



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA AHLI
TEKNOLOGI LABORATORIUM MEDIK DI LABORATORIUM RUMAH
SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG**



**PROGRAM STUDI D IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG**

2018

***Corresponding Author:**

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusmicapricornakes@gmail.com

PERNYATAAN PERSETUJUAN

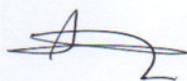
Manuscript dengan Judul

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA AHLI TEKNOLOGI LABORATORIUM MEDIK DI LABORATORIUM RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipublikasikan

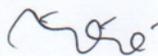
Semarang, 28 September 2018

Pembimbing I



Dr. Budi Santosa, M.Si.Med
NIK. 28.6.1026.033

Pembimbing II



Dr. Tri Hartiti, SKM, M.Kep
NIK. 28.6.1026.026

***Corresponding Author:**

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang. Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusmicapricornanakes@gmail.com



***Corresponding Author:**

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusmicapricornanakes@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Rusmiati
NIM : G1C217015
Fakultas/Jurusan : Fakultas Keperawatan dan Kesehatan / D4 Analisis Kesehatan
Jenis Penelitian : Skripsi
Judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Ahli Teknologi
Laboratorium Medik di Laboratorium Rumah Sakit Roemani
Muhammadiyah Semarang.
Email : rusmicapricornanakes@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan Unimus atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih medikan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangakalan data (*database*), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan Unimus, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Unimus, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 28 September 2018

Yang menyatakan



(Rusmiati)

***Corresponding Author:**

Rusmiati

Program Studi DIV Analisis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang. Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusmicapricornanakes@gmail.com

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA AHLI TEKNOLOGI LABORATORIUM MEDIK DI LABORATORIUM RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG

Rusmiati¹, Budi Santosa², Tri Hartiti

1. Program studi D IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang.
2. Dosen Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang.

Info Artikel

Abstrak

The success of the hospital is strongly influenced by the performance of its employees. Employee performance is influenced by many factors, one of which is the factor of job satisfaction. Job satisfaction is very important in determining how far an organization achieves its objectives. Employees who have positive job satisfaction will produce quality services. This study aims to determine the factors that influence the job satisfaction of Medical Laboratory Technology Experts in the Laboratory of Roemani Muhammadiyah Hospital Semarang. This research is a quantitative research with analytic observational criteria with a cross sectional approach. Samples were obtained using total sampling technique. The number of samples was 20 officers of the Medical Laboratory Technology Expert of Muhammadiyah Remani Hospital Semarang. The results of the study showed that 9 medical staff were satisfied (45%), dissatisfied 11 people (55%). Based on statistical tests with the Spearman correlation test, it is known that the factors that influence job satisfaction are supervision, inter-employee relations, working conditions and opportunities for advancement. Statistical test results obtained there was a relationship between supervision and job satisfaction ($p = 0.001 < 0.005$) with a strong correlation strength ($r = 0.698$), there was a relationship between the relationship between employees and job satisfaction ($p = 0.045 < 0.005$), with the strength of correlation the medium ($r = 0.452$), there is a relationship between working conditions and job satisfaction ($p = 0.001 < 0.005$), with a strong correlation strength ($r = 0.664$), there is a relationship between opportunities to progress and job satisfaction ($p = 0.039 < 0.005$), with moderate correlation ($r = 0.464$). But there is no relationship between salary, the work itself with job satisfaction.

Keywords :

Factors influencey job satisfaction, job satisfactio

Pendahuluan

Pelayanan laboratorium merupakan salah satu kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

yang menunjang pelayanan kesehatan. Pelanggan rumah sakit harus dilayani dengan *service* dengan prima dan cepat, sebaliknya jika pelayanan yang dilakukan tidak prima maka pelanggan akan beralih ke rumah sakit

*Corresponding Author:

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusmicapricornakes@gmail.com

lain. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam menentukan seberapa jauh suatu organisasi mencapai tujuannya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya, dimana kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner, 2014). Namun kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, semakin tinggi aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Tingkat kepuasan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sedangkan ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan pegawai dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidak lancaran dalam menjalankan pelayanan kesehatan sehingga menimbulkan kerugian dan akan menurunkan kinerja rumah sakit itu sendiri (Handoko TH, 2002). Pada tanggal 14 Maret 2018 dilakukan wawancara dengan petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang mereka menyatakan bahwa belum pernah dilakukan pengukuran kepuasan kerja selama mereka kerja di rumah sakit tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja Ahli Teknologi Laboratorium Medik di Laboratorium Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Bahan dan Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan kriteria observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Ahli Teknologi Laboratorium Medik di Laboratorium Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dengan jumlah 20 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu dengan teknik *sampling* jenuh atau disebut dengan total *sampling*.

