puas dengan rekan kerja, dan sebanyak (88%) perawat tidak puas dengan kondisi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2020) menemukan bahwa lebih dari setengah (74,1%) perawat tidak puas dengan rekan kerja.

Berdasarkan pemaparan teori serta penelitian orang lain tentang tanggung jawab, kondisi kerja, dan rekan kerja banyak didapatkan permasalahan-permasalahan yang dilakukan oleh perawat tersebut, begitu juga yang terjadi di RS. TK III DR, REKSODIWIRYO Padang di antaranya perawat masih banyak

meninggalkan tugas kerja dengan cara menggantikan kepada rekan kerja atau teman yang lainnya, perawat sulit untuk mendapatkan kesempatan untuk peningkatan karir dan kinerja antara perawat dengan perawat lainnya masih kurang baik.

Hasil survei awal yang peneliti lakukan pada tanggal 24 Februari 2023 pada 10 orang perawat. Didapatkan bahwa 7 perawat (70%) menyatakan tidak puas dalam bekerja, tidak mendapatkan ketentraman kerja yang baik, dikarenakan perawat di ruang rawat inap tidak saling mengayomi sesama rekan kerja. Keterampilan kerja yang kurang baik, penelitian juga menemukan bahwa banyak perawat tidak memiliki rasa tanggung jawab sesama rekan kerja, dimana perawat sering berpindah-pindah katim dalam melakukan tindakan. Sedangkan 3 perawat (30%) menyatakan tidak ada masalah dengan kepuasan kerja dikarenakan sudah merasa nyaman dan senang bekerja di ruang rawat inap RS TK.III Reksodiwiryo Padang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti telah melakukan penelitian tentang apa saja **“Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah apa saja “faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023 ?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketuainya faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang
- b. Diketahui distribusi frekuensi tanggung jawab perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang
- c. Diketahui distribusi frekuensi kondisi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang
- d. Diketahui distribusi frekuensi rekan kerja di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang
- e. Diketahui hubungan tanggung jawab dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang
- f. Diketahui hubungan kondisi kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang.
- g. Diketahui hubungan rekan kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Bagi peneliti

Menjadi referensi sumber ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi peneliti dan perbandingan dalam meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III. Reksodiwiryono Padang.

2. Praktis

a. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai sumber referensi terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III. Reksodiwiryono Padang.

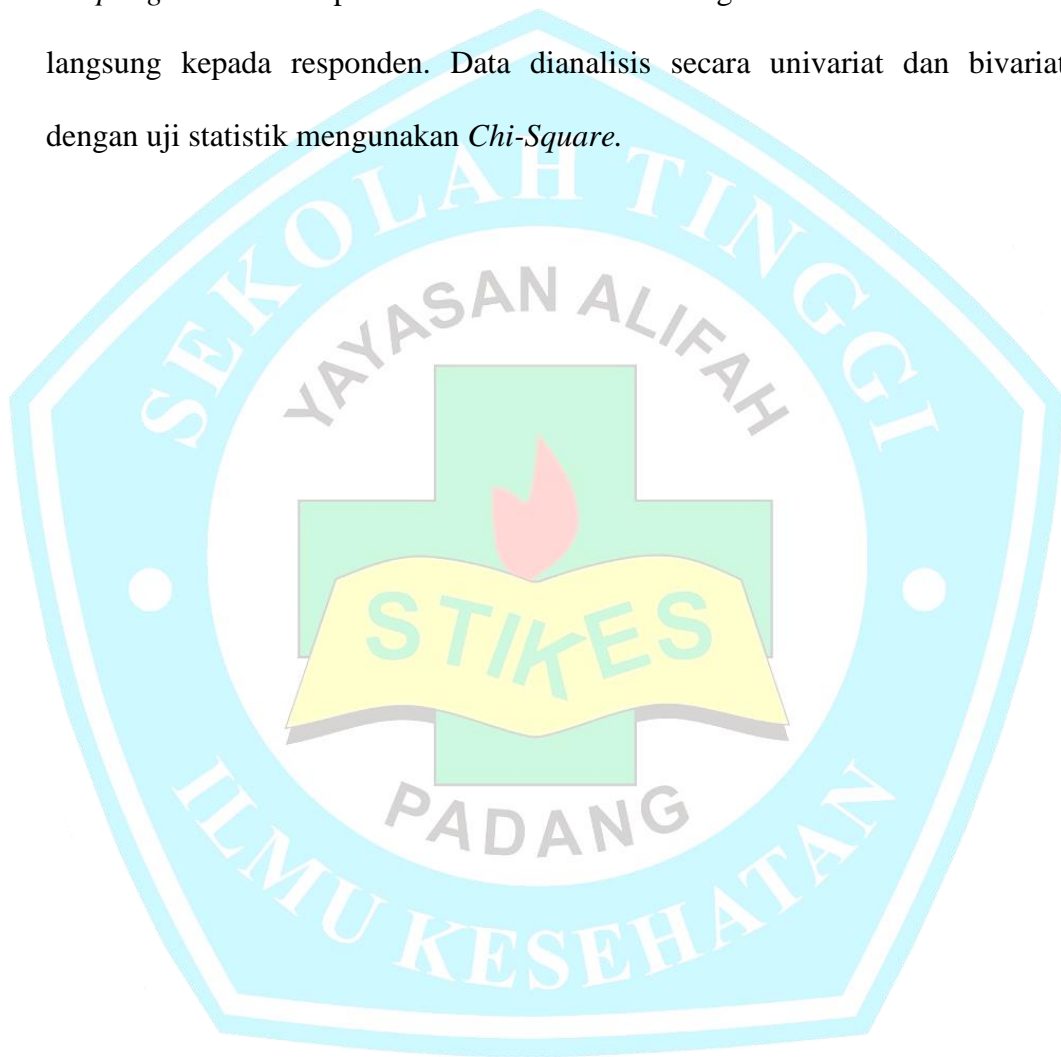
b. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan referensi bagi pihak Rumah Sakit terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap RS TK.III. Reksodiwiryono Padang.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, kondisi kerja dan rekan kerja sedangkan variabel dependen kepuasan perawat pelaksana. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan

cross sectional. Penelitian ini akan dilakukan di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang dari bulan November 2022 sampai Agustus 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap berjumlah 110 perawat dan pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan melakukan wawancara langsung kepada responden. Data dianalisis secara univariat dan bivariat dengan uji statistik menggunakan *Chi-Square*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Rumah Sakit

Rumah sakit merupakan sarana prasarana upaya kesehatan dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan merupakan institusi penyediaan jasa pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusia nya, rumah sakit juga merupakan pusat dimana pelayanan kesehatan masyarakat, pendidikan serta penelitian kedokteran yang diselenggarakan (Azwar, 2016). Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes Nomor 3 Tahun 2020). Dalam *World Health Organization* (WHO) tahun 2017, rumah sakit merupakan institusi yang merupakan bagian integral dari organisasi kesehatan dan organisasi sosial berfungsi mengadakan pelayanan kesehatan yang lengkap, baik kuratif maupun preventif bagi pasien rawat jalan dan rawat inap melalui kegiatan pelayanan medis serta perawatan.

B. Perawat

1. Pengertian

Undang-undang Nomor 36 tahun 2018 tentang Tenaga Kesehatan menyebutkan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau ketrampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis

tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Salah satu jenis tenaga kesehatan adalah tenaga keperawatan. Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU RI No.38 tahun 2018 tentang keperawatan). Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara yang bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggungjawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (Zaidin, 2017).

2. Fungsi Perawat

Fungsi perawat berdasarkan UU RI No.38 tahun 2018 tentang keperawatan yaitu :

- a. Melaksanakan intruksi dokter (fungsi dependen)
- b. Observasi gejala dan respon pasien yang berhubungan dengan penyakit dan penyebabnya
- c. Memantau pasien, menyusun dan memperbaiki rencana keperawatan secara terus-menerus berdasarkan pada kondisi dan kemampuan pasien
- d. Supervisi semua pihak yang ikut terlibat dalam perawatan pasien
- e. Supervisi semua pihak yang ikut terlibat dalam perawatan pasien
- f. Melaksanakan prosedur dan teknik keperawatan

- g. Memberikan pengarahan dan penyuluhan untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental.

C. Kepuasan Perawat

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (2015) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dimaksudkan dengan, keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

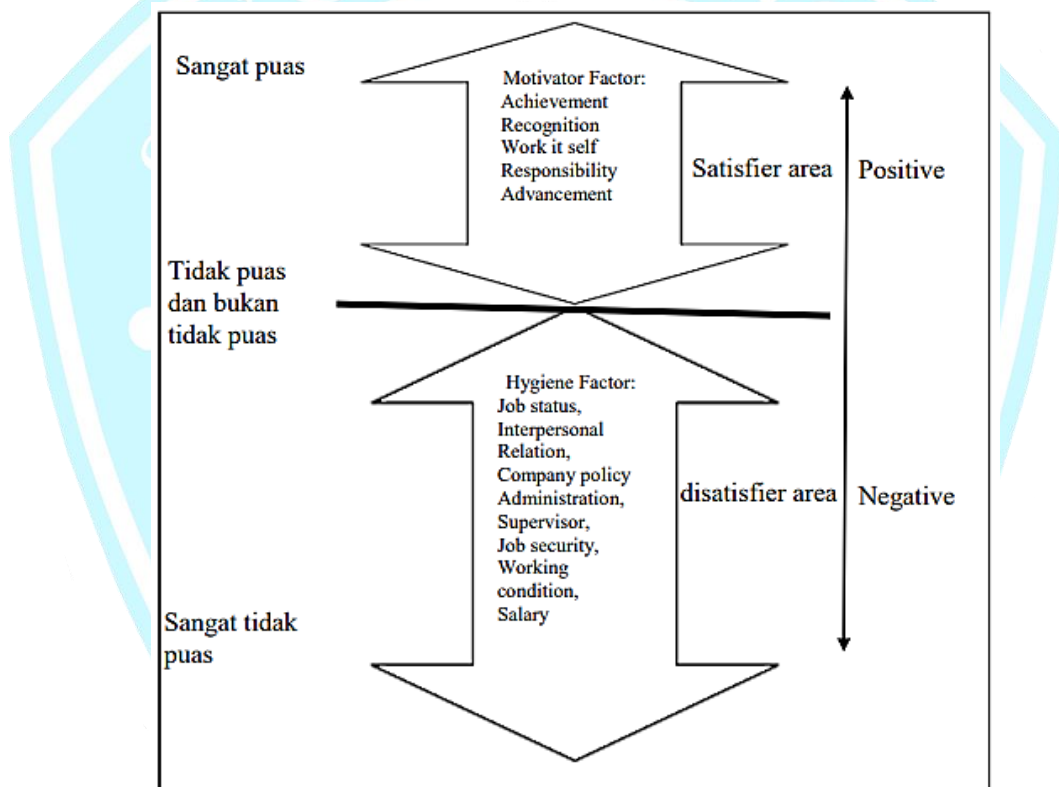
Kepuasan perawat adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, bahwa perawat yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan perawat sebagai hubungan yang dirasakan antara apa yang diharapkan dan diperoleh dari pekerjaan seseorang dan seberapa penting atau nilai yang dikaitkan dengan pekerjaan tersebut (Munywende, 2016).

Kepuasan kerja tidak hanya sebagai perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka, tetapi juga sifat pekerjaan dan harapan individu tentang apa yang harus disediakan oleh pekerjaan mereka. Kepuasan perawat adalah sebuah konstruksi yang berusaha menanggapi keadaan emosional atau sikap terhadap pengalaman kerja dan tempat kerja. Kepuasan kerja adalah apa

yang orang rasakan terhadap pekerjaan mereka atau emosi apa yang mereka alami di tempat kerja, kenyamanan mereka di pekerjaan atau perasaan yang dialami terhadap pekerjaan mereka (Kalinowska & Marcinowicz, 2020).

2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959). Dalam teori ini dikemukakan bahwa yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan (*Motivational Factor*) dan ketidakpuasan kerja (*Hygiene Factor*) (Bangun, 2016).



Gambar 2.1
Gambar Teori Dua Faktor

Motivational dan *hygiene* merupakan bagian dari teori dua faktor yang berkaitan dengan kepuasan seseorang. Ada tiga hal penting yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong pekerja adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya
- b. Hal-hal yang mengecewakan pekerja adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lainlainnya
- c. Pekerja akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Teori ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan. Kelompok yang pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang disebut sebagai faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan atau faktor ekstrinsik pekerjaan. Secara ringkas, dinyatakan oleh Herzberg bahwa *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada (Hasibuan, 2016).

Sebaliknya motivator membimbing ke arah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor hygiene yang terpenuhi, tetapi

mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada. Begitu juga seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor motivator yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada (Hasibuan, 2016).

a. Indikator *Motivational*

Faktor kepuasan (*Motivational factor*) adalah faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja, antara lain prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor ini menitikberatkan pada pengaruh dari dalam diri pribadi masing-masing sehingga faktor-aktor lebih mengarah pada psikologis. Pada faktor ini apabila terpenuhi akan memberikan kepuasan dan apabila tidak terpenuhi tidak menghasilkan ketidakpuasan. Faktor kepuasan biasa disebut juga sebagai motivasi intrinsik.

1) Prestasi kerja (*Achievement*)

Prestasi adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja mencapai kinerja tinggi. Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Penilaian Prestasi Kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan atau bahkan terjadi sebaliknya. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai. Penghargaan, pengakuan atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan dalam bentuk piagam akan menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work it Self*)

Pekerjaan Itu Sendiri adalah besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan. Tanggung jawab merupakan perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerja sama.

5) Kemajuan (*Advancement*)

Kemajuan adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya. Kemajuan kerja dapat diartikan sebagai kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karier. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karier pun biasanya

tujuan karier yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai.

Kemajuan karier umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

b. Indikator *Hygiene*

Faktor ketidakpuasan (*hygiene factor*) adalah faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan jangka panjang, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan, dan apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan, antara lain kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, rekan kerja, gaji, status kerja dan keamanan kerja. Pada faktor ini lebih mengarah pada kebutuhan fisiologis sehingga faktor ketidakpuasan biasa disebut juga sebagai motivasi ekstrinsik.

1) Kebijakan perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi sebagai prinsip-prinsip yang mengatur tindakan yang diarahkan kepada tujuan-tujuan tertentu. Kebijakan selalu senantiasa berorientasi kepada masalah (*problem-oriented*) dan berorientasi kepada tindakan (*action-oriented*). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara-cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu.

2) Pengawasan kerja

Kualitas supervise yaitu derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan. Perilaku atasan juga

merupakan salah satu unsur utama dari kepuasan kerja pada umumnya. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila pimpinan bersifat ramah, dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, mengkritik atau memberi saran, kerja sama, dan cara komunikasi.

3) Kondisi kerja

Kondisi kerja yaitu derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kondisi kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

4) Rekan kerja

Hubungan yang baik dalam kerja timbul karena adanya komunikasi dan kepercayaan diantara mereka yang berinteraksi selama masa kerja. Jika seseorang mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung maka akan menghantarkan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Rekan kerja mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja

mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Disisi lain, kita mengharapkan senang bekerja bersama mereka, karena menggunakan banyak waktu bersama rekan sekerja. Rekan sekerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat.

5) Gaji

Gaji dan upah yaitu derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya. Gaji merupakan reward finansial yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengepresikan kepuasan kerjanya dengan jumlah uang yang diperolehnya. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen membandingkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu penting sekali memperhatikan aspek gaji ini dalam kaitannya dengan kepuasan kerja perawat.

6) Status kerja

Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya dengan menyatakan perjanjian kerja dengan pembeli kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau waktu tidak tentu. Karyawan Tetap, adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya. Karyawan kontrak

adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

7) Keamanan kerja

Keamanan kerja salah satu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Seperti penerangan, dan kebersihan ruangan termasuk perlengkapan kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat pembantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat prosesn dan menambah kenyamanan dalam bekerja. Perlengkapan kerja yang lengkap dan memadai serta aman saat digunakan akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan tidak kesulitan sehingga tidak akan menghambat kinerja karyawan.

3. Manfaat Kepuasan Kerja

Pada umumnya kepuasan kerja yang puas dengan sesuatu yang diperoleh dari rumah sakit akan memberikan hasil yang lebih dari yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Untuk itu dengan tercapainya kepuasan kerja pada perawat, produktivitaspun akan meningkat (Munywende, 2016).

Berikut manfaat kepuasan kerja meliputi :

- a. Apabila kepuasan kerja tercapai, perawat akan terhindar dari stres kerja yang tinggi
- b. Kepuasan kerja membuat perawat nyaman bekerja, meningkatkan komitmen dan setia pada pekerjaanya

- c. Meningkatkan produktivitas perawat
- d. Meningkatkan semangat dalam bekerja
- e. Meningkatkan tanggung jawab pada pekerjaan
- f. Menjadi ikhlas dalam bekerja sehingga perasaan perawat menjadi senang ketika mengerjakan tugas
- g. Menjadikan pekerjaan lebih peduli kepada pekerjaan dan organisasi
- h. Terjalin hubungan yang baik antar rekan kerja.

