

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di pedis care kota malang. Pedis care kota malang berada di jalan banten no. 06 pananggungan kecamatan klojen kota Malang Jawa Timur. Merupakan salah satu pedis care yang ada di daerah klojen, jumlah perawat yang bekerja di Pedis care berjumlah 40 orang, namun dalam 3 tahun terakhir 10 orang perawat memilih keluar dari pekerjaanya.

4.2 Data Umum

Tabel 4.1 Distribusi Data Umum

karakteristik	Fekkuensi (orang)	Presentase (%)
Umur		
17 – 25 tahun (Remaja Awal)	9	30
26 – 35 tahun (Dewasa Awal)	19	63,3
36 – 45 tahun (Dewasa Akhir)	2	6,7
Total	30	100
Pendidikan		
SPK	1	3,3
D-III Keperawatan	7	23,3
S1 Profesi Keperawatan	22	73,3
Total	30	100
Lama Bekerja		
< 3 tahun	15	50
>3 tahun	15	50
Total	30	100
Status pekerjaan		
Perawat rawat luka care Giver	4	13,3
	26	86,7
Total	30	100
Gaji		
Dibawah UMR	16	53,3
UMR	14	46,7
Total	30	100
Tunjangan		
Ada	30	100
Total	30	100
Promosi Jabatan		
Tidak Ada	30	100
Total	30	100
Prosedur Kerja		
Ada	30	100
Total	30	100
Jika Ada		
Tidak mengganggu	30	100
Total	30	100
Rekan Kerja		
Baik	29	96,7
Tidak Baik	1	3,3
Total	30	100
Komunikasi		
Baik	29	96,7
Tidak baik	1	3,3
Total	30	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar 19 responden (63,3%) berusia 26-35 tahun, sebagian besar 22 responden (73,3%) berpendidikan S1 profesi keperawatan, setengahnya 15 responden (50%) lama bekerja kurang dari 3 tahun serta setengahnya 15 responden (50%) lama bekerja lebih dari 3 tahun, hampir seluruhnya 26 responden (86,7%) berstatus sebagai pekerja care giver, sebagian besar 16 responden (53,3) bergaji dibawah UMR, seluruhnya 30 responden (100%) mendapat tunjangan, seluruhnya 30 responden (100%) tidak mendapat promosi jabatan, seluruhnya 30 responden (100%) terdapat prosedur kerja, seluruhnya 30 responden (100%) merasa dengan adanya prosedur kerja tidak mengganggu, hampir seluruhnya 29 responden (96,7%) memiliki rekan kerja yang baik, hampir seluruhnya 29 responden (96,7%) memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.

4.3 Data Khusus

Tabel 4.2 Tabel Distribusi Data Khusus

Karakteristik Tingkat Kepuasan Kerja Perawat	Fekuensi (orang)	Presentase (%)
Baik	6	20
Cukup	10	33,3
Kurang	14	46,7
Total	30	100

(Sumber: Data Primer, 2023)