***Corresponding Author:**

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusicapricornanakes@gmail.com

Pengumpulan data dalam penelitian ini bersifat primer, data yang diperoleh secara langsung tanpa melalui perantara dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan antar pegawai, lingkungan kerja dan peluang untuk maju serta kepuasan kerja ATLM di laboratorium Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Kuesioner gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan antar pegawai, lingkungan kerja, dan peluang untuk maju masing-masing 6 *item* dengan pernyataan kuesioner terdiri dari sangat setuju, setuju dan tidak setuju. Pada Kuesioner kepuasan kerja 6 *item* pernyataan dengan pernyataan sangat puas, puas dan tidak puas. Setelah Kuesioner diisi oleh responden maka kuesioner dikumpulkan kembali untuk diperiksa kelengkapan dalam pengisian kuesioner tersebut.

Instrumen yang akan digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validasi reliabilitas instrumen menggunakan program aplikasi SPSS untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel yang akan diteliti sehingga dapat menjamin data yang akurat. Setelah data terkumpul dilanjutkan perhitungan dengan analisis univariat dan bivariat, analisis bivariat dengan menggunakan korelasi *spearman* untuk menghubungkan variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan kepuasan kerja Ahli Teknologi Laboratorium Medik di Laboratorium Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Hasil

a. Analisis Univariat

Analisis univariat pada penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Ahli Teknologi Laboratorium Medik di Laboratorium Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Selanjutnya hasil dapat di jelaskan pada urainya berikur ini.

1. Gaji

Tabel 1. Distribusi frekuensi berdasarkan kategori gaji pada petugas ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

Kategori	Jumlah(n)	Persentase
Sesuai	8	40.0
Tidak Sesuai	12	60.0
Total	20	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang terdapat 8 orang (40.0 %) memiliki persepsi gaji sesuai harapan, sesuainya gaji dipengaruhi oleh gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, gaji yang diterima sesuai dengan pendidikan, gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan sedangkan 12 orang (60.0%) memiliki persepsi gaji tidak sesuai harapan, tidak sesuainya gaji dipengaruhi oleh tidak setujunya dengan pernyataan bahwa gaji yang diterima memenuhi prinsip keadilan, gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja.

2. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 2. Distribusi frekuensi berdasarkan kategori pekerjaan itu sendiri pada petugas ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

Kategori	Jumlah(n)	Persentase (%)
Menarik	10	50.0
Tidak Menarik	10	50.0
Total	20	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang terdapat 10 orang (50%) memiliki persepsi pekerjaan menarik, menariknya pekerjaan itu sendiri dipengaruhi oleh merasa bangga dengan pekerjaannya, pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan, pekerjaan yang dikerjakan menarik dan menantang, sedangkan 10 orang (50.0%) lainnya memiliki persepsi pekerjaan tidak menarik, tidak menariknya dipengaruhi

*Corresponding Author:

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusmicapricornakes@gmail.com

oleh tidak setujunya dengan pernyataan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kompetensi dan minat.

3. Supervisi

Tabel 3. Distribusi frekuensi berdasarkan kategori supervisi pada petugas ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

Kategori	Jumlah(n)	Persentase
Sesuai	8	40.0
Tidak Sesuai	12	60.0
Total	20	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang adalah 8 orang (40.0%) memiliki persepsi supervisi sesuai prosedur, sesuainya supervisi dipengaruhi oleh atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas, menilai prestasi kerja pegawai sesuai prosedur, pengawasan mengenai hal-hal teknis sesuai prosedur sedangkan 12 orang (60.00%) lainnya memiliki persepsi supervisi tidak sesuai prosedur, tidak sesuainya supervisi dipengaruhi oleh tidak setujunya dengan cara atasan melakukan koreksi kesalahan pada pegawai.