4. Dampak dari Ketidakpuasan Kerja

Menurut (Munywende, 2016) dampak dari ketidakpuasan perawat dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, antara lain:

a. Keluar (*exit*)

Keluar yang dimaksud adalah keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain

b. Suara (*voice*)

Suara yang dimaksud adalah membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah.

c. Kesetiaan (*loyalty*)

Kesetiaan yang dimaksud adalah menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dapat melakukan sesuatu yang terbaik

d. Pengabaian (*neglect*)

Pengabaian yang dimaksud adalah bekerja dengan seenaknya (misalnya membuat kesalahan dengan sengaja).

5. Dampak dari Kepuasan Perawat

Menurut (Munyewende, 2016) dampak kepuasan perawat meliputi :

a. Dampak Kepuasan Terhadap Produktivitas

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

b. Dampak Kepuasan Terhadap Ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan Keluarnya Tenaga Kerja (*Turnover*)

Streers dan Rhodes mengembangkan pengaruh terhadap kehadiran, mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan. Menurut Robbins (dalam Maemunah, 2018), ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkapkan ke dalam macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab mereka.

c. Dampak Kepuasan Terhadap Kesehatan

Kepuasan kerja sangat jelas berhubungan dengan kesehatan, ada beberapa bukti tentang adanya hubungan tersebut, kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkat jabatan, persepsi dan

tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja.

Menurut Han & Goleman, (2019) tentang pedoman meningkatkan kepuasan kerja agar mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, antara lain dengan cara sebagai berikut :

- 1) Membuat pekerjaan yang menyenangkan
- 2) Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan
- 3) Orang dibayar dengan jujur
- 4) Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. "Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik
- 5) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya

6) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

6. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Riggio (2014) dalam Wiku (2016), pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan. Pengukuran kepuasan kerja yang lebih efektif adalah *rating scale* atau kuesioner skala likert.

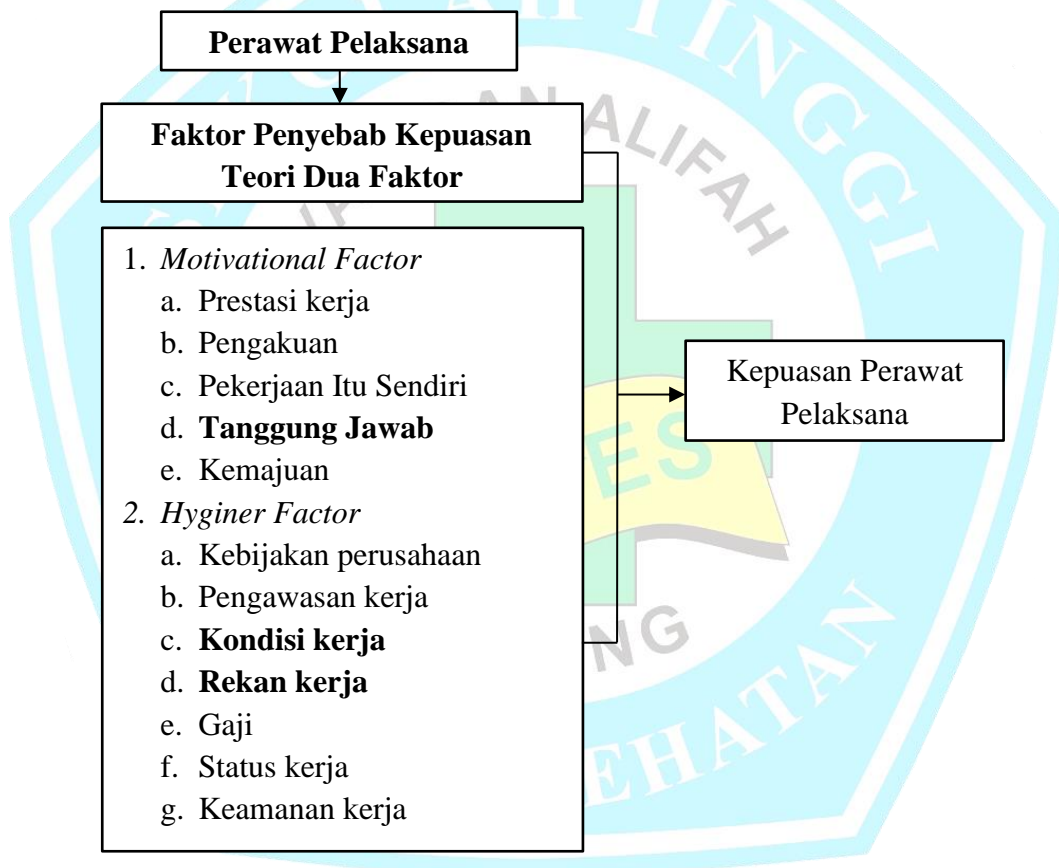
Menurut Tsuari (2016) kepuasan kinerja dapat dilihat dari setiap item pertanyaan yang diberikan kepada responden Nilai skala setiap pernyataan adalah: untuk pernyataan yang bersifat positif: sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1. Sedangkan pernyataan negatif penilaian sangat setuju (SS) = 1, setuju (S) = 2, tidak setuju (TS) = 3, sangat tidak setuju (STS) = 4.

Hasil ukur kepuasan kerja perawat dapat dikategorikan menjadi dua kategori yaitu :

- a. Tidak puas, jika skor \leq mean/ median, dengan kode hasil ukur (1)
- b. Puas, jika skor $>$ mean/ median, dengan kode hasil ukur (2).

D. Kerangka Teori

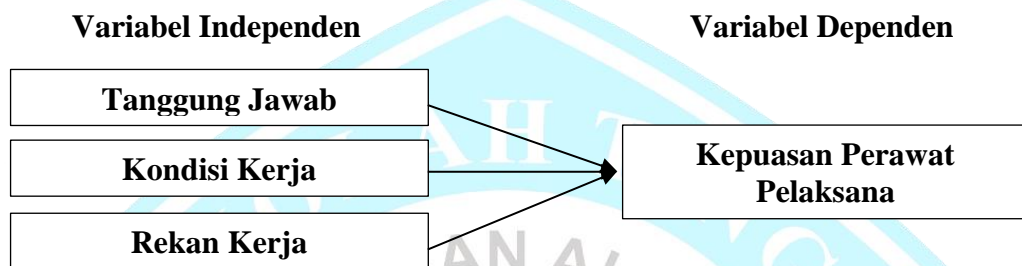
Kerangka teori merupakan tujuan utama dari ilmu karena teori merupakan alat untuk menjelaskan dan memprediksi fenomena yang diteliti. Secara teori harus berlandaskan fakta empiris karena tujuan utamanya adalah menjelaskan dan memprediksikan kenyataan atau realitas. Suatu penelitian dengan dasar teori yang baik akan membantu mengarahkan sipeneliti dalam upaya menjelaskan fenomena yang diteliti (Notoatmodjo, 2018).



Gambar 2.1
Kerangka Teori
Herzberg (1959) dalam Bangun (2016)

E. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan dasar pada penelitian yang dirumuskan oleh fakta-fakta, observasi dan tinjauan. Kerangka konsep membuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar pijakan untuk melakukan penelitian (Notoadmodjo, 2018). Kerangka konsep dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Teori
Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat
Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III
Dr.Reksodiwiryono Padang Tahun 2023



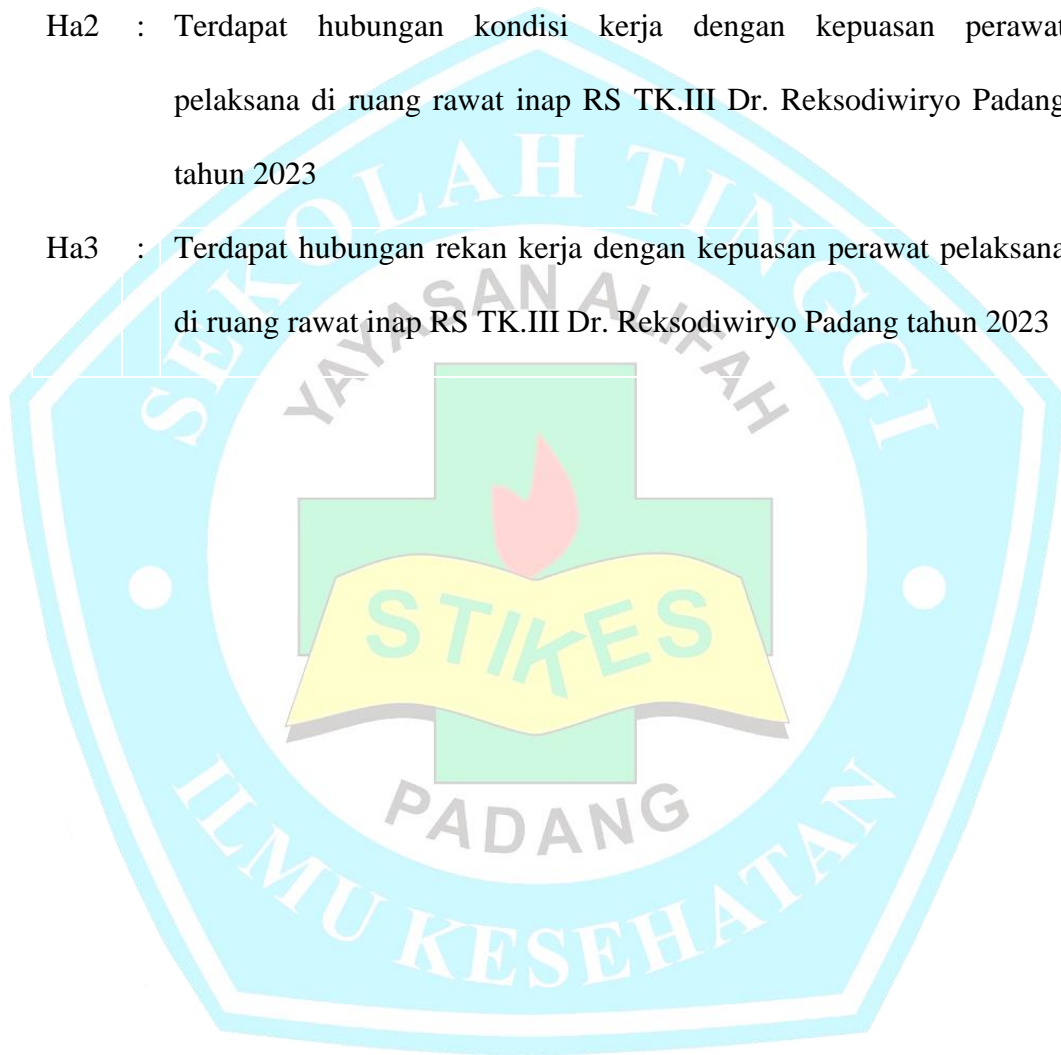
F. Definisi Operasional

Tabel 2.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Variabel Dependen						
1	Kepuasan Perawat Pelaksana	Bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja	Kuesioner	Wawancara	1. Tidak Puas, jika skor \leq median (34.00) 2. Puas, jika skor $>$ median (34.00)	Ordinal
Variabel Independen						
1	Tanggung Jawab	perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen	Kuesioner	Wawancara	1. Tidak bertanggung jawab, jika skor \leq median (21.00) 2. Bertanggung jawab, jika skor $>$ median (21.00)	Ordinal
2	Kondisi kerja	keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya	Kuesioner	Wawancara	1. Kurang Baik, jika skor \leq median (19.00) 2. Baik, jika skor $>$ median (19.00)	Ordinal
3	Rekan Kerja	Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik	Kuesioner	Wawancara	1. Kurang Baik, jika skor \leq median (24.00) 2. Baik, jika skor $>$ median (24.00)	Ordinal

G. Hipotesis Penelitian

- Ha1 : Terdapat hubungan tanggung jawab dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023
- Ha2 : Terdapat hubungan kondisi kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023
- Ha3 : Terdapat hubungan rekan kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode *deskriptif analitik* dengan pendekatan *cross sectional study* yaitu untuk mengetahui hubungan variabel independen (tanggung jawab, kondisi kerja dan rekan kerja) dengan variabel dependen (kepuasan perawat pelaksana) di ruang rawat inap RS TK.III.dr. Reksodiwiry Padang tahun 2023.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di ruang rawat inap RS TK.III Dr.Reksodiwiry Padang. Waktu penelitian dari bulan Maret sampai Agustus tahun 2023. pengumpulan data pada tanggal 8-21 juni 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap ruang HWS, ruang Bagindo Aziz, ruang Rasunan Said, ruang Imam Bonjol, ruang Agus Salim, ruang Sutan Syahrir, ruang Buya Hamka, ruang ICU rumah sakit Tk.III.dr.Reksodiwiry Padang berjumlah 110 orang

2. Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik total populasi yaitu 100 responden dikarenakan 10 responden sudah dijadikan pengambilan data awal/ survei awal.

a. Kriteria Inklusi

- 1) Bersedia menjadi responden
- 2) Perawat pelaksana yang bekerja di ruangan rawat inap RS TK.III dr. Reksodiwiryoyo Padang.

b. Kriteria Eksklusi

- 1) Perawat cuti melahirkan
- 2) Perawat izin belajar
- 3) Perawat yang sudah dijadikan survei awal/ pengambilan data awal.

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden dengan melakukan tanya jawab menggunakan isi kuesioner kepada perawat ruang rawat inap RS TK.III. Dr. Reksodiwiryoyo Padang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, data didapat berupa data profil kesehatan dan data yang diperoleh dari manajemen RS TK.III Dr. Reksodiwiryoyo Padang tahun 2022-2023.

3. Langkah-langkah Penelitian

a. Tahap persiapan

- 1) Peneliti akan membuat surat penelitian awal di bagian ADAK STIKes Alifah Padang, kemudian peneliti akan mengajukan surat permohonan

izin ke RS TK.III Dr.Reksodiwiryio Padang untuk dapat dilakukan penelitian.

- 2) Setelah mendapatkan izin, peneliti akan melakukan survey awal ke RS TK.III Dr.Reksodiwiryio Padang untuk mencari calon responden berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan.

b. Tahap pelaksanaan Penelitian

- 1) Peneliti melakukan penelitian pada perawat pelaksana ruangan rawat inap tentang faktor yang berhubungan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap dengan cara melakukan wawancara langsung
- 2) Peneliti memperkenalkan diri, menjelaskan manfaat, keuntungan dan tujuan penelitian
- 3) Peneliti memilih responden dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi
- 4) Peneliti meminta persetujuan kepada reponden untuk kesediaannya menjadi responden dan meminta untuk mengisi lembar persetujuan menjadi responden yang telah peneliti siapkan, selanjutnya diberitahu cara pengisian kuesioner
- 5) Setelah mendapatkan persetujuan dari responden, peneliti menanyakan tentang karakteristik responden yang terdiri dari : nama, umur dan jenis kelamin, pendidikan, ruangan dan lama kerja
- 6) Setelah menanyakan karakteristik responden, peneliti memberikan waktu 6-8 menit kepada responden untuk melakukan tanya jawab (wawancara) berdasar kan kuesioner

7) Sebelum penelitian berakhir peneliti memeriksa kelengkapan kuesioner, setelah semua kuesioner terisi dengan lengkap, peneliti mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diisi responden, kemudian peneliti berterima kasih kepada responden telah meluangkan waktunya dan semua data terkumpul kemudian baru dilakukan pengolahan data dan analisa data.

c. Tahap terminasi

Mengucapkan terima kasih kepada responden atas ketersediaan waktunya untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Proses Pengumpulan Data

No	Tanggal, Hari	Responden	Ruangan
1	Kamis, 8 Juni 2023	20	Hws, Bagindo Aziz, Rasunan Said, Imam Bonjol
2	Jumat, 9 Juni 2023	13	Imam Bonjol, Agus Salim, Sutan Syahrir
3	Sabtu, 10 Juni 2023	8	Buya Hamka, Icu
4	Senin, 12 Juni 2023	10	Hws, Bagindo Aziz
5	Selasa, 13 Juni 2023	11	Rasunan Said, Imam Bonjol
6	Rabu, 14 Juni 2023	8	Agus Salim, Sutan Syahrir
7	Kamis, 15 Juni 2023	5	Buya Hamka, Sutan Syahrir
8	Jumat, 16 Juni 2023	5	Agus Salim, Rasunan Said
9	Sabtu, 17 Juni 2023	5	Bagindo Aziz
10	Senin, 19 Juni 2023	5	Hws
11	Selasa, 20 Juni 2023	5	Bagindo Aziz
12	Rabu, 21 Juni 2023	5	Hws
12 Hari		100 Responden	

E. Teknik Pengolahan Data

1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Data yang telah peneliti dapatkan peneliti melakukan pemeriksaan kembali data-data yang sudah ada. Jika data tersebut belum lengkap maka peneliti melengkapi kembali berdasarkan kuesioner penelitian yang digunakan.