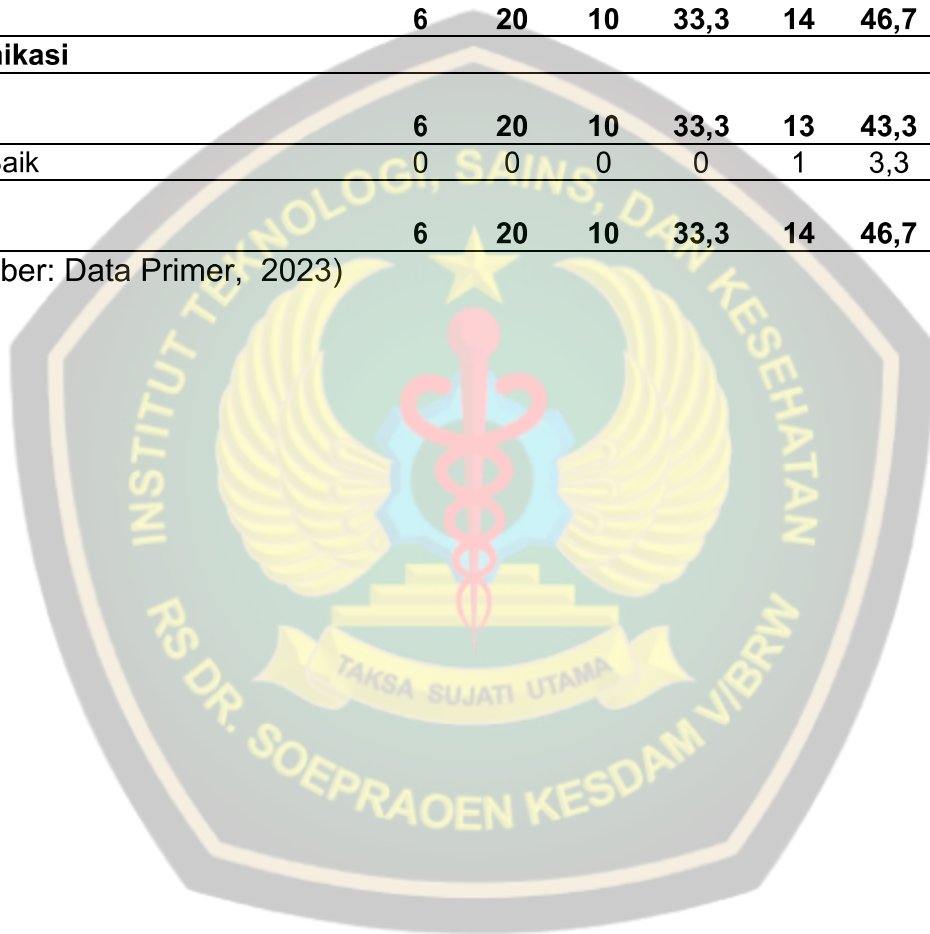
Berdasarkan tabel diatas didapatkan tingkat kepuasan kerja perawat hampir setengahnya 14 responden (46,7%) memiliki tingkat kepuasan kurang.

Table 4.3 Tabulasi Silang

Hubungan Antar Variabel	Tingkat Kepuasan Kerja Perawat						Total	
	Baik		Cukup		Kurang		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Umur								
17-25 Tahun(Remaja Awal)	2	6,7	2	6,7	5	16,7	9	30
26-35(Dewasa Awal)	4	13,3	8	26,7	7	23,3	19	63,3
36-45 Tahun(Dewasa Akhir)	0	0	0	0	2	6,7	2	6,7
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Pendidikan								
SPK	0	0	0	0	1	3,3	1	3,3
D-III Keperawatan	1	3,3	0	0	6	20	7	23,3
S1 Profesi Keperawatan	5	16,7	10	33,3	7	23,3	22	73,3
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Lama Bekerja								
< 3 tahun	3	10	6	20	6	20	15	50
>3 tahun	3	10	4	13,3	8	26,7	15	50
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Status Pekerjaan								
Perawat rawat luka	1	3,3	1	3,3	2	6,7	4	13,3
care Giver	5	16,7	9	30	12	40	26	86,7
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Gaji								
Dibawah UMR	6	20	6	20	4	13,3	16	53,3
UMR	0	0	4	13,3	10	33,3	14	46,7
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Tunjangan								
Ada	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Promosi Jabatan								
Tidak Ada	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Prosedur Kerja								
Ada	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Jika Ada								

Tidak Mengganggu	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Rekan Kerja								
Baik	6	20	10	33,3	13	43,3	29	96,7
Tidak Baik	0	0	0	0	1	3,3	1	3,3
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100
Komunikasi								
Baik	6	20	10	33,3	13	43,3	29	96,7
Tidak Baik	0	0	0	0	1	3,3	1	3,3
Total	6	20	10	33,3	14	46,7	30	100

(Sumber: Data Primer, 2023)



Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil tingkat kepuasan kerja perawat hampir seluruhnya 19 responden (63,3%) berusia 26-35 tahun dengan frekuensi hampir setengahnya 8 responden (26,7%) dengan kategori cukup. Berdasarkan Pendidikan perawat *home care* di pedis care kota malang didapatkan hasil sebagian besar 22 responden (73,3%) lulusan S1 profesi keperawatan dengan frekuensi hampir setengahnya 10 responden (33,3%) dengan kategori cukup. Berdasarkan lama bekerja perawat *home care* di pedis care kota malang didapatkan hasil setengahnya 15 responden (50%) bekerja lebih dari 3 tahun dengan frekuensi hampir setengahnya 8 responden (26,7%) dengan kategori kurang. Berdasarkan status pekerjaan perawat *home care* hampir seluruhnya 26 responden (86,7%) bekerja sebagai perawat *care giver* dengan frekuensi 12 responden (40,%) dengan kategori kurang. Berdasarkan gaji yang diperoleh selama bekerja di pedis care kota malang dengan sebagian besar 16 responden (53,3%) bergaji di bawah umr dengan frekuensi sebagian kecil 6 responden (20%) dengan kategori baik , 6 responden (20%) dengan kategori cukup. Berdasarkan tunjangan yang diperoleh saat bekerja di pedis care kota malang di dapatkan hasil seluruhnya 30 responden (100%) mengatakan mendapatkan tunjangan dengan frekuensi 14 responden (46,3%) dengan kategori kurang. Berdasarkan ada atau tidaknya promosi jabatan yang ada di pedis care kota malang di dapatkan hasil seluruhnya 30 responden (100%) mengatakan tidak ada promosi jabatan dengan frekuensi 14 responden (46,7%) dengan kategori kurang. Berdasarkan