4. Hubungan antar Pegawai

Tabel 4. Distribusi frekuensi berdasarkan kategori hubungan antar pegawai pada petugas ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

Kategori	Jumlah(n)	Persentase
Baik	16	80.0
Tidak Baik	4	20.0
Total	20	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang adalah 16 orang (80.0%) memiliki hubungan baik, baiknya hubungan dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik, mendapatkan dukungan dari atasan, rekan kerja dapat dipercaya sedangkan 4 orang (20.0%) memiliki hubungan tidak baik, tidak baiknya hubungan dipengaruhi oleh tidak

setujunya dengan pernyataan tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama.

5. Kondisi Kerja

Tabel 5. Distribusi frekuensi berdasarkan kategori kondisi kerja pada petugas ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

Kategori	Jumlah(n)	Persentase
Mendukung	13	65.0
Tidak Mendukung	7	35.0
Total	20	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang adalah 13 orang (65.0%) memiliki persepsi kondisi kerja mendukung, mendukungnya kondisi kerja dipengaruhi oleh rasa aman dan nyaman di tempat kerja, baiknya pencahayaan ditempat kerja, sedangkan 7 orang (35.0%) memiliki persepsi kondisi kerja tidak mendukung, tidak mendukungnya kondisi kerja dipengaruhi oleh tidak setujunya dengan alat yang tersedia dapat menunjang pekerjaan dengan sempurna, fasilitas di tempat kerja sudah sesuai dengan keamanan dan keselamatan kerja.

6. Peluang untuk Maju

Tabel 6. Distribusi frekuensi berdasarkan kategori peluang untuk maju petugas ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang tahun 2018.

Kategori	Jumlah(n)	Persentase
Tinggi	3	15.0
Rendah	17	85.0
Total	20	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang adalah 3 orang (15.0%) memiliki peluang untuk maju tinggi, tingginya peluang untuk maju dipengaruhi oleh kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) sudah sesuai prosedur sedangkan 17 orang (85.0%) memiliki peluang untuk maju rendah, rendahnya

*Corresponding Author:

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusmicapricornanakes@gmail.com

peluang untuk maju dipengaruhi oleh tidak setujunya dengan pernyataan tersedia kenaikan jabatan bagi pekerja dengan prestasi baik, tersedia kesempatan yang cukup besar bagi pekerja untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja.

7. Kepuasan Kerja

Tabel 7. Distribusi frekuensi berdasarkan kategori kepuasan kerja petugas ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

Variabel	Jumlah(n)	Persentase
Puas	9	45.0
Tidak Puas	11	55.0
Total	20	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang adalah 9 petugas (45.0%) puas, sedangkan 11 petugas (55.0%) tidak puas.

b. Analisa Bivariat

1. Gaji dengan Kepuasan Kerja

Tabel 8. Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja petugas ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

	Gaji	Kepuasan			R	p Value
		Tidak Puas	Puas	Total		
Tidak Sesuai		8	4	12	0,287	0,220
Sesuai		3	5	8		
Total		11	9	20		

Berdasarkan tabel 24 diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dari faktor gaji yakni 12 orang memiliki persepsi gaji tidak sesuai, 8 orang memiliki persepsi gaji sesuai. Pada uji korelasi *Spearman* diperoleh nilai signifikansi 0,220 > 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan gaji dengan kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dengan nilai koefisien korelasi 0,287.

2. Pekerjaan itu sendiri dengan Kepuasan Kerja

Tabel 9. Hubungan Pekerjaan itu sendiri dengan Kepuasan Kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

	Kepuasan			R	p Value
	Tidak Puas	Puas	Total		
Pekerjaan Tidak Menarik	6	4	10	0,101	0,673
Menarik	5	5	10		
Total	11	9	20		

Berdasarkan tabel 25 diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dari faktor pekerjaan itu sendiri yakni 10 orang memiliki persepsi bahwa pekerjaan itu sendiri menarik, 10 orang lainnya memiliki persepsi bahwa pekerjaan itu sendiri tidak menarik. Pada uji korelasi *spearman* diperoleh nilai signifikansi $0,673 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dengan nilai koefisien korelasi 0,101.