2. Membuat lembaran kode (*Coding*)

Lembaran instrumen atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti berupa kolom-kolom pertanyaan dan jawaban untuk merekam data secara manual dengan memberikan kode pada variabel.

a. Kode skor kuesioner

Kepuasan Kerja	Pernyataan Positif	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Tidak setuju 4. Sangat tidak setuju	4 3 2 1
	Pernyataan Negatif	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Tidak setuju 4. Sangat tidak setuju	1 2 3 4
Tanggung Jawab	Pernyataan Positif	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Tidak setuju 4. Sangat tidak setuju	4 3 2 1
	Pernyataan Negatif	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Tidak setuju 4. Sangat tidak setuju	1 2 3 4
Kondisi Kerja	Pernyataan Positif	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Tidak setuju 4. Sangat tidak setuju	4 3 2 1
	Pernyataan Negatif	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Tidak setuju 4. Sangat tidak setuju	1 2 3 4

Rekan Kerja	Pernyataan Positif	5. Sangat Setuju 6. Setuju 7. Tidak setuju 8. Sangat tidak setuju	4 3 2 1
	Pernyataan Negatif	5. Sangat Setuju 6. Setuju 7. Tidak setuju 8. Sangat tidak setuju	1 2 3 4

b. kode variabel kategori sebagai berikut :

a. Kepuasan kerja

- 1) Tidak puas : 1
- 2) Puas : 2

b. Tanggung jawab

- 1) Tidak bertanggung jawab : 1
- 2) Bertanggung jawab : 2

c. Kondisi kerja

- 1) Kurang baik : 1
- 2) Baik : 2

d. Rekan kerja

- 1) Kurang baik : 1
- 2) Baik : 2

3. Pengolahan (*Processing*)

Setelah melakukan pengkodean, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan proses data agar dapat di analisis. Proses pengolahan data yang peneliti lakukan dengan cara meng-*entry* data ke program SPSS.

4. Pembersihan (*Cleaning*)

Pembersihan data yang peneliti lakukan untuk pengecekan ulang data yang sudah di-*entry* apakah ada kesalahan atau tidak. Jika ada kesalahan peneliti melakukan pemeriksaan ulang untuk di *entry* kekomputer.

F. Analisis Data

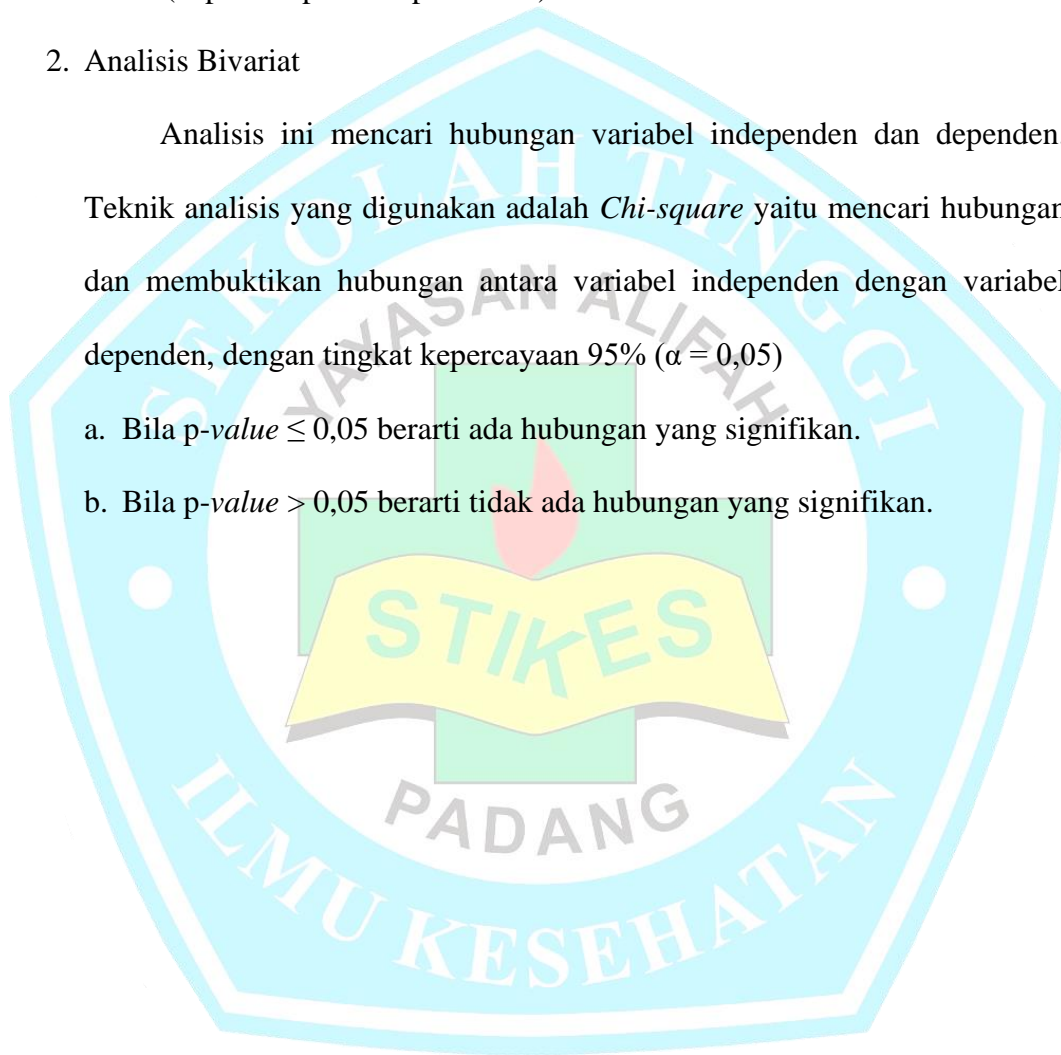
1. Analisis Univariat

Analisis univariat melihat distribusi frekuensi masing-masing variabel independen (tanggung jawab, kondisi kerja dan rekan kerja), baik variabel bebas (kepuasan perawat pelaksana).

2. Analisis Bivariat

Analisis ini mencari hubungan variabel independen dan dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah *Chi-square* yaitu mencari hubungan dan membuktikan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

- a. Bila $p\text{-value} \leq 0,05$ berarti ada hubungan yang signifikan.
- b. Bila $p\text{-value} > 0,05$ berarti tidak ada hubungan yang signifikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

RS TK III Dr Reksodiwiryo Padang berlokasi di Jln. Dokter Wahidin, Ganting, Parak Gadang, Kec Padang Timur Kota Padang Sumatera Barat. Rumah Sakit ini didirikan pada tahun 1985, yang berada di bawah naungan TNI AD. Departemen Pertahanan RS TK III Dr Reksodiwiryo mempunyai visi menjadi Rumah Sakit kebanggaan prajurit. Misi Rumah Sakit dengan pelayanan yang bermutu dengan mengutamakan keselamatan pasien, menyediakan SDM, sarana dan prasarana yang baik dan paripurna. Fasilitas yang terdapat di RS TK III. Dr Reksodiwiryo Padang Adalah farmasi, instalasi rawat jalan, instalasi radiologi, *High Care Unit (HCU)*, instalasi rawat inap, instalasi fisioterapi, hemodialisa, instalasi gawat darurat serta poliklinik. Luas lokasi RS TK.III Dr Reksodiwiryo Padang ini 4 Ha, terletak 00 58' 4" LS/LU dan 1000 21' 11" BT. Jumlah tempat tidur 130 tempat tidur yaitu: VIP 20 tempat tidur, Kls I sebanyak 22 tempat tidur, Kls II sebanyak 34 tempat tidur, Kls III/Zaal sebanyak 40 tempat tidur, Paviliun 10 tempat tidur, dan ICCU 4 tempat tidur.

B. Distribusi Frekuesni Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	f	%
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	21	21.0
b. Perempuan	79	79.0
Umur		
a. 25-30 Tahun	20	20.0
b. 31-40 Tahun	74	74.0
c. 41-50 Tahun	6	6.0
Pendidikan		
a. DIII Keperawatan	48	48.0
b. Ners	52	52.0
Ruangan		
a. HWS	18	18.0
b. Bagindo Aziz	22	22.0
c. Rasunan Said	16	16.0
d. Imam Bonjol	11	11.0
e. Agus Salim	13	13.0
f. Sutan Syahrir	9	9.0
g. Buya Hamka	7	7.0
h. ICU	4	4.0
Lama Kerja		
a. 1-5 Tahun	84	84.0
b. 6-10 Tahun	16	16.0
Jumlah	100	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 100 responden lebih dari separuh (79%) berjenis kelamin perempuan, lebih dari separuh (74%) berumur 31-40 tahun, lebih dari separuh (52%) berpendidikan Ners, sebanyak 22% di ruangan Bagindo Aziz dan Sebagian besar (84%) memiliki masa kerja 1-5 tahun perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

C. Analisis Univariat

1. Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang

No	Kepuasan Perawat Pelaksana	F	%
1	Tidak Puas	65	65.0
2	Puas	35	35.0
Jumlah		100	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 100 responden lebih dari separuh (65%) tidak puas dengan pekerjaannya di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2023.

2. Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang

No	Tanggung Jawab	f	%
1	Tidak Bertanggung Jawab	60	60.0
2	Bertanggung Jawab	40	40.0
Jumlah		100	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari 100 responden lebih dari separuh (60%) responden tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2023.

3. Distribusi Frekuensi Kondisi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiry Padang

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kondisi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiry Padang

No	Kondisi Kerja	f	%
1	Kurang Baik	55	55.0
2	Baik	45	45.0
Jumlah		100	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari 100 responden lebih dari separuh (55%) responden memiliki kondisi kerja kurang baik di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiry Padang tahun 2023.

4. Distribusi Frekuensi Rekan Kerja di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiry Padang

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Rekan Kerja di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiry Padang

No	Rekan Kerja	f	%
1	Kurang Baik	56	56.0
2	Baik	44	44.0
Jumlah		100	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari 100 responden lebih dari separuh (56%) responden memiliki rekan kerja kurang baik di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiry Padang tahun 2023.

D. Analisis Bivariat

1. Hubungan Tanggung Jawab dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang

Tabel 4.6
Hubungan Tanggung Jawab dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang

Tanggung Jawab	Kepuasan Perawat Pelaksana				Jumlah		P-Value
	Tidak Puas		Puas				
	f	%	f	%	f	%	
Tidak Bertanggung Jawab	49	81.7	11	18.3	60	100	0,000
Bertanggung Jawab	16	40.0	24	60.0	40	100	
Jumlah	65	65.0	35	35.0	100	100	

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari 60 responden sebanyak 81,7% responden kepuasan perawat pelaksana tidak puas dengan faktor tanggung jawab dibandingkan bertanggung jawab yaitu 40% di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji *Chi-square* didapatkan p-value 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan faktor tanggung jawab dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

2. Hubungan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang

Tabel 4.7
Hubungan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang

Kondisi Kerja	Kepuasan Perawat Pelaksana				Jumlah		P-Value
	Tidak Puas		Puas				
	f	%	f	%	f	%	
Kurang Baik	50	90.9	5	9.1	55	100	0,000
Baik	15	33.3	30	66.7	45	100	
Jumlah	65	65.0	35	35.0	100	100	

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari 55 responden sebanyak 90.9% didapatkan kepuasan perawat pelaksana tidak puas dengan kondisi kerja kurang baik dibandingkan dengan kondisi kerja baik yaitu 33.3% di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji *Chi-square* didapatkan *p-value* 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara faktor kondisi kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

3. Hubungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang

Tabel 4.8
Hubungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang

Rekan Kerja	Kepuasan Perawat Pelaksana				Jumlah		P-Value
	Tidak Puas		Puas				
	f	%	f	%	f	%	
Kurang Baik	43	76.6	13	23.2	56	100	0,010
Baik	22	50.0	22	50.0	44	100	
Jumlah	65	65.0	35	35.0	100	100	

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari 56 responden sebanyak 76.6% didapatkan kepuasan perawat pelaksana tidak puas dengan rekan kerja kurang baik dibandingkan dari rekan kerja baik yaitu 50% di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji *Chi-square* didapatkan *p-value* 0,010 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara faktor rekan kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang tahun 2023.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

1. Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 100 responden lebih dari separuh (65%) tidak puas dengan pekerjaannya di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023. Penelitian ini didukung oleh Anggina, dkk (2020) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit Adi Husada yang menemukan lebih dari separuh (67.9%) perawat tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Dinarti (2021) yang berjudul faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum yang menemukan lebih dari separuh (74.8%) perawat tidak puas dengan pekerjaannya.

Secara teori menurut Herzberg (2015) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang dimaksudkan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari

perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Asumsi peneliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang tidak puas sebanyak (35%), hal ini dikarenakan oleh responden kurang merasakan puas di dalam pekerjaan yang disebabkan oleh responden memiliki permasalahan atau pekerjaan yang tidak diinginkan di tempat kerja sehingga responden merasakan tidak puas. Seperti pembagian sistem dan Shift kerja yang belum sesuai dengan perawat, rekan kerja yang belum bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga harus melibatkan perawat lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta pekerjaan yang diberikan masih belum sesuai dengan job description yang dibuat. Jika dilihat dari karakteristik responden lama bekerja terdapat antara rentan 1-5 tahun sehingga perawat masih dikategorikan baru dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan dari hasil analisis kuesioner bahwa responden yang memiliki kepuasan kerja yang tidak puas dikarenakan responden sangat tidak puas dengan prestasi kerja mereka saat ini yaitu (38%), responden tidak setuju dengan proses promosi/pengembangan karier yaitu (45%). Sedangkan responden yang memiliki kepuasan kerja yang puas dikarenakan responden setuju dengan prestasi kerja saya saat ini yaitu (36%) dan responden sangat setuju kondisi kerja sangat menyenangkan dan nyaman yaitu (18%). Berdasarkan karakteristik responden kepuasan perawat

pelaksana lebih dari separuh (79.0%) yang berjenis kelamin perempuan dan lebih dari separuh (22.0%) berada di ruangan Bagindo Aziz.

2. Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 100 responden lebih dari separuh (60%) responden tidak puas dengan faktor tanggung jawab pada pekerjaannya di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023. Penelitian ini didukung oleh Anggina, dkk (2020) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit Adi Husada yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh (59.4%) perawat tidak puas dengan faktor tanggung jawab dengan pekerjaan sebagai perawat pelaksana. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinarti (2021) yang berjudul faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum yang menemukan lebih dari separuh (52,7%) perawat kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Secara teori tanggung jawab adalah besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan. Tanggung jawab merupakan perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerja sama (Hasibuan, 2016).

Menurut asumsi peneliti dalam penelitian ini ditemukan responden banyak tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya yaitu sebanyak (60%). Hal ini dikarenakan responden merasa pekerjaannya belum maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dikarenakan pembagian shift yang tidak sama antara perawat dengan perawat yang lainnya dan perawat juga tidak meletakkan barang sesuai pada tempatnya atau mengembalikan ke tempat semula, hal ini karena perawat masih ketergantungan atau mengandalkan teman untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat rendah atau masih dikategorikan tidak bertanggung jawab, dan lama kerja perawat paling banyak terdapat pada 2 tahun bekerja sehingga perawat masih belum bisa menyesuaikan pekerjaannya secara baik.

Hasil analisis kuesioner didapatkan bahwa sebanyak (39%) responden sangat tidak setuju untuk membawa buku saku, mencatat keluhan atau kebutuhan yang diperlukan pasien. Hasil analisis kuesioner lainnya sebanyak (55%) responden tidak setuju dengan menggantikan rekan kerja yang selalu menggantikan tugas kerja dengan teman yang lain. Sedangkan responden yang memiliki tanggung jawab dikarenakan responden setuju meletakkan barang yang sudah dipakai pada tempatnya yaitu (40%) dan responden sangat setuju tidak memelihara peralatan yang ada di ruangan yaitu (21%). Berdasarkan karakteristik tanggung jawab perawat responden lebih dari separuh (79.0%) berjenis kelamin perempuan dan lebih dari separuh (84.0%) lama kerja perawat antara rentan 1-5 Tahun.

3. Distribusi Frekuensi Kondisi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 100 responden lebih dari separuh (55%) responden tidak puas kondisi kerja kurang baik di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang tahun 2023. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggina, dkk (2020) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit Adi Husada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh (59.3%) tidak puas dengan kondisi kerja kurang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinarti (2021) yang berjudul faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum yang mengemukakan lebih dari separuh (74.1%) memiliki kondisi kerja kurang baik .

Kondisi kerja yaitu derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kondisi kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Hasibuan, 2016).

Asumsi peneliti menunjukkan bahwa responden banyak yang tidak puas dengan faktor kondisi kerja yang kurang baik sebanyak (55%). Jika dilihat

dari permasalahan yang terjadi di RS TK.III Dr. Reksodiwiryo sarana dan prasarana yang diberikan masih belum sesuai atau mencukupi untuk menunjang pekerjaan perawat, dan terdapat perawat yang paling banyak bekerja yaitu di ruangan Bagindo Aziz.