prosedur kerja yang ada di pedis care kota malang didapatkan hasil seluruhnya 30 responden (100%) mengatakan terdapat prosedur kerja dengan frekuensi 14 responden (46,7%) dengan kategori kurang. Berdasarkan prosedur kerja yang ada di pedis care kota malang 30 responden (100%) mengatakan tidak mengganggu dengan adanya prosedur kerja tersebut dengan frekuensi 14 responden (46,7%) dengan kategori kurang. Berdasarkan rekan kerja yang ada di pedis care kotamalang didapatkan hasil 29 responden (96,7%) mengatakan rekan kerja di pedis care baik dengan frekuensi hampir setengahnya 13 responden (43,3%) dengan kategori kurang. Berdasarkan komunikasi dengan sesama rekan kerja di pedis care didapatkan hasil 29 responden (96,7%) mengatakan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja dengan frekuensi hampir setengahnya 13 responden (43,3%) dikategorikan kurang.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di pedis care kota malang dengan jumlah 30 responden, diperoleh data hasil pada tabel 4.2 bahwa tingkat kepuasan kerja perawat hampir setengahnya 14 responden (46,7%) memiliki tingkat kepuasan kurang, hampir setengahnya 10 responden (33,3%) memiliki tingkat kepuasan cukup, sebagian kecil 6 responden (20%) memiliki tingkat kepuasan baik.

Berdasarkan tabel 4.2 dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa tingkat kepuasan kerja perawat

hampir setengahnya 14 responden (46,7%) memiliki tingkat kepuasan kurang.

Menurut Suriasumantri dalam Nurroh (2017) Pengetahuan adalah suatu hasil tahu dari manusia atas penggabungan atau kerjasama antara suatu subyek yang mengetahui dan objek yang diketahui. Segenap apa yang diketahui tentang sesuatu objek tertentu sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Tanpa pengetahuan seseorang tidak mempunyai dasar untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan terhadap masalah yang dihadapi (Mrl et al., 2019). Umur adalah usia individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Sneed dan Herman 1990 dalam Panggabean (2015) juga menghasilkan kesimpulan yaitu bahwa karakteristik individu (usia,) tidak ada keterkaitan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Selain itu, perkembangan karier individu juga dapat memainkan peran dalam keterkaitan antara usia dan kepuasan kerja. Beberapa orang mungkin mengalami peningkatan kepuasan kerja seiring bertambahnya usia karena pengalaman yang lebih banyak, sementara yang lain mungkin mengalami penurunan kepuasankarena faktor-faktor tertentu.

Menurut Teguh Triwiyanto (2014) menyatakan bahwa "Pendidikan formal adalah jalur pendidikan terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan

menengah dan pendidikan tinggi”. Artinya, profesi perawat adalah salah satu profesi kesehatan yang memerlukan pendidikan formal yang intensif dan terstruktur, didapatkan hasil bahwa sebagian besar 22 responden (73,3%) lulusan S1 profesi keperawatan dengan frekuensi hampir setengahnya 10 responden (33,3%) dengan kategori cukup.

Berdasarkan data yang diperoleh, Seseorang yang memiliki pengetahuan luas maka orang tersebut akan baik pengetahuannya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian pada data responden yang memiliki usia lebih tinggi termasuk usia dengan daya tangkap dan pola pikir yang matang dan optimal, didapatkan data bahwa tingkat kepuasan kerja perawat hampir seluruhnya 19 responden (63,3%) berusia 26-35 tahun dengan frekuensi hampir setengahnya 8 responden (26,7%) dengan kategori cukup. Oleh karena itu, penting untuk diingat bahwa keterkaitan antara usia dan kepuasan kerja tidak bersifat kausal. Artinya, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh usia, tetapi juga oleh berbagai faktor lain, seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, gaji, dan lain-lain.