3. Supervisi dengan Kepuasan Kerja

Tabel 10. Hubungan Supervisi dengan Kepuasan Kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

	Kepuasan			R	p Value
	Tidak Sesuai	Puas	Total		
Supervisi Tidak Sesuai	9	3	12	0,698	0,001
Sesuai	2	6	8		
Total	11	9	20		

Berdasarkan tabel 26 diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dari faktor supervisi yakni 12 orang memiliki persepsi bahwa supervisi tidak sesuai, 8 orang memiliki persepsi bahwa supervisi sesuai. Pada uji korelasi *spearman* diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan supervisi dengan

kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dengan nilai koefisien korelasi 0,698 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Dua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dan positif, sehingga semakin sesuai prosedur supervisi maka semakin tinggi kepuasan kerja petugas ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

4. Hubungan antar pegawai dengan Kepuasan Kerja

Tabel 11. Hubungan Hubungan antar pegawai dengan Kepuasan Kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

	Kepuasan			R	p Value
	Tidak Baik	Puas	Total		
Hubungan Tidak Baik	4	0	4	0,452	0,045
Baik	7	9	16		
Total	11	9	20		

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dari faktor hubungan antar pegawai yakni 16 orang memiliki hubungan baik, 4 orang memiliki hubungan tidak baik. Pada uji korelasi *spearman* diperoleh nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan hubungan antar pegawai dengan kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dengan nilai koefisien korelasi 0,452 yang artinya memiliki hubungan yang sedang. Dua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang dan positif, sehingga semakin baik hubungan hubungan antar pegawai maka semakin baik tinggi kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

***Corresponding Author:**

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusmicapricornanakes@gmail.com

5. Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja
Tabel 12. Hubungan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

	Kepuasan			R	p Value
	Tidak Puas	Puas	Total		
Kondisi Tidak Kerja Mendukung	7	0	7	0,664	0,001
Mendukung	4	9	13		
Total	11	9	20		

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dari faktor kondisi kerja yakni 13 orang memiliki persepsi bahwa kondisi kerja mendukung, 7 orang memiliki persepsi bahwa kondisi kerja tidak mendukung. Pada uji korelasi *sperman* diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dengan nilai koefisien korelasi 0,664 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Dua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dan positif, sehingga semakin mendukung kondisi kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

6. Peluang untuk Maju dengan Kepuasan Kerja

Tabel 13. Hubungan Peluang untuk maju dengan Kepuasan Kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2018.

	Kepuasan			R	p Value
	Tidak Puas	Puas	Total		
Peluang Rendah	11	6	17	0,464	0,039
Tinggi	0	3	3		
Total	11	9	20		

Berdasarkan tabel 25 diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dari faktor peluang untuk maju yakni 3 orang memiliki persepsi bahwa peluang untuk maju

tinggi, 17 orang memiliki persepsi bahwa peluang untuk maju rendah. Pada uji korelasi *sperman* diperoleh nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dengan nilai koefisien korelasi 0,464 yang artinya memiliki hubungan yang sedang. Dua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang dan positif, sehingga semakin tinggi peluang untuk maju maka semakin tinggi kepuasan kerja petugas ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian ini di peroleh hasil bahwa tidak ada hubungan gaji, pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja, ada hubungan supervisi, hubungan antar pegawai, kondisi kerja dan peluang untuk maju dengan kepuasan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja dengan gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan antar pegawai, lingkungan kerja dan peluang untuk maju menunjukkan kepuasan kerja ATLM Rumah sakit Roemani yang puas sebesar 45% sedangkan yang tidak puas 55%.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah;
a. Supervisi

Hasil pengukuran supervisi terhadap 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didapatkan 40% (8 orang) yang memiliki persepsi bahwa supervisi sesuai, sedangkan 60% lainnya (12 orang) memiliki persepsi bahwa supervisi yang dilakukan tidak sesuai. Sesuainya supervisi dipengaruhi oleh "atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas", "menilai prestasi kerja pegawai sesuai prosedur", "pengawasan mengenai hal