Hal ini berdasarkan analisis kuesioner ditemukan kondisi kerja pada responden yang bekerja kurangnya pencahayaan ditempat kerja dan tidak tertata didalam ruangan serta kondisi kerja yang tidak kondusif. Hasil analisis kuesioner didapatkan bahwa kondisi kerja kurang baik pada responden dikarenakan sangat tidak setuju kelembapan ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya yaitu (34%), responden tidak setuju fasilitas kerja yang tersedia saat ini tidak memadai untuk mendukung aktivitas kerja yaitu (54%). Sedangkan responden yang memiliki kondisi kerja yang tidak baik dikarenakan responden sangat tidak setuju setiap perawat tidak memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan yaitu (45%) dan responden sangat setuju Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan yaitu (22%). Berdasarkan karakteristik responden kondisi kerja perawat didapatkan lebih dari separuh (22.0%) berada di ruangan Bagindo Aziz, lebih dari separuh (84.0%) rentan lama bekerja antara 1-5 tahun dan pendidikan lebih dari separuh (52.0%) pendidikan perawat adalah Ners.

4. Distribusi Frekuensi Rekan Kerja di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 100 responden lebih dari separuh (56%) responden memiliki rekan kerja kurang baik di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2023. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Anggina, dkk (2020) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit Adi Husada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh (75.3%) memiliki rekan kerja kurang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinarti (2021) yang berjudul faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum yang menemukan bahwa lebih dari separuh (69.3%) memiliki rekan kerja kurang baik.

Rekan kerja mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Perawat mengharapkan rekan sekerjanya dapat membantu dalam pekerjaan. Di sisi lain, perawat mengharapkan hubungan menyenangkan bersama rekan kerja, karena menghabiskan banyak waktu bersama rekan sekerja dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat (Hasibuan, 2016).

Asumsi peneliti, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 56% responden memiliki rekan kerja kurang baik, Hal ini dikarenakan responden merasakan rekan kerja yang tidak kooperatif bila

diajak untuk berkomunikasi atau berkerjasama, rekan kerja yang kurang baik juga dikarenakan rekan kerja selalu melimpahkan pekerjaan kepada perawat baru yang mulai bekerja.

Berdasarkan analisis kuesioner didapatkan bahwa rekan kerja kurang baik pada responden dikarenakan responden sangat tidak setuju dengan hubungan saya dengan rekan atau teman kerja yaitu (21%), responden tidak setuju dengan mendapat dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di ruangan yaitu (55%). Sedangkan responden yang memiliki rekan kerja yang baik dikarenakan responden setuju dengan hubungan saya dengan rekan kerja atau teman kerja yaitu (48%) dan responden sangat setuju dengan rekan kerja yang mau meminjamkan barangnya dalam rangka membantu menyelesaikan pekerjaan yaitu (29%). Berdasarkan karakteristik pada rekan kerja terdapat lebih dari separuh (74.0%) responden memiliki rentan usia 31-40, lebih dari separuh (79.0%) responden berjenis kelamin perempuan dan lebih dari separuh (84.0%) responden sudah bekerja antara rentan 1-5 tahun.

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan Tanggung Jawab dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 60 responden sebanyak (81,7%) responden kepuasan perawat pelaksana tidak puas dengan tidak bertanggung jawab dibandingkan bertanggung jawab yaitu 40% di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023. Berdasarkan hasil uji *Chi-square* didapatkan *p-value* 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan tanggung jawab dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Anggina, dkk (2020) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit Adi Husada, ada hubungan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja dengan *p-value* 0,015 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Dinarti (2021) yang berjudul faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum yang menemukan bahwa ada hubungan tanggung jawab dengan kepuasan kerja *p-value* 0,012 ($p < 0,05$).

Tanggung jawab merupakan besar kecilnya tugas/ beban yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan. Tanggung jawab merupakan perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan

sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerja sama (Hasibuan, 2016). Menurut Herzberg (2015) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dimaksudkan dengan, keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan perawat adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, bahwa perawat yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan perawat sebagai hubungan yang dirasakan antara apa yang diharapkan dan diperoleh dari pekerjaan seseorang dan seberapa penting atau nilai yang dikaitkan dengan pekerjaan tersebut (Munywende, 2016).

Berdasarkan asumsi peneliti, ada hubungan tanggung jawab dengan kepuasan kerja, hal ini dikarenakan oleh kepuasan kerja seseorang tergantung pada tanggung jawab pekerjaan. Responden yang belum maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dikarenakan oleh kepuasan kerja yang kurang baik, dan juga sebaliknya. Tanggung jawab pada responden merupakan salah satu tugas yang tidak bisa ditinggalkan atau yang menjadi kewajiban disaat bekerja. Peneliti juga berasumsi bahwa

responden yang memiliki tanggung jawab yang berlebihan akan cenderung merasakan kepuasan kerja yang tidak puas dengan pekerjaannya, dikarenakan responden merasakan pekerjaannya tidak memiliki rasa aman dan nyaman dan job description yang diberikan sudah tidak sesuai dengan apa yang dilakukan saat bekerja, atau pekerjaan yang diberikan tidak disamaratakan dengan perawat yang lain.

2. Hubungan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 55 responden sebanyak (90.9%) didapatkan kepuasan perawat pelaksana tidak puas dengan kondisi kerja kurang baik dibandingkan dengan kondisi kerja baik yaitu 33.3% di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023. Berdasarkan hasil uji *Chi-square* didapatkan *p-value* 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kondisi kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

Penelitian ini didukung oleh Anggina, dkk (2020) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit Adi Husada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja *p-value* 0,008 ($p < 0,05$). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinarti (2021) yang berjudul faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana di Rumah

Sakit Panti Wilasa Citarum yang menemukan bahwa ada hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja p -value 0,011 ($p < 0,05$).

Secara teori kondisi kerja yaitu derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya. Kondisi kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Hasibuan, 2016). Menurut Herzberg (2015) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dimaksudkan dengan, keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan perawat adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, bahwa perawat yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan perawat sebagai hubungan yang dirasakan antara apa yang diharapkan dan diperoleh dari pekerjaan seseorang dan seberapa penting atau nilai yang dikaitkan dengan pekerjaan

tersebut (Munywende, 2016). Kondisi kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Kondisi kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja

Asumsi peneliti, ada hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat dikarenakan kondisi kerja merupakan salah satu untuk meningkatkan mutu dalam pelayanan rumah sakit. Kepuasan kerja responden yang tidak puas dikarenakan responden memiliki kondisi kerja yang kurang baik, hal ini dikarenakan kondisi kerja kurangnya pencahayaan, kelembaban didalam ruangan serta kondisi kerja yang tidak selalu dijaga kebersihan dengan meletakkan pembuangan sampah disetiap ruangan atau kamar pasien. Ada hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja juga dikarenakan responden yang merasakan tidak puas dalam berkerja dikarenakan kondisi kerja yang kurang baik. Kondisi kerja sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja perawat karena jika perawat tidak nyaman dengan kondisi kerja bisa menyebabkan perawat akan meninggalkan pekerjaanya tersebut.

3. Hubungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 56 responden sebanyak (76.6%) didapatkan kepuasan perawat pelaksana tidak puas dengan rekan kerja kurang baik dibandingkan dari rekan kerja baik yaitu 50% di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023. Berdasarkan hasil uji *Chi-square* didapatkan *p-value* 0,010 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan rekan kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggina, dkk (2020) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit Adi Husada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja *p-value* 0,005 ($p < 0,05$). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinarti (2021) yang berjudul faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum yang menemukan bahwa ada hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja *p-value* 0,019 ($p < 0,05$).

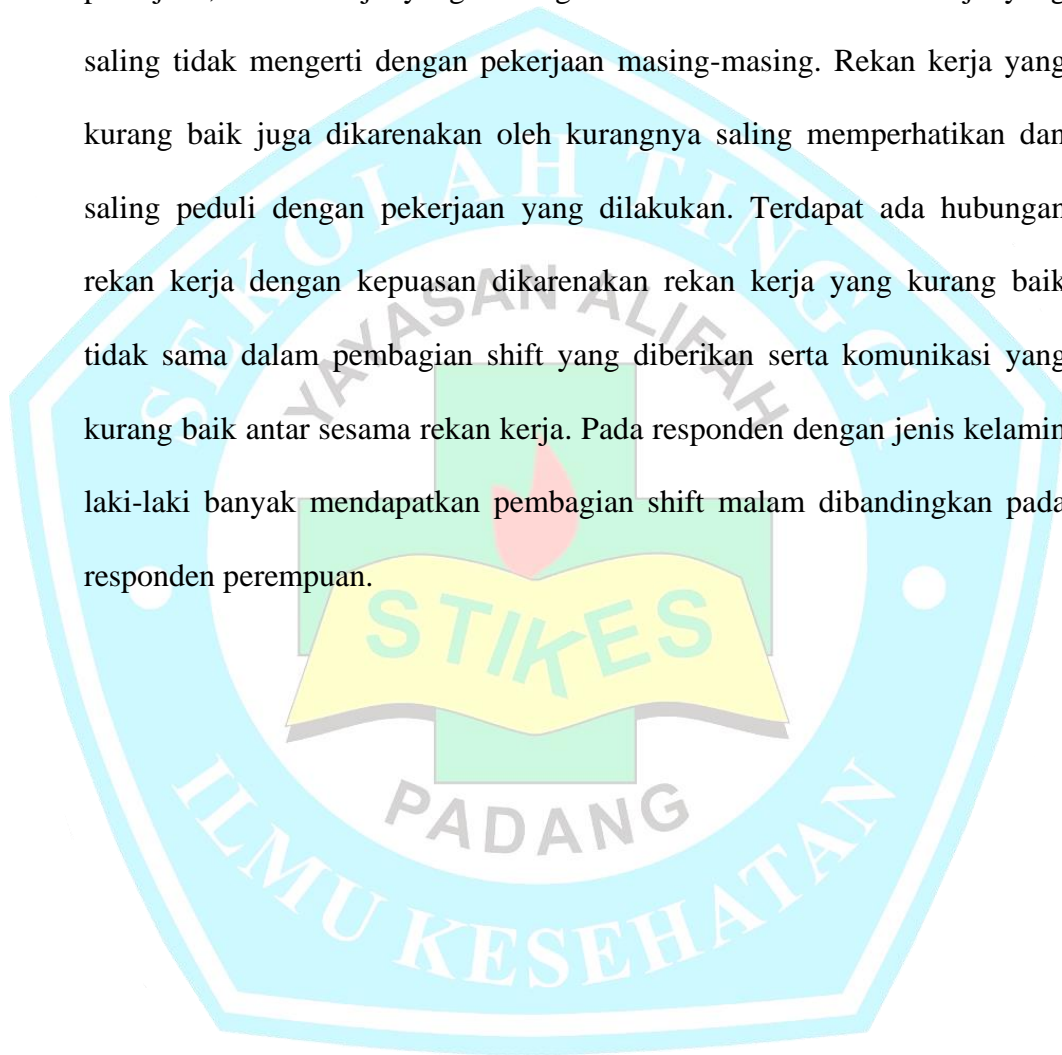
Ada hubungan rekan kerja dengan kepuasan perawat secara teori rekan kerja mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Disisi lain, kita mengharapkan

senang bekerja bersama mereka, karena menggunakan banyak waktu bersama rekan sekerja (Hasibuan, 2016). Menurut Herzberg (2015) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dimaksudkan dengan, keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan perawat adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, bahwa perawat yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan perawat sebagai hubungan yang dirasakan antara apa yang diharapkan dan diperoleh dari pekerjaan seseorang dan seberapa penting atau nilai yang dikaitkan dengan pekerjaan tersebut (Munywende, 2016). Pekerjaan atau tugas yang telah memberikan perasaan kepuasan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai merupakan faktor motivasi. Suatu tugas akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sudah sesuai dengan keterampilannya dan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi dan kurang menantang biasanya tidak dapat menimbulkan kepuasan yang menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan itu cenderung menjadi rutinitas, membosankan dan tidak

menjadi kebanggaan. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan – pekerjaan yang sifatnya menarik dan bukan rutin.

Asumsi peneliti, ada hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja dikarenakan rekan kerja salah satu orang yang saling mengerti tentang pekerjaan, rekan kerja yang kurang baik dikarenakan rekan kerja yang saling tidak mengerti dengan pekerjaan masing-masing. Rekan kerja yang kurang baik juga dikarenakan oleh kurangnya saling memperhatikan dan saling peduli dengan pekerjaan yang dilakukan. Terdapat ada hubungan rekan kerja dengan kepuasan dikarenakan rekan kerja yang kurang baik tidak sama dalam pembagian shift yang diberikan serta komunikasi yang kurang baik antar sesama rekan kerja. Pada responden dengan jenis kelamin laki-laki banyak mendapatkan pembagian shift malam dibandingkan pada responden perempuan.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dengan judul penelitian **“Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang Tahun 2023”**, maka disimpulkan berikut :

1. Lebih dari separuh (65%) responden memiliki kepuasan kerja tidak puas pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang tahun 2023
2. Lebih dari separuh (60%) responden merasa tidak puas dengan faktor tanggung jawab pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang tahun 2023
3. Lebih dari separuh (55%) responden merasa kondisi kerja kurang baik pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang tahun 2023
4. Lebih dari separuh (56%) responden merasa rekan kerja kurang baik pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang tahun 2023
5. Ada hubungan tanggung jawab dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap ($p=0,000$) RS TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang tahun 2023

6. Ada hubungan kondisi kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap ($p=0,000$) RS TK.III Dr. Reksodiwiry Padang tahun 2023
7. Ada hubungan rekan kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap ($p=0,010$) RS TK.III Dr. Reksodiwiry Padang tahun 2023

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda, sehingga penelitian selanjutnya lebih banyak mengemukakan hasil penelitian terkait faktor apa saja yang berhubungan kepuasan kerja.

2. Bagi STIKes Alifah Padang

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan menjadi sumber bacaan dan sebagai referensi untuk mahasiswa keperawatan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang apa saja faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana.

3. Bagi RS TK.III Dr. Reksodiwiry Padang

Melalui manajemen rumah sakit diharapkan agar dapat lebih mengetahui apa penyebab kepuasan perawat yang tidak puas, dan diharapkan dilakukan evaluasi setiap saat kepada kepada perawat pelaksana terkait kepuasan kerja dan faktor penyebab dari kepuasan kerja serta memberikan suatu reward kepada perawat yang menjalankan tugasnya dengan baik dan memberikan peringatan kepada perawat yang tidak menjalankan tugasnya dengan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. A. (2020). *Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Langsa. J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 23.
- Arkila. U & Handini. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan keraj perawat. RSUD Yogyakarta. 25-41.
- Ahmad. U. (2020). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan kerja Perawat di Rumah Sakit Bersalin. Makasar*. 13-19.
- Azwar, Azrul. (2017). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Bina Rupa Aksara. 47-51.
- Angina. U & Dimastri. T. (2020). *faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit Adi Husada. Surabaya ; Jawa Timur. Jurnal Keperawatan* 97-71.
- Dinas Kesehatan Sumatera Barat. (2021). *Profil kesehatan Sumatera Barat. Dinkes ; Sumatera Barat*. 25-32.
- Dinarti. P. (2021). *faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum. Semarang ; Jawa Tengah*. 62-69.
- Goleman, Daniel. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta. Graha Ilmu*. 97-125.
- Hasibuan MSP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Jakarta: Bumi Aksara*
- Jewell & Siegall. (2016). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Edisi 2. (terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan. 36-57.
- Munyewende, P. O. (2016). *Evaluasi Kompetensi Keperawatan Klinik, Perawatan Keehatan Primer. Global Health Action*, 9 (1).
- Notoadmodjo. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka cipta: Jakarta.
- Noermijati & Panguliman. (2019). *Peran Karakteristik Individu dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Aplikasi Manajemen FEUB*. 9(40), h:309-319.
- Ouchi. W & wilkins. (2015). *Nursing In Today's World, Trends, Issues and Management*. 117-124.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 36 Tahun 2018 tentang Keperawatan. 57-67.

- Pedoman Penulisan Skripsi. (2023). *Program studi Kesehatan Masyarakat STIKes Alifah*. Padang.
- Riset Kesehatan Dasar. (2018). *Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, Departemen Kesehatan, Republik Indonesia*. Jakarta. 36-51.
- Sulistyarini. A. (2013). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah*. Jakarta. 64-72.
- Sutradewi. D. (2019). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit*. Magelang. 29-32.
- 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.
- Tsauri Sofyan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press. 25-41.
- Wilson bangun. (2016). Human resources is a key factor to increasing competitiveness on free competition in the ASEAN region. *International Journal Applied Business and Economic Research*. 12-24
- Wiku, A. (2016). *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon*. Jurnal Makara Kesehatan Vol. 9. No 1. Juni 2005.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.
- World Health Organization. (2017). *Definisi Rumah Sakit*. WHO. 36-41
- Yulia, R. (2020). Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Human Care*, 5(4), 1050–1059.
- Yunandri. F. (2019). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana di Rumah Sakit Sakinah*. Sulawesi Tenggara. 48-51.
- Zaidin. A. (2017). *Pengantar Keperawatan*. Jakarta : EGC. 117-124.