Berdasarkan tabel 4.2 dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa tingkat kepuasan kerja perawat hampir setengahnya 10 responden (33,3%) memiliki tingkat kepuasan cukup.

Menurut (Callea, et al.,2016). Menunjukkan bahwa kepuasan kerja mudah dicapai oleh pegawai yang memiliki

pekerjaan tetap. Sedangkan pekerja kontrak lebih tidak mudah mengalami kepuasan kerja. Menurut peneliti hubungan antara status pekerjaan dengan kepuasan kerja adalah kompleks dan dapat dipengaruhi oleh sebagian faktor. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kebahagiaan, puas, atau kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaji, peluang pengembangan, hubungan dengan rekan kerja dan kesesuaian antara keterampilan dan tugas yang dijalankan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi cenderung lebih meningkatkan kepuasan kerja

Berdasarkan tingkat kepuasan kerja perawat dengan kategori status pekerjaan didapatkan hasil hampir seluruhnya 26 responden (86,7%) bekerja sebagai perawat *care giver* dengan frekuensi 12 responden (40,%) dengan kategori kurang.

Berdasarkan tabel 4.2 dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa tingkat kepuasan kerja perawat sebagian kecil 6 responden (20%) memiliki tingkat kepuasan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat di *PedisCare Kota Malang* yaitu Gaji atau upah teori Levi dan Edwin B. Flippo (2016) menunjukkan bahwa gaji atau upah memengaruhi kepuasan kerja. Responden yang memiliki gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR) mungkin

mengalami tingkat kepuasan yang beragam, tetapi masih ada sebagian yang merasa baik atau cukup puas. Hal ini menunjukkan bahwa gaji bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, dan faktor-faktor lain juga berperan

Menurut De souza (2016) yang dikutip dalam Danu Adi Wuryanto, Suharnomo (2019) saat pegawai merasa bahwa peluang emas dalam promosi, mereka akan merasa puas terhadap posisi mereka di dalam suatu organisasi atau instansi, maka nampak jelas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah promosi jabatan

Promosi jabatan penelitian mencatat bahwa kurangnya peluang promosi jabatan di antara perawat (100% responden mengatakan tidak ada promosi jabatan) dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang rendah. Promosi jabatan dapat menjadi salah satu bentuk pengakuan dan penghargaan yang memotivasi karyawan.

Menurut teori ini yang dikenal sebagai “Teori Kepuasan Kerja” (Job Satisfaction Theory), menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka memenuhi harapan, termasuk harapan tentang prosedur kerja yang ada.

Tingkat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh persepsi terhadap prosedur kerja. Sebagian besar responden menganggap prosedur kerja kurang memadai (46,7%). Ketidaksesuaian antara

harapan dan kenyataan dalam pelaksanaan prosedur kerja dapat menghasilkan ketidakpuasan dan dampak negatif pada kepuasan kerja.

Menurut “Teori Hubungan Antar-Rekan Kerja” (Interpersonal Relationship Theory) yang berkaitan positif antara rekan kerja dapat memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan produktivitas. Dalam hal ini, sebagian besar responden yang menganggap rekan kerja baik mungkin merasa nyaman dan senang bekerja dengan tim mereka, yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Namun, ada sejumlah kecil responden (43,3%) yang menganggap rekan kerja kurang baik. Ini dapat menunjukkan adanya masalah interpersonal atau ketidaksesuaian dalam tim. Konflik, komunikasi yang buruk, atau masalah lainnya yang berkaitan dengan rekan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja

Menurut Teori Komunikasi Organisasi: Teori ini menekankan pentingnya komunikasi yang baik dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif. Ketika komunikasi dianggap baik, hal ini dapat meningkatkan pemahaman, koordinasi, dan kerja tim, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Meskipun sebagian besar responden merasa menjalin komunikasi yang baik dengan sesama

rekan kerja, ada yang merasa kurang puas. Komunikasi yang buruk dapat mengganggu pemahaman, kolaborasi, dan kerja tim, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Didapatkan hasil 29 responden (96,7%) mengatakan menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerjadengan frekuensi hampir setengahnya 13 responden (43,3%) dikategorikan kurang