Lampiran 1 – Surat Izin Pengambilan Data Awal



YAYASAN PENDIDIKAN ALIFAH NUR IKHLAS PADANG
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
ALIFAH PADANG

SK Pendirian Mendiknas RI NO. 141/D/O/2004
Jl. Khatib Sulaiman No. 52 B Kel. Belanti Padang
Telepon : (0751) 7059 849, Fax : (0751) 7059 849 | Web : www.stikesalifah.ac.id



Nomor : 352/WK I. 05-STIKes/II/2023
Lampiran : —
Permohonan: **Permohonan Izin Pengambilan Data Awal**

Padang, 13 Februari 2023

Kepada :

Kepala Rumah Sakit TK.III.Dr.REKSODIWIRYO PADANG

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami sampaikan kepada Bapak/ Ibu bahwa kami bermaksud menugaskan seorang mahasiswa Program Studi KEPERAWATAN :

Nama : DELLA SEPNITA

NIM : 1914201012

Judul Proposal : Faktor-faktor yang berhubungan kepuasan perawat pelaksana Ruang rawat inap di RS TK III REKSODIWIRYO PADANG

Tanggal : **06 Februari 2023 s/d 20 Februari 2023**

Data yang Butuhkan :

Untuk itu yang bersangkutan perlu data-data yang berhubungan dengan judul diatas. Besar harapan kami Bapak/ Ibu dapat berkenan memberikan data yang diperlukan sesuai judul diatas.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Ketua



Dr. Ns. Asmawati, S.Kep, M.Kep

NIP/NIDN : 1007097603

Lampiran 2 – Surat Balasan Pengambilan Data Awal

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 01.04.04
RUMAH SAKIT TK.III 01.06.01 dr.REKSODIWIRYO

Padang, 20 Februari 2023

N o m o r : B/ 69 /II/ 2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Pengambilan Data

K e p a d a
Yth. Ketua STIKes Alifah Padang
di

Padang

1. Berdasarkan surat Ketua STIKes Alifah Padang Nomor : 352/WK I. 05-STIKes/II/2023 tanggal 13 Februari 2023 tentang izin pengambilan data atas Nama : Della Sepnita NIM : 1914201012 dengan Judul "Faktor-faktor yang Berhubungan Kepuasan Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Tk.III dr.Reksodiwiryong Padang".
2. Sehubungan dengan dasar tersebut di atas pada prinsipnya kami mengizinkan untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Tk.III dr.Reksodiwiryong Padang selama melaksanakan pengambilan data bersedia mematuhi peraturan yang berlaku; dan
3. Demikian disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

a.n. Kepala Rumah Sakit Tk.III 01.06.01

Waka

Ub

Kaurtuud



S.Kep

Mayor Ckm NRP/11060007041081

Tembusan :

1. Kainstalwatnap Rumkit Tk.III Padang
2. Kainstalwatlan Rumkit Tk. III Padang
3. Kauryanmed Rumkit Tk. III Padang
4. Karu Ruangan Rumkit Tk. III Padang
5. Kainstaldik Rumkit Tk.III Padang
6. Kaurtuud Rumkit Tk.III Padang

Lampiran 3 – Surat Izin Melakukan Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN ALIFAH NUR IKHLAS PADANG
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
ALIFAH PADANG

SK Pendirian Mendiknas RI NO. 141/D/O/2004
Jl. Khatib Sulaiman No. 52 B Kel. Belanti Padang
Telepon : (0751) 7059 849 , Fax : (0751) 7059 849 | Web : www.stikesalifah.ac.id



Nomor : 935/WK I. 05-STIKes/VI/2023
Lampiran : ---
Permohonan: **Permohonan Izin Penelitian**

Padang, 07 Juni 2023

Kepada :

Kepala Rumah Sakit TK.III.Dr.REKSOD'WIRYO PADANG

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami sampaikan kepada Bapak/ Ibu bahwa kami bermaksud menugaskan seorang mahasiswa Program Studi KEPERAWATAN

Nama : DELLA SEPNITA

NIM : 1914201012

Tanggal : **07 Juni 2023 s/d 21 Juni 2023**

Data yang dibutuhkan : kepuasan perawat pelaksana diruang rawat inap

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan/ penyusunan skripsi dengan judul

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN PERAWAT PELAKSANA DIRUANG RAWAT INAP RS TK. III DR. REKSODIWIRYO PADANG

Untuk itu yang bersangkutan perlu melakukan penelitian yang berhubungan dengan judul diatas. Sehubungan dengan itu, kami harapkan Bapak/ Ibu dapat berkenan memberikan izin yang bersangkutan untuk melakukan penelitian pada instansi yang Bapak/ Ibu pimpin.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Ketua



Dr. Ns. Asmawati, S.Kep, M.Kep

NIP/NIDN : 1007097603

Lampiran 4 – Surat Izin Penelitian

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 01.04.04
RUMAH SAKIT TK.III 01.06.01 dr.REKSODIWIRYO

N o m o r : B/ 355 /VI/ 2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Padang, 14 Juni 2023

K e p a d a
Yth. Ketua STIKes Alifah Padang
di

Padang

1. Berdasarkan Surat Ketua STIKes Alifah Padang Nomor : 935/WK I. 05-STIKes/VI/2023 tanggal 07 Juni 2023 tentang izin penelitian atas Nama : Della Sepnita NIM : 1914201012 dengan Judul "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan perawat Pelaksana diruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk.III dr.Reksodiwiryo Padang";
2. Sehubungan dengan dasar tersebut di atas pada prinsipnya kami mengizinkan untuk melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Tk.III dr.Reksodiwiryo Padang selama melaksanakan penelitian bersedia mematuhi peraturan yang berlaku; dan
3. Demikian disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

a.n. Kepala Rumah Sakit Tk.III 01.06.01

Waka
Ub

Kaurtuud



Syofyan S. Kep
Mayor Ckm NRP/11060007041081

Tembusan :

1. Kainstalwatnap Rumkit Tk.III Padang
2. Kainstalwatlan Rumkit Tk. III Padang
3. Kauryanmed Rumkit Tk. III Padang
4. Karu Ruangan Rumkit Tk. III Padang
5. Kainstaldik Rumkit Tk.III Padang
6. Kaurtuud Rumkit Tk.III Padang

Lampiran 5 – Surat Selesai Penelitian

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 01.04.04
RUMAH SAKIT TK.III 01.06.01 dr.REKS ODIWIRYO

Padang, 31 Juli 2023

N o m o r : B/ 489 /VII/ 2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Selesai Penelitian

K e p a d a
Yth. Ketua STIKes Alifah Padang
di

Padang

1. Berdasarkan surat Ketua STIKes Alifah Padang Nomor : 935/WK I.05-STIKES/V/2023 tanggal 07 Juni 2023 tentang izin penelitian atas Nama : Della Sepnita NIM : 19144201012 dengan Judul "Faktor - faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. III dr. Reksodiwiry Padang".
2. Sehubungan dengan dasar tersebut di atas dilaporkan Ketua STIKes Alifah Padang bahwa Della Sepnita telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Tk. III dr.Reksodiwiry Padang. Kami mengucapkan terima kasih selama melaksanakan Penelitian telah mematuhi peraturan yang berlaku; dan
3. Demikian disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

a.n. Kepala Rumah Sakit Tk.III 01.06.01

Waka
Ub

Kaurtuud



Syofyan S.Kep

Mayor Ckm NRP/11060007041081

Tembusan :

1. Kainstalwatnap Rumkit Tk.III Padang
2. Kainstalwatlan Rumkit Tk. III Padang
3. Kauryanmed Rumkit Tk. III Padang
4. Karu Ruangan Rumkit Tk. III Padang
5. Kainstaldik Rumkit Tk.III Padang
6. Kaurtuud Rumkit Tk.III Padang

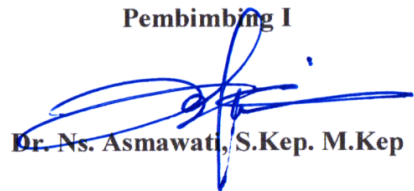
Lampiran 5 – Rencana Kegiatan

GANTT CHART

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN PERAWAT PELAKSANA
DI RUANG RAWAT INAP RS TK.III DR. REKSODIWIRYO PADANG**

NO	KEGIATAN	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengambilan data awal	■	■																														
2	Proses bimbingan/konsultasi proposal bab 1,2,dan 3	■	■	■	■	■	■	■	■																								
3	Sidang proposal									■																							
4	Konsultasi perbaikan proposal									■	■	■	■																				
5	Pengumpulan proposal yang sudah diperbaiki													■	■																		
6	Penelitian skripsi															■	■																
7	Konsultasi penelitian																	■	■	■	■												
8	Seminar Hasil																					■	■	■	■								
9	Perbaikan Skripsi dan penyerahan skripsi yang sudah di tanda tangani oleh pembimbing I dan II dan penguji I dan II kebagian secretariat																									■	■	■	■				
10	Yudisium																																■

Pembimbing I



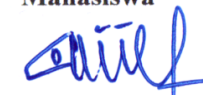
Dr. Ns. Asmawati, S.Kep. M.Kep

Pembimbing II



Ns. Conny Oktizulvia, S.Kep. M.Kep

Padang, September 2023
Mahasiswa



Della Sepnita

Lampiran 6 – Master Tabel

MASTER TABEL
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN PERAWAT PELAKSANA
DI RUANG RAWAT INAP RS TK.III DR. REKSODIWIRYO PADANG TAHUN 2023

No	Ins	JK	Umur	Pendidikan	Ruangan	Lama Kerja	KEPAUSAAN KERJA															Skor	Kategori	TANGGUNG JAWAB										Skor	Kategori	KONDISI KERJA										Skor	Kategori	REKAN KERJA										Skor	Kategori				
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10						
1	Ny.S	P	32	DIII Keperawatan	HWS	5 Tahun	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	23	Tidak Puas	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	19	Tidak Bertanggung Jawab	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	14	Kurang Baik	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	21	Kurang Baik
2	Tn.E	L	29	DIII Keperawatan	HWS	2 Tahun	2	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	1	3	41	Puas	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	32	Bertanggung Jawab	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	26	Baik	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	26	Baik				
3	Ny.G	P	28	S1+Ners	HWS	2 Tahun	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	34	Tidak Puas	2	1	2	2	3	2	1	1	3	4	21	Tidak Bertanggung Jawab	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	19	Kurang Baik	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	24	Kurang Baik				
4	Ny.T	P	26	S1+Ners	HWS	1 Tahun	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	2	2	3	45	Puas	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	12	Tidak Bertanggung Jawab	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	16	Kurang Baik	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	32	Baik				
5	Ny.Y	P	34	DIII Keperawatan	HWS	5 Tahun	4	3	2	2	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	49	Puas	2	1	1	2	3	1	3	1	2	3	19	Tidak Bertanggung Jawab	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	24	Baik	3	2	4	2	3	3	4	4	4	3	34	Baik				
6	Ny.U	P	29	S1+Ners	HWS	2 Tahun	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	22	Tidak Puas	3	2	2	3	3	4	2	2	3	4	28	Bertanggung Jawab	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	31	Baik	3	4	4	2	4	3	4	3	2	4	33	Baik				
7	Ny.N	P	32	DIII Keperawatan	HWS	3 Tahun	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	23	Tidak Puas	4	1	3	3	2	1	2	2	2	3	23	Bertanggung Jawab	2	3	2	1	3	3	1	2	1	1	19	Kurang Baik	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	19	Kurang Baik				
8	Ny.J	P	36	DIII Keperawatan	HWS	5 Tahun	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	34	Tidak Puas	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	21	Tidak Bertanggung Jawab	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	18	Kurang Baik	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	36	Baik					
9	Ny.U	P	34	S1+Ners	HWS	4 Tahun	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	51	Puas	2	3	4	3	2	2	3	2	4	4	29	Bertanggung Jawab	3	2	2	2	3	3	2	2	4	26	Baik	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37	Baik					
10	Tn.I	L	39	DIII Keperawatan	HWS	5 Tahun	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	21	Tidak Puas	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	18	Tidak Bertanggung Jawab	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	17	Kurang Baik	3	2	2	2	4	1	2	2	4	2	24	Kurang Baik					
11	Ny.O	P	34	S1+Ners	HWS	6 Tahun	2	2	3	1	4	3	2	2	3	1	3	1	1	3	34	Tidak Puas	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	17	Tidak Bertanggung Jawab	1	2	1	2	2	2	3	3	1	19	Kurang Baik	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	21	Kurang Baik						
12	Tn.L	L	42	DIII Keperawatan	HWS	5 Tahun	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	53	Puas	4	3	4	4	4	1	4	2	1	3	30	Bertanggung Jawab	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	26	Baik	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	19	Kurang Baik					
13	Ny.K	P	36	DIII Keperawatan	HWS	5 Tahun	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	26	Tidak Puas	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	12	Tidak Bertanggung Jawab	2	1	1	1	1	2	2	2	3	16	Kurang Baik	1	4	2	2	3	3	2	2	2	3	24	Kurang Baik						
14	Tn.I	L	39	DIII Keperawatan	HWS	5 Tahun	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	34	Tidak Puas	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	21	Tidak Bertanggung Jawab	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	14	Kurang Baik	3	4	4	4	3	4	4	4	2	36	Baik						
15	Ny.J	P	34	DIII Keperawatan	HWS	6 Tahun	1	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	24	Tidak Puas	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	20	Tidak Bertanggung Jawab	4	2	3	4	3	1	2	2	3	3	27	Baik	3	4	4	4	2	4	3	2	2	4	31	Baik				
16	Ny.N	P	38	S1+Ners	HWS	5 Tahun	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	20	Tidak Puas	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	19	Tidak Bertanggung Jawab	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	19	Kurang Baik	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	17	Kurang Baik				
17	Ny.A	P	35	S1+Ners	HWS	4 Tahun	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	49	Puas	4	2	3	4	3	4	2	4	4	2	32	Bertanggung Jawab	3	2	2	2	3	2	2	2	3	23	Baik	3	4	2	3	2	1	2	2	2	3	24	Kurang Baik						
18	Tn.E	L	32	DIII Keperawatan	HWS	2 Tahun	3	2	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	38	Puas	4	4	3	3	2	4	2	2	2	3	29	Bertanggung Jawab	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	12	Kurang Baik	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	32	Baik					
19	Ny.S	P	39	S1+Ners	Bagindo Aziz	3 Tahun	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	1	34	Tidak Puas	4	1	2	3	2	1	1	2	2	3	21	Tidak Bertanggung Jawab	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	16	Kurang Baik	2	3	2	3	1	2	2	1	3	21	Kurang Baik						
20	Tn.A	L	38	S1+Ners	Bagindo Aziz	6 Tahun	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	44	Puas	3	2	2	2	3	3	4	4	3	1	27	Bertanggung Jawab	2	2	3	2	2	2	2	2	3	22	Baik	2	2	4	2	3	3	2	1	2	3	24	Kurang Baik					
21	Ny.A	P	35	DIII Keperawatan	Bagindo Aziz	4 Tahun	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	21	Tidak Puas	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	16	Tidak Bertanggung Jawab	3	2	2	2	1	1	2	2	2	19	Kurang Baik	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	23	Kurang Baik					
22	Tn.C	L	32	S1+Ners	Bagindo Aziz	5 Tahun	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	52	Puas	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	33	Bertanggung Jawab	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	34	Baik	2	3	4	3	3	3	1	2	2	3	26	Baik					
23	Ny.E	P	34	S1+Ners	Bagindo Aziz	6 Tahun	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	23	Tidak Puas	3	2	2	2	1	2	3	4	1	1	21	Tidak Bertanggung Jawab	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	14	Kurang Baik	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	18	Kurang Baik					
24	Ny.R	P	41	DIII Keperawatan	Bagindo Aziz	3 Tahun	1	2	1	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	24	Tidak Puas	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	29	Bertanggung Jawab	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	19	Kurang Baik	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	24	Kurang Baik				
25	Ny.T	P	36	S1+Ners	Bagindo Aziz	6 Tahun	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	19	Tidak Puas	1	2	1	1	1	4	3	1	2	1	17	Tidak Bertanggung Jawab	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	16	Kurang Baik	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	28	Baik					
26	Ny.Y	P	34	DIII Keperawatan	Bagindo Aziz	5 Tahun	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	22	Tidak Puas	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	20	Tidak Bertanggung Jawab	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	33	Baik	2	3	4	4	4	4	1	2	3	31	Baik						
27	Ny.V	P	36	DIII Keperawatan	Bagindo Aziz	4 Tahun	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	54	Puas	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36	Bertanggung Jawab	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	15	Kurang Baik	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	18	Kurang Baik					
28	Ny.G	P	38	S1+Ners	Bagindo Aziz	2 Tahun	3	4	4	3	3	3	1	3	3	1	1	1	2	1	34	Tidak Puas	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	18	Tidak Bertanggung Jawab	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	Baik	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	15	Kurang Baik					
29	Tn.Y	L	32	S1+Ners	Bagindo Aziz	3 Tahun	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	56	Puas	3	3	1	2	2	1	2	2	4	1	21	Tidak Bertanggung Jawab	3	2	2	2	2	3	4	1	24	Baik	4	2	3	3	2	2	2	1	2	3	24	Kurang Baik								
30	Ny.U	P	39	DIII Keperawatan	Bagindo Aziz	2 Tahun	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	20	Tidak Puas	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	13	Tidak Bertanggung Jawab	1	3	2	2	1	1	2	2	2	3	19	Kurang Baik	3	4	4	4	1	2	2	2	2	4	28	Baik					
31	Tn.N	L	37	S1+Ners	Bagindo Aziz	5 Tahun	3	3	3	4	3	3	1	3	1	1	2	1	2	3	1	34	Tidak Puas	4	4	4	4	3	2	3	4	4	34	Bertanggung Jawab	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	21	Kurang Baik	4	2</															

46	Ny.N	P	42	S1+Ners	Rasunan Said	5 Tahun	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	21	Tidak Puas	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	35	Bertanggung Jawab	3	2	2	2	2	4	3	2	4	4	29	Baik	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	14	Kurang Baik
47	Ny.H	P	36	DIII Keperawatan	Rasunan Said	4 Tahun	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	2	3	23	Tidak Puas	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	19	Tidak Bertanggung Jawab	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	16	Kurang Baik	4	4	4	4	3	2	4	3	4	36	Baik
48	Tn.U	L	27	DIII Keperawatan	Rasunan Said	1 Tahun	3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	34	Tidak Puas	4	2	2	3	4	3	4	2	2	3	29	Bertanggung Jawab	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	19	Kurang Baik	2	2	2	1	1	2	2	3	19	Kurang Baik	
49	Ny.I	P	29	S1+Ners	Rasunan Said	2 Tahun	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	1	2	3	4	5	Puas	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	18	Tidak Bertanggung Jawab	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	32	Baik	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12	Kurang Baik
50	Ny.K	P	34	S1+Ners	Rasunan Said	2 Tahun	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	23	Tidak Puas	3	2	2	2	3	4	1	2	1	1	21	Tidak Bertanggung Jawab	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	12	Kurang Baik	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	24	Kurang Baik
51	Ny.J	P	32	DIII Keperawatan	Rasunan Said	6 Tahun	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	1	2	3	4	3	39	Puas	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37	Bertanggung Jawab	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	33	Baik	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	37	Baik
52	Ny.I	P	29	S1+Ners	Rasunan Said	2 Tahun	1	2	2	1	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	34	Tidak Puas	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	20	Tidak Bertanggung Jawab	1	1	1	3	1	1	1	3	3	4	19	Kurang Baik	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	15	Kurang Baik	
53	Ny.O	P	28	S1+Ners	Rasunan Said	1 Tahun	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	45	Puas	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	21	Tidak Bertanggung Jawab	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	28	Baik	4	3	2	2	3	1	2	2	2	3	24	Kurang Baik	
54	Ny.L	P	26	DIII Keperawatan	Rasunan Said	2 Tahun	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	23	Tidak Puas	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	12	Tidak Bertanggung Jawab	1	1	1	3	2	1	1	2	1	3	16	Kurang Baik	1	1	4	3	2	1	2	2	2	3	21	Kurang Baik	
55	Ny.P	P	34	S1+Ners	Rasunan Said	3 Tahun	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	34	Tidak Puas	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	29	Bertanggung Jawab	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	32	Baik	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	32	Baik	
56	Ny.A	P	29	DIII Keperawatan	Rasunan Said	2 Tahun	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	21	Tidak Puas	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	18	Tidak Bertanggung Jawab	1	1	1	3	3	2	1	3	2	2	19	Kurang Baik	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37	Baik	
57	Ny.E	P	32	DIII Keperawatan	Imam Bonjol	5 Tahun	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	51	Puas	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33	Bertanggung Jawab	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37	Baik	3	2	1	4	4	4	3	2	2	4	29	Baik	
58	Ny.D	P	36	DIII Keperawatan	Imam Bonjol	4 Tahun	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	29	Tidak Puas	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	13	Tidak Bertanggung Jawab	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17	Kurang Baik	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	21	Kurang Baik	
59	Ny.U	P	34	S1+Ners	Imam Bonjol	2 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	55	Puas	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3	29	Bertanggung Jawab	4	3	3	3	2	1	4	1	2	3	26	Baik	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	29	Baik		
60	Tn.A	L	39	S1+Ners	Imam Bonjol	3 Tahun	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	54	Puas	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	21	Tidak Bertanggung Jawab	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	31	Baik	2	4	3	2	2	2	3	3	2	1	24	Kurang Baik	
61	Ny.E	P	42	DIII Keperawatan	Imam Bonjol	6 Tahun	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	34	Tidak Puas	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	18	Tidak Bertanggung Jawab	1	1	2	2	2	1	3	1	3	1	16	Kurang Baik	4	2	3	4	4	4	4	2	3	2	32	Baik	
62	Ny.D	P	42	S1+Ners	Imam Bonjol	5 Tahun	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	24	Tidak Puas	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	Bertanggung Jawab	3	2	1	2	3	4	4	1	3	1	26	Baik	4	2	3	4	4	3	2	3	3	30	Baik		
63	Ny.C	P	36	S1+Ners	Imam Bonjol	4 Tahun	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	23	Tidak Puas	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	13	Tidak Bertanggung Jawab	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	19	Kurang Baik	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	20	Kurang Baik		
64	Ny.E	P	39	DIII Keperawatan	Imam Bonjol	2 Tahun	1	2	1	3	2	2	3	1	2	3	4	2	2	3	34	Tidak Puas	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	34	Bertanggung Jawab	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	17	Kurang Baik	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	19	Kurang Baik		
65	Ny.R	P	34	S1+Ners	Imam Bonjol	3 Tahun	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	39	Puas	3	2	2	1	2	2	2	3	1	19	Tidak Bertanggung Jawab	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	32	Baik	4	3	4	3	2	2	1	1	3	27	Baik				
66	Ny.U	P	38	DIII Keperawatan	Imam Bonjol	6 Tahun	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	23	Tidak Puas	4	3	3	2	2	1	3	1	1	1	21	Tidak Bertanggung Jawab	4	2	2	3	3	2	4	2	4	3	29	Baik	2	3	2	3	2	3	2	2	3	24	Kurang Baik			
67	Ny.I	P	35	S1+Ners	Imam Bonjol	5 Tahun	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	51	Puas	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	32	Bertanggung Jawab	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	12	Kurang Baik	3	3	4	1	3	2	2	3	4	4	29	Baik		
68	Ny.J	P	32	DIII Keperawatan	Agus Salim	4 Tahun	3	3	4	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	42	Puas	1	1	1	3	2	1	1	2	2	3	17	Tidak Bertanggung Jawab	3	2	2	3	4	3	3	2	1	2	26	Baik	3	2	2	4	3	3	4	4	3	2	32	Baik		
69	Ny.N	P	39	DIII Keperawatan	Agus Salim	1 Tahun	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	4	39	Puas	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	29	Bertanggung Jawab	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	31	Baik	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37	Baik			
70	Ny.H	P	38	S1+Ners	Agus Salim	3 Tahun	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	19	Tidak Puas	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	16	Tidak Bertanggung Jawab	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	19	Kurang Baik	1	1	2	2	1	2	1	1	3	15	Kurang Baik			
71	Ny.Y	P	35	DIII Keperawatan	Agus Salim	6 Tahun	1	2	2	3	2	2	1	2	4	3	3	2	2	4	1	34	Tidak Puas	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12	Tidak Bertanggung Jawab	3	1	2	1	3	3	1	2	1	1	18	Kurang Baik	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	16	Kurang Baik	
72	Tn.U	L	32	S1+Ners	Agus Salim	5 Tahun	2	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	25	Tidak Puas	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	34	Bertanggung Jawab	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11	Kurang Baik	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	24	Kurang Baik		
73	Ny.I	P	34	S1+Ners	Agus Salim	4 Tahun	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	21	Tidak Puas	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	21	Tidak Bertanggung Jawab	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	19	Kurang Baik	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	20	Kurang Baik		
74	Ny.A	P	41	DIII Keperawatan	Agus Salim	5 Tahun	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	1	2	2	1	34	Tidak Puas	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	18	Tidak Bertanggung Jawab	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	12	Kurang Baik	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	28	Baik		
75	Ny.E	P	36	S1+Ners	Agus Salim	2 Tahun	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	38	Puas	3	4	3	3	2	2	1	3	3	2	26	Bertanggung Jawab	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	23	Baik	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	29	Baik		
76	Ny.D	P	34	S1+Ners	Agus Salim	3 Tahun	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	1	2	3	31	Tidak Puas	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	19	Tidak Bertanggung Jawab	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	16	Kurang Baik	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	12	Kurang Baik			
77	Ny.S	P	36	DIII Keperawatan	Agus Salim	6 Tahun	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	48	Puas	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	33	Bertanggung Jawab	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	29	Baik	3	2	2	2	1	2	3	3	4	4	29	Baik		
78	Ny.A	P	38	S1+Ners	Agus Salim	5 Tahun	4	3	2	2	2	4	2	2	2	1	4	4	2	2	39	Puas	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	20	Tidak Bertanggung Jawab</																										

94	Ny.Y	P	38	S1+Ners	Buya Hamka	3 Tahun	2	3	2	1	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	42	Puas	3	2	2	2	3	1	2	3	2	4	24	Bertanggung Jawab	3	3	4	4	3	3	2	2	3	29	Baik	3	2	4	2	3	4	3	2	2	4	29	Baik	
95	Ny.U	P	32	DIII Keperawatan	Buya Hamka	6 Tahun	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	19	Tidak Puas	2	4	3	2	2	2	1	2	1	2	21	Tidak Bertanggung Jawab	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	19	Kurang Baik	2	1	1	1	1	2	1	1	1	12	Kurang Baik	
96	Ny.N	P	42	S1+Ners	Buya Hamka	6 Tahun	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	45	Puas	1	1	3	4	3	2	2	2	2	3	23	Bertanggung Jawab	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	32	Baik	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	32	Baik
97	Tn.H	L	36	S1+Ners	ICU	2 Tahun	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	21	Tidak Puas	3	2	1	1	3	1	2	2	2	1	18	Tidak Bertanggung Jawab	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	16	Kurang Baik	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	17	Kurang Baik
98	Ny.U	P	27	S1+Ners	ICU	4 Tahun	3	4	1	3	3	1	1	2	1	3	1	2	3	2	1	31	Tidak Puas	3	2	2	2	3	3	4	2	4	4	29	Bertanggung Jawab	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12	Kurang Baik	3	2	2	1	3	4	3	1	1	4	24	Kurang Baik
99	Tn.I	L	29	DIII Keperawatan	ICU	2 Tahun	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	34	Tidak Puas	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	21	Tidak Bertanggung Jawab	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	33	Baik	3	2	2	1	3	3	2	1	1	3	21	Kurang Baik
##	Tn.U	L	34	S1+Ners	ICU	2 Tahun	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	29	Tidak Puas	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	31	Bertanggung Jawab	2	2	2	1	1	2	2	2	3	19	Kurang Baik	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	33	Baik	
JUMLAH							230	223	223	226	210	218	216	216	223	226	218	214	211	226	226	Median 34.00	263	214	220	236	236	218	222	221	217	246	Median 21.00	244	208	218	233	229	219	212	221	210	231	Median 19.00	267	236	256	262	262	247	251	233	222	273	Median 24.00				
%							58	56	56	57	53	55	54	54	56	56	55	54	53	56	57		54	54	59	59	55	55	55	55	62	62		61	52	55	58	57	55	53	55	53	58		67	59	64	66	66	62	63	58	56	68					

Keterangan

Kepuasan Perawat Pelaksana

1. Tidak Puas, Jika skor \leq median (34.00)
2. Puas, Jika skor $>$ median (34.00)

Kondisi Kerja

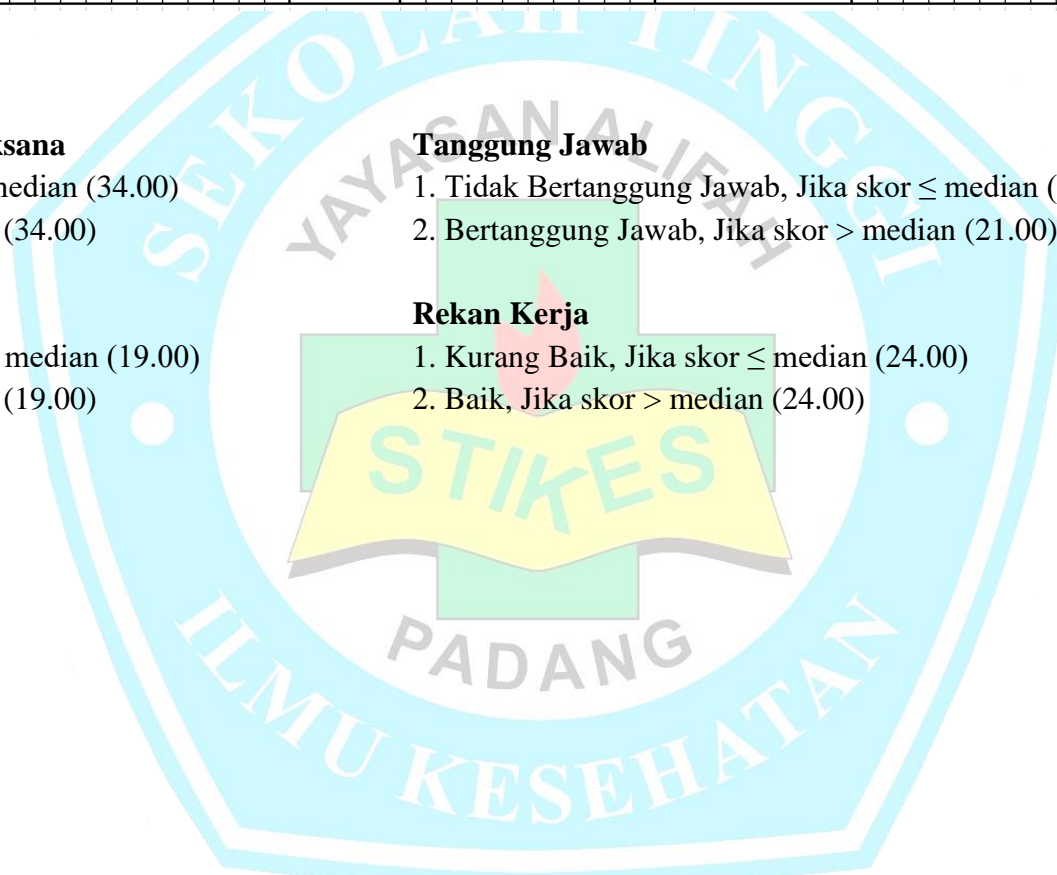
1. Kurang Baik, Jika skor \leq median (19.00)
2. Baik, Jika skor $>$ median (19.00)

Tanggung Jawab

1. Tidak Bertanggung Jawab, Jika skor \leq median (21.00)
2. Bertanggung Jawab, Jika skor $>$ median (21.00)

Rekan Kerja

1. Kurang Baik, Jika skor \leq median (24.00)
2. Baik, Jika skor $>$ median (24.00)



PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Della Sepnita

NIM : 1914201012

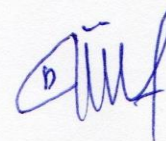
Alamat : Jln. Khatib Sulaiman Kel No.52B, Ulak Karang Sel., Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat 25134

Saya adalah mahasiswa Program Studi Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang, yang sedang melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-,faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang Tahun 2023”**.

Dalam rangka mengumpulkan data, kami memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Hasil dari kuesioner ini sepenuhnya akan digunakan untuk melihat Faktor-,faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang Tahun 2023. Apabila Bapak/Ibuk setuju ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dimohon menandatangani lembar persetujuan yang telah disediakan. Partisipasi bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini jawaban dirahaskan dan sebelumnya saya ucapkan terima kasih.

Padang, September 2023

Hormat Kami



Della Sepnita

FORMAT PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN
(INFORMED CONSENT)

Setelah dijelaskan maksud dari penelitian pada lembar pertama, saya bersedia menjadi responden dalam penelitian akan dilaksanakan oleh :

Nama Lengkap : Della Sepnita
NIM : 1914201012
Program Studi : S1 Keperawatan
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang Tahun 2023.

Saya memahami partisipasi saya dalam penelitian ini tidak akan menimbulkan kerugian saya, sehingga jawaban yang saya isi adalah sebenarnya tanpa ada tekanan dari pihak manapun. Demikianlah surat persetujuan ini saya buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Responden



(Della Sepnita

KISI-KISI KUESIONER PERNYATAAN

Variabel	Nomor Soal Pernyataan Positif (+)	Nomor Soal Pernyataan Negatif (-)	Jumlah Soal
Kepuasan Kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	11, 12, 13, 14, 15	15
Kondisi Kerja	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8, 9, 10	10
Rekan Kerja	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8, 9, 10	10



KUESIONER

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RS TK.III DR. REKSODIWIRYO PADANG TAHUN 2023

No Responden :

Karakteristik Responden :

Inisial Perawat :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Pendidikan :
 Ruangan :
 Lama Kerja :

A. KEPUASAN KERJA

Keterangan :

Pernyataan Positif (+)

Sangat Setuju (SS) : 4
 Setuju (S) : 3
 Tidak Setuju (TS) : 2
 Sangat Tidak Setuju (STS): 1

Pernyataan Negatif (-)

Sangat Setuju (SS) : 1
 Setuju (S) : 2
 Tidak Setuju (TS) : 3
 Sangat Tidak Setuju (STS) : 4

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya puas dengan sistem pembagian shift kerja				
2	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja saya				
3	Saya menyukai gaya kepala ruangan dalam mengayomi perawat pelaksana				
4	Kondisi kerja sangat menyenangkan dan nyaman				
5*	Saya merasa tidak puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku				
6	Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya				
7	Komunikasi dengan atasan sangat baik				
8*	Saya tidak mendapatkan pengakuan yang selayaknya atas prestasi kerja saya				
9*	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan job description				

10	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas saya selama jam kerja				
11*	Sebagai perawat saya tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya				
12*	Saya tidak puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya				
13*	Kenaikan posisi/ promosi / gaji tidak ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja dan kemampuan				
14*	Tidak Adanya Promosi/Pengembangan karier				
15*	Saya tidak puas dengan prestasi kerja saya saat ini				

*Pernyataan Negatif **

Sumber : Yunandri F, 2019

B. TANGGUNG JAWAB

Keterangan :

Pernyataan Positif (+)

Sangat Setuju (SS) : 4

Setuju (S) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS): 1

Pernyataan Negatif (-)

Sangat Setuju (SS) : 1

Setuju (S) : 2

Tidak Setuju (TS) : 3

Sangat Tidak Setuju (STS) : 4

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1*	Saya tidak memelihara peralatan yang ada diruangan				
2*	Saya selalu meninggalkan tugas kerja dengan menggantikan dengan teman yang lain				
3*	Saya sering lupa dengan jadwal shift kerja yang diberikan oleh kepala ruangan				
4*	Saya tidak memperhatikan jadwal pemberian atau pergantian infus pasien				
5	Saya selalu mengamati kapan diberikan jadwal pemberian obat pasien				
6	Saya selalu membawa buku saku untuk				

	mencatat keluhan atau yang diperlukan pasien				
7	Saya selalu melaporkan ke kepala ruangan apa saja yang kurang dan yang harus dicukupi di ruangan				
8	Saya selalu memperhatikan prinsip 6 benar pemberian obat				
9	Saya selalu menyampaikan dengan jelas kepada pasien jika ada yang ditanyakan				
10*	Saya tidak meletakkan barang yang sudah dipakai pada tempat nya				

*Pernyataan Negatif **

Sumber : Yunandri F, 2019

C. KONDISI KERJA

Keterangan :

Pernyataan Positif (+)

Sangat Setuju (SS) : 4

Setuju (S) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS): 1

Pernyataan Negatif (-)

Sangat Setuju (SS) : 1

Setuju (S) : 2

Tidak Setuju (TS) : 3

Sangat Tidak Setuju (STS) : 4

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan				
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja				
3	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising				
4	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja				
5	Adanya petugas keamanan dilingkungan ruang, membuat saya bekerja sangat baik				
6*	Kelembaban ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya				
7*	Saya tidak ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja				
8*	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini tidak				

	memadai untuk mendukung aktivitas kerja				
9*	Hubungan sesama rekan kerja tidak harmonis				
10*	Setiap perawat tidak memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan				

*Pernyataan Negatif **

Sumber : Yunandri F, 2019

D. REKAN KERJA

Keterangan :

Pernyataan Positif (+)

Sangat Setuju (SS) : 4

Setuju (S) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS): 1

Pernyataan Negatif (-)

Sangat Setuju (SS) : 1

Setuju (S) : 2

Tidak Setuju (TS) : 3

Sangat Tidak Setuju (STS) : 4

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1	Antar rekan kerja saling mengingatkan untuk bekerja dengan baik				
2	Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang mau memberikan saran dan solusi saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan suport dan perhatian saat rekan kerja yang lain mengalami kesusahan				
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang mau meminjamkan barangnya dalam rangka membantu menyelesaikan pekerjaan				
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan				
6*	Saya tidak senang dengan hubungan saya dengan rekan kerja				
7*	Saya tidak senang dengan cara rekan kerja di ruangan kerja				
8*	Saya tidak senang dengan sikap saling mengingatkan antar rekan kerja				

9*	Saya tidak senang dengan cara dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di ruangan				
10*	Saya tidak senang dengan hubungan saya dengan rekan atau teman kerja				

*Pertanyaan Negatif **

Sumber : Yunandri F, 2019



OUTPUT SPSS KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	21.0	21.0	21.0
	Perempuan	79	79.0	79.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	20	20.0	20.0	20.0
	31-40 Tahun	74	74.0	74.0	94.0
	41-50 Tahun	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII Keperawatan	48	48.0	48.0	48.0
	S1+Ners	52	52.0	52.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Ruangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	HWS	18	18.0	18.0	18.0
	Bagindo Aziz	22	22.0	22.0	40.0
	Rasunan Said	16	16.0	16.0	56.0
	Imam Bonjol	11	11.0	11.0	67.0
	Agus Salim	13	13.0	13.0	80.0
	Sutan Syahrir	9	9.0	9.0	89.0
	Buya Hamka	7	7.0	7.0	96.0
	ICU	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	5	5.0	5.0	5.0
	2 Tahun	26	26.0	26.0	31.0
	3 Tahun	14	14.0	14.0	45.0
	4 Tahun	14	14.0	14.0	59.0
	5 Tahun	25	25.0	25.0	84.0
	6 Tahun	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

OUTPUT SPSS

ANALISIS UNIVARIAT

Frequencies

		Statistics			
		Kepuasan Perawat Pelaksana	Tanggung Jawab	Kondisi Kerja	Rekan Kerja
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Kepuasan Perawat Pelaksana

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	65	65.0	65.0	65.0
	Puas	35	35.0	35.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Bertanggung Jawab	60	60.0	60.0	60.0
	Bertanggung Jawab	40	40.0	40.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Kondisi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	55	55.0	55.0	55.0
	Baik	45	45.0	45.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	56	56.0	56.0	56.0
	Baik	44	44.0	44.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

OUTPUT SPSS

UJI NORMALITAS SKOR KUESIONER

Frequencies

		Statistics			
		Skor Kuesioner Kepuasan Kerja	Skor Kuesioner Tanggung Jawab	Skor Kuesioner Kondisi Kerja	Skor Kuesioner Rekan Kerja
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		33.12	22.83	22.25	25.11
Median		34.00	21.00	19.00	24.00

Explore

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Skor Kuesioner Kepuasan Kerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Skor Kuesioner Tanggung Jawab	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Skor Kuesioner Kondisi Kerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Skor Kuesioner Rekan Kerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Skor Kuesioner Kepuasan Kerja	Mean	33.12	1.173	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	30.79	
		Upper Bound	35.45	
	5% Trimmed Mean	32.80		
	Median	34.00		
	Variance	137.480		
	Std. Deviation	11.725		
	Minimum	16		
	Maximum	56		
	Range	40		
	Interquartile Range	20		
	Skewness	.355	.241	
	Kurtosis	-1.034	.478	
	Skor Kuesioner Tanggung Jawab	Mean	22.83	.675
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	21.49	
		Upper Bound	24.17	
5% Trimmed Mean		22.72		
Median		21.00		
Variance		45.516		

	Std. Deviation		6.747		
	Minimum		12		
	Maximum		37		
	Range		25		
	Interquartile Range		11		
	Skewness		.326	.241	
	Kurtosis		-.946	.478	
Skor Kuesioner Kondisi Kerja	Mean		22.25	.745	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	20.77		
		Upper Bound	23.73		
	5% Trimmed Mean		22.03		
	Median		19.00		
	Variance		55.462		
	Std. Deviation		7.447		
	Minimum		11		
	Maximum		39		
	Range		28		
Interquartile Range		13			
	Skewness		.438	.241	
	Kurtosis		-1.029	.478	
Skor Kuesioner Rekan Kerja	Mean		25.11	.685	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	23.75		
		Upper Bound	26.47		
	5% Trimmed Mean		25.17		
	Median		24.00		
	Variance		46.988		
	Std. Deviation		6.855		
	Minimum		12		
	Maximum		38		
	Range		26		
	Interquartile Range		11		
		Skewness		-.078	.241
		Kurtosis		-.737	.478

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Skor Kuesioner Kepuasan Kerja	.152	100	.000	.926	100	.000
Skor Kuesioner Tanggung Jawab	.207	100	.000	.939	100	.000
Skor Kuesioner Kondisi Kerja	.219	100	.000	.925	100	.000
Skor Kuesioner Rekan Kerja	.124	100	.001	.967	100	.014

a. Lilliefors Significance Correction

OUTPUT SPSS ANALISIS BIVARIAT

Tanggung Jawab * Kepuasan Perawat Pelaksana

Crosstab

		Kepuasan Perawat Pelaksana		Total
		Tidak Puas	Puas	
Tanggung Jawab	Tidak Bertanggung Jawab	Count 49	11	60
	Jawab	% within Tanggung Jawab 81.7%	18.3%	100.0%
	Bertanggung Jawab	Count 16	24	40
		% within Tanggung Jawab 40.0%	60.0%	100.0%
Total		Count 65	35	100
		% within Tanggung Jawab 65.0%	35.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18.315 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	16.529	1	.000		
Likelihood Ratio	18.479	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	18.132	1	.000		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.00.

b. Computed only for a 2x2 table

Kondisi Kerja * Kepuasan Perawat Pelaksana

Crosstab

		Kepuasan Perawat Pelaksana		Total	
		Tidak Puas	Puas		
Kondisi Kerja	Kurang Baik	Count	50	5	55
		% within Kondisi Kerja	90.9%	9.1%	100.0%
	Baik	Count	15	30	45
		% within Kondisi Kerja	33.3%	66.7%	100.0%
Total	Count	65	35	100	
	% within Kondisi Kerja	65.0%	35.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	36.064 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	33.578	1	.000		
Likelihood Ratio	38.693	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	35.703	1	.000		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.75.

b. Computed only for a 2x2 table

Rekan Kerja * Kepuasan Perawat Pelaksana

Crosstab

		Kepuasan Perawat Pelaksana		Total	
		Tidak Puas	Puas		
Rekan Kerja	Kurang Baik	Count	43	13	56
		% within Rekan Kerja	76.8%	23.2%	100.0%
	Baik	Count	22	22	44
		% within Rekan Kerja	50.0%	50.0%	100.0%
Total		Count	65	35	100
		% within Rekan Kerja	65.0%	35.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.771 ^a	1	.005		
Continuity Correction ^b	6.638	1	.010		
Likelihood Ratio	7.805	1	.005		
Fisher's Exact Test				.006	.005
Linear-by-Linear Association	7.693	1	.006		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.40.

b. Computed only for a 2x2 table

**ANALISIS KUESIONER
KEPUASAN KERJA**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya puas dengan sistem pembagian shift kerja	18.0	26.0	24.0	32.0
2	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja saya	12.0	23.0	41.0	24.0
3	Saya menyukai gaya kepala ruangan dalam mengayomi perawat pelaksana	15.0%	21.0%	36.0%	28.0%
4	Kondisi kerja sangat menyenangkan dan nyaman	18.0%	19.0%	34.0%	39.0%
5*	Saya merasa tidak puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku	14.0%	18.0%	32.0%	36.0%
6	Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya	12.0%	29.0%	24.0%	35.0%
7	Komunikasi dengan atasan sangat baik	14.0%	19.0%	35.0%	32.0%
8*	Saya tidak mendapatkan pengakuan yang selayaknya atas prestasi kerja saya	17.0%	18.0%	28.0%	37.0%
9*	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan job description	12.0%	29.0%	29.0%	30.0%
10	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas saya selama jam kerja	18.0%	25.0%	21.0%	36.0%
11*	Sebagai perawat saya tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	11.0%	26.0%	33.0%	30.0%
12*	Saya tidak puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya	12.0%	22.0%	34.0%	32.0%
13*	Kenaikan posisi/ promosi / gaji				

	tidak ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja dan kemampuan	13.0%	17.0%	38.0%	32.0%
14*	Tidak Adanya Promosi/Pengembangan karier	18.0%	13.0%	45.0%	24.0%
15*	Saya tidak puas dengan prestasi kerja saya saat ini	14.0%	36.0%	12.0%	38.0%

Frequency Table

Pernyataan Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	32	32.0	32.0	32.0
	Tidak Setuju	24	24.0	24.0	56.0
	Setuju	26	26.0	26.0	82.0
	Sangat Setuju	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	24	24.0	24.0	24.0
	Tidak Setuju	41	41.0	41.0	65.0
	Setuju	23	23.0	23.0	88.0
	Sangat Setuju	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	28	28.0	28.0	28.0
	Tidak Setuju	36	36.0	36.0	64.0
	Setuju	21	21.0	21.0	85.0
	Sangat Setuju	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	29	29.0	29.0	29.0
	Tidak Setuju	34	34.0	34.0	63.0
	Setuju	19	19.0	19.0	82.0
	Sangat Setuju	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	36	36.0	36.0	36.0
	Tidak Setuju	32	32.0	32.0	68.0
	Setuju	18	18.0	18.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	35	35.0	35.0	35.0
	Tidak Setuju	24	24.0	24.0	59.0
	Setuju	29	29.0	29.0	88.0
	Sangat Setuju	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	32	32.0	32.0	32.0
	Tidak Setuju	35	35.0	35.0	67.0
	Setuju	19	19.0	19.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	37	37.0	37.0	37.0
	Tidak Setuju	28	28.0	28.0	65.0
	Setuju	18	18.0	18.0	83.0
	Sangat Setuju	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	30	30.0	30.0	30.0
	Tidak Setuju	29	29.0	29.0	59.0
	Setuju	29	29.0	29.0	88.0
	Sangat Setuju	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	36	36.0	36.0	36.0
	Tidak Setuju	21	21.0	21.0	57.0
	Setuju	25	25.0	25.0	82.0
	Sangat Setuju	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	30	30.0	30.0	30.0
	Tidak Setuju	33	33.0	33.0	63.0
	Setuju	26	26.0	26.0	89.0
	Sangat Setuju	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	32	32.0	32.0	32.0
	Tidak Setuju	34	34.0	34.0	66.0
	Setuju	22	22.0	22.0	88.0
	Sangat Setuju	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	32	32.0	32.0	32.0
	Tidak Setuju	38	38.0	38.0	70.0
	Setuju	17	17.0	17.0	87.0
	Sangat Setuju	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	24	24.0	24.0	24.0
	Tidak Setuju	45	45.0	45.0	69.0
	Setuju	13	13.0	13.0	82.0
	Sangat Setuju	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	38	38.0	38.0	38.0
	Tidak Setuju	12	12.0	12.0	50.0
	Setuju	36	36.0	36.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ANALISIS KUESIONER TANGGUNG JAWAB

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1*	Saya tidak memelihara peralatan yang ada diruangan	21.0%	34.0%	22.0%	23.0%
2*	Saya selalu meninggalkan tugas kerja dengan menggantikan dengan teman yang lain	9.0%	16.0%	55.0%	20.0%
3*	Saya sering lupa dengan jadwal shift kerja yang diberikan oleh kepala ruangan	9.0%	24.0%	45.0%	22.0%
4*	Saya tidak memperhatikan jadwal pemberian atau pergantian infus pasien	20.0%	17.0%	42.0%	21.0%
5	Saya selalu mengamati kapan diberikan jadwal pemberian obat pasien	14.0%	31.0%	32.0%	23.0%
6	Saya selalu membawa buku saku untuk mencatat keluhan atau yang diperlukan pasien	16.0%	25.0%	20.0%	39.0%
7	Saya seelalu melaporkan ke kepala ruangan apa saja yang kurang dan yang harus dicukupi di ruangan	16.0%	12.0%	50.0%	22.0%
8	Saya selalu memperhatikan prinsip 6 benar pemberian obat	14.0%	13.0%	53.0%	20.0%
9	Saya selalu menyampaikan dengan jelas kepada pasien jika ada yang ditanyakan	12.0%	17.0%	47.0%	24.0%
10*	Saya tidak meletakkan barang yang sudah dipakai pada tempat nya	17.0%	40.0%	15.0%	28.0%

Frequency Table

Pernyataan Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	23	23.0	23.0	23.0
	Tidak Setuju	22	22.0	22.0	45.0
	Setuju	34	34.0	34.0	79.0
	Sangat Setuju	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	55	55.0	55.0	75.0
	Setuju	16	16.0	16.0	91.0
	Sangat Setuju	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	22	22.0	22.0	22.0
	Tidak Setuju	45	45.0	45.0	67.0
	Setuju	24	24.0	24.0	91.0
	Sangat Setuju	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	21	21.0	21.0	21.0
	Tidak Setuju	42	42.0	42.0	63.0
	Setuju	17	17.0	17.0	80.0
	Sangat Setuju	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	23	23.0	23.0	23.0
	Tidak Setuju	32	32.0	32.0	55.0
	Setuju	31	31.0	31.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	39	39.0	39.0	39.0
	Tidak Setuju	20	20.0	20.0	59.0
	Setuju	25	25.0	25.0	84.0
	Sangat Setuju	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	22	22.0	22.0	22.0
	Tidak Setuju	50	50.0	50.0	72.0
	Setuju	12	12.0	12.0	84.0
	Sangat Setuju	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	53	53.0	53.0	73.0
	Setuju	13	13.0	13.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	24	24.0	24.0	24.0
	Tidak Setuju	47	47.0	47.0	71.0
	Setuju	17	17.0	17.0	88.0
	Sangat Setuju	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	28	28.0	28.0	28.0
	Tidak Setuju	15	15.0	15.0	43.0
	Setuju	40	40.0	40.0	83.0
	Sangat Setuju	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ANALISIS KUESIONER KONDISI KERJA

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	22.0%	30.0%	18.0%	30.0%
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	7.0%	19.0%	49.0%	25.0%
3	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising	16.0%	14.0%	42.0%	28.0%
4	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja	17.0%	20.0%	42.0%	21.0%
5	Adanya petugas keamanan dilingkungan ruang, membuat saya bekerja sangat baik	12.0%	36.0%	21.0%	31.0%
6*	Kelembaban ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya	11.0%	31.0%	24.0%	34.0%
7*	Saya tidak ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja	14.0%	11.0%	48.0%	27.0%
8*	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini tidak memadai untuk mendukung aktivitas kerja	15.0%	11.0%	54.0%	20.0%
9*	Hubungan sesama rekan kerja tidak harmonis	14.0%	12.0%	44.0%	30.0%
10*	Setiap perawat tidak memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan	10.0%	45.0%	11.0%	34.0%

Frequency Table

Pernyataan Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	30	30.0	30.0	30.0
	Tidak Setuju	18	18.0	18.0	48.0
	Setuju	30	30.0	30.0	78.0
	Sangat Setuju	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	25	25.0	25.0	25.0
	Tidak Setuju	49	49.0	49.0	74.0
	Setuju	19	19.0	19.0	93.0
	Sangat Setuju	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	28	28.0	28.0	28.0
	Tidak Setuju	42	42.0	42.0	70.0
	Setuju	14	14.0	14.0	84.0
	Sangat Setuju	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	21	21.0	21.0	21.0
	Tidak Setuju	42	42.0	42.0	63.0
	Setuju	20	20.0	20.0	83.0
	Sangat Setuju	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	31	31.0	31.0	31.0
	Tidak Setuju	21	21.0	21.0	52.0
	Setuju	36	36.0	36.0	88.0
	Sangat Setuju	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	34	34.0	34.0	34.0
	Tidak Setuju	24	24.0	24.0	58.0
	Setuju	31	31.0	31.0	89.0
	Sangat Setuju	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	27	27.0	27.0	27.0
	Tidak Setuju	48	48.0	48.0	75.0
	Setuju	11	11.0	11.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	54	54.0	54.0	74.0
	Setuju	11	11.0	11.0	85.0
	Sangat Setuju	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	30	30.0	30.0	30.0
	Tidak Setuju	44	44.0	44.0	74.0
	Setuju	12	12.0	12.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	34	34.0	34.0	34.0
	Tidak Setuju	11	11.0	11.0	45.0
	Setuju	45	45.0	45.0	90.0
	Sangat Setuju	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**ANALISIS KUESIONER
REKAN KERJA**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1	Antar rekan kerja saling mengingatkan untuk bekerja dengan baik	20.0%	43.0%	17.0%	19.0%
2	Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang mau memberikan saran dan solusi saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja	15.0%	22.0%	47.0%	16.0%
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan suport dan perhatian saat rekan kerja yang lain mengalami kesusahan	25.0%	16.0%	49.0%	10.0%
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang mau meminjamkan barangnya dalam rangka membantu menyelesaikan pekerjaan	29.0%	15.0%	45.0%	11.0%
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan	27.0%	29.0%	23.0%	21.0%
6*	Saya tidak senang dengan hubungan saya dengan rekan kerja	18.0%	37.0%	19.0%	26.0%
7*	Saya tidak senang dengan cara rekan kerja di ruangan kerja	21.0%	18.0%	52.0%	9.0%
8*	Saya tidak senang dengan sikap saling mengingatkan antar rekan kerja	14.0%	22.0%	47.0%	17.0%
9*	Saya tidak senang dengan cara dukungan dan bantuan dari rekan kerja saya di ruangan	13.0%	14.0%	55.0%	18.0%
10*	Saya tidak senang dengan hubungan saya dengan rekan atau teman kerja	23.0%	48.0%	8.0%	21.0%

Frequency Table

Pernyataan Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	19.0	19.0	19.0
	Tidak Setuju	17	17.0	17.0	36.0
	Setuju	43	43.0	43.0	79.0
	Sangat Setuju	20	20.0	20.0	99.0
	5	1	1.0	1.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	16.0	16.0	16.0
	Tidak Setuju	47	47.0	47.0	63.0
	Setuju	22	22.0	22.0	85.0
	Sangat Setuju	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	49	49.0	49.0	59.0
	Setuju	16	16.0	16.0	75.0
	Sangat Setuju	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	11.0	11.0	11.0
	Tidak Setuju	45	45.0	45.0	56.0
	Setuju	15	15.0	15.0	71.0
	Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	21	21.0	21.0	21.0
	Tidak Setuju	23	23.0	23.0	44.0
	Setuju	29	29.0	29.0	73.0
	Sangat Setuju	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	26	26.0	26.0	26.0
	Tidak Setuju	19	19.0	19.0	45.0
	Setuju	37	37.0	37.0	82.0
	Sangat Setuju	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	9.0	9.0	9.0
	Tidak Setuju	52	52.0	52.0	61.0
	Setuju	18	18.0	18.0	79.0
	Sangat Setuju	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	17.0	17.0	17.0
	Tidak Setuju	47	47.0	47.0	64.0
	Setuju	22	22.0	22.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	18.0	18.0	18.0
	Tidak Setuju	55	55.0	55.0	73.0
	Setuju	14	14.0	14.0	87.0
	Sangat Setuju	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pernyataan Nomor 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	21	21.0	21.0	21.0
	Tidak Setuju	8	8.0	8.0	29.0
	Setuju	48	48.0	48.0	77.0
	Sangat Setuju	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

DOKUMENTAS KEGIATAN





Lampiran 15 – Lembar Bimbingan

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG**

Nama Lengkap : Della Sepnita
 NIM : 1914201012
 Program Studi : S1 Keperawatan
 Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023.

Pembimbing I : Dr. Ns. Asmawati, S.Kep. M.Kep

NO	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1.	20/12/2022	- konsultasi judul	
2.	27/01/2023	- bimbingan bab I - tambah fenomena - survei awal - lanjut bab II	<i>ds</i>
3.	10/02/2023	- tambah materi bab II - lihat referensi/buku - kerangka teori - kerangka konsep	<i>ds</i>
4.	25/02/2023	- bimbingan kerangka teori	
5.	11/03/2023	- lanjut bab 3 - perbaiki data ekusi - perbaiki kuesioner - perbaiki DO - kisi kuesioner	<i>ds</i>
6.	16/03/2023		
7.	25/03/2023	- disetujui ujian proposal	<i>ds</i>
8.	20/07/2023	- bimbingan bab IV - SPSS	<i>ds</i>
9.	2/08/2023	- bimbingan V, VI - lanjut abstrak - perbaiki kalimat di bab V	<i>ds</i>
10.	2/8/2023	Abstrak Lampiran, editing	<i>ds</i>
11.			
12.	2/8/2023	Disetujui ujian tesis	<i>ds</i>

Mengetahui

Dr. Ns. Asmawati, S.Kep. M.Kep
 Dr. Ns. Asmawati, S.Kep. M.Kep

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG**

Nama : DELLA SEPNITA
NIM : 1914201012
Jurusan : S-1 Keperawatan
Judul :
Pembimbing : Ns. Conny Oktazulfa, M.Kep

No	Tanggal	Pembahasan	Tanda Tangan
1.	14/1/2022 / Senin	Judul + Jurnal pendukung.	
2.	Senin 15/1/2022	Bab 1 → pengertian fenomena Alasan pengambilan tempat	
3.		Perbaiki penulisan kalimat sw + 14 Data? terkait. Studi pendahuluan.	
4.	Sa	Cari teorinya & instrumen	
5.	Sabtu/10-12-2022	- Cari lagi teori dan (+) jurnal - Baca teor ² dan instrumen terkait	
6.		laporan & bab - kencana & bab 11	
7.	Senin/16-1-2022	- Studi pendahuluan dipertigam	
8.		- Latar belakang belom pda lagi	
9.	Pabu 17 /18-1-2022	- Perbaiki bab 1, cek panduan - tentukan teori utama & teori pendukung	
10.		⊖ Perbaiki tata cara / kalimat ⊖ koreksi dan pengunaan istilah / Lany / Indonesia	
11.		⊖ Tentukan judul variabel yg diteliti	
12.		⊖ Instrumen: tentukan yg akan dijumpai	

14/1/2023

16/1/2023


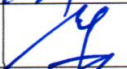
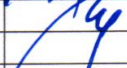








Mengetahui
Dosen Pembimbing II

⊖ Perbaiki teori laporan
⊖ Cari instrumen
⊖ cari lagi teori baru / jurnal
⊖ cari instrumen & alat ukur
(Ns. Conny Oktazulfa, M.Kep)

**DAFTAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
STIKES ALIFAH PADANG**

Nama Lengkap : Della Sepnita
 NIM : 1914201012
 Program Studi : S1 Keperawatan
 Judul Proposal : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023.



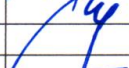






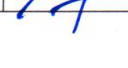

Penguji I : Dr. Burhan Muslim, M.Si

No	Saran Perbaikan	Halaman	Perbaikan	Tanda Tangan Penguji
1	Sesuaikan penulisan dengan panduan	Semua BAB	Sudah diperbaiki	
2	Perbaiki latar belakang masalah	1-7	Sudah diperbaiki	
3	Masukan data <i>ternouver</i>	2-3	Sudah diperbaiki	
4	Ganti variabel gaji	-	Sudah diperbaiki	
5	Perbaiki survei awal	7	Sudah diperbaiki	
6	Ganti teori kepuasan, gunakan teori dua faktor herzberg	13-22	Sudah diperbaiki	
7	Perbaiki kerangka teori	27	Sudah diperbaiki	
8	Perbaiki waktu penelitian, cantumkan dari pengajuan judul	31	Sudah diperbaiki	
9	Perbaiki tulisan typo	Semua BAB	Sudah diperbaiki	
10	Pertajamkan latar belakang, hingga masalah muncul	1-7	Sudah diperbaiki	
11	Lengkapi daftar pustaka	Lampiran	Sudah diperbaiki	

**DAFTAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
STIKES ALIFAH PADANG**

Nama Lengkap : Della Sepnita
 NIM : 1914201012
 Program Studi : S1 Keperawatan
 Judul Proposal : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang Tahun 2023.












Penguji I : Dr. Burhan Muslim, M.Si

No	Saran Perbaikan	Halaman	Perbaikan	Tanda Tangan Penguji
1	Sesuaikan penulisan dengan panduan	Semua BAB	Sudah diperbaiki	
2	Perbaiki latar belakang masalah	1-7	Sudah diperbaiki	
3	Masukan data <i>ternouver</i>	2-3	Sudah diperbaiki	
4	Ganti variabel gaji	-	Sudah diperbaiki	
5	Perbaiki survei awal	7	Sudah diperbaiki	
6	Ganti teori kepuasan, gunakan teori dua faktor herzberg	13-22	Sudah diperbaiki	
7	Perbaiki kerangka teori	27	Sudah diperbaiki	
8	Perbaiki waktu penelitian, cantumkan dari pengajuan judul	31	Sudah diperbaiki	
9	Perbaiki tulisan typo	Semua BAB	Sudah diperbaiki	
10	Pertajamkan latar belakang, hingga masalah muncul	1-7	Sudah diperbaiki	
11	Lengkapi daftar pustaka	Lampiran	Sudah diperbaiki	

**DAFTAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
STIKES ALIFAH PADANG**





Nama Lengkap : Della Sepnita
 NIM : 1914201012
 Program Studi : S1 Keperawatan
 Judul Proposal : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang Tahun 2023.

Penguji II : Ns. Rebbi Permata Sari, M.Kep

No	Saran Perbaikan	Halaman	Perbaikan	Tanda Tangan Penguji
1	Sesuaikan penulisan dengan panduan	Semua BAB	Sudah diperbaiki	
2	Perbaiki latar belakang masalah	1-7	Sudah diperbaiki	
3	Masukan data <i>ternouver</i>	2-3	Sudah diperbaiki	
4	Ganti variabel gaji	-	Sudah diperbaiki	
5	Perbaiki survei awal	7	Sudah diperbaiki	
6	Ganti teori kepuasan, gunakan teori dua faktor herzberg	13-22	Sudah diperbaiki	
7	Perbaiki kerangka teori	27	Sudah diperbaiki	
8	Perbaiki waktu penelitian, cantumkan dari pengajuan judul	31	Sudah diperbaiki	
9	Perbaiki tulisan typo	Semua BAB	Sudah diperbaiki	
10	Pertajamkan latar belakang, hingga masalah muncul	1-7	Sudah diperbaiki	
11	Lengkapi daftar pustaka	Lampiran	Sudah diperbaiki	

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG**

Nama Lengkap : Della Sepnita
 NIM : 1914201012
 Program Studi : S1 Keperawatan
 Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023.
 Pembimbing II : Ns. Conny Oktizulvia, M.Kep

NO	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
①	Senin / 29 Juli 2023	- Tata bahas / penyusunan kalimat - Perbaiki runtar pemaparan - lanjut Bab IV	
②	Senin / 28 Juli 2023	- perbaiki tata bahas - perbaiki Bab IV, V sesuai saran (perluasan perluasan) - lengkapi daftar pustaka	
③	Rabu / 3 Agustus 2023	- perbaiki Bab IV, V sesuai saran - lengkapi daftar pustaka - lanjut Bab IV - perbaiki typo dan penggunaan bahasa	
④	Jumat / 4 Agustus 2023	- perbaiki typo - lengkapi daftar yg masih kurang - papikan & lengkapi syarat skripsi yg lengkap - ACC rjran	

Mengetahui

Ns. Conny Oktizulvia, M.Kep

**DAFTAR PERBAIKAN SEMINAR HASIL
PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
STIKES ALIFAH PADANG**

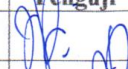
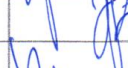




Nama Lengkap : Della sepnita
NIM : 1914201012
Program Studi : keperawatan
Judul Proposal : Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana diruang rawat inap RS.TK III.Dr Reksodiwiryo Padang

Penguji I : Dr.Burhan Muslim,M.Si

No	Saran Perbaikan	Halaman	Perbaikan	Tanda Tangan Penguji
1	Abstrak	iii	Sudah diperbaiki	
2	Tambahkan fenomena	6-7	Sudah diperbaiki	
3	Kaitkan karakteristik dengan asumsi	44-50	Sudah diperbaiki	
4	Penulisan dapus	Lampiran	Sudah diperbaiki	
5	Typo	i-v	Sudah diperbaiki	
6	Penulisan skripsi	i-v	Sudah diperbaiki	
7	Kata pengantar	vii	Sudah diperbaiki	

**DAFTAR PERBAIKAN SEMINAR HASIL
PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
STIKES ALIFAH PADANG**

Nama Lengkap : Della sepnita
 NIM : 1914201012
 Program Studi : S1 Keperawatan
 Judul Proposal : Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat pelaksana diruang rawat inap RS.TK.III.Dr Reksodiwiryo Padang.
 Penguji I : Ns. Rebby Permata Sari, M.Kep

No	Saran Perbaikan	Halaman	Perbaikan	Tanda Tangan Penguji
1	Memperbaiki Abstrak	iii	Sudah diperbaiki	
2	Tambahkan fenomena	6-7	Sudah diperbaiki	
3	Kaitkan karakteristik dengan asumsi	44-50	Sudah diperbaiki	
4	Penulisan dapus	lampiran	Sudah diperbaiki	
5	typo	Semua halaman	Sudah diperbaiki	
6	Penulisan skripsi	Semua halaman	Sudah diperbaiki	
7	Kata pengantar	vii	Sudah diperbaiki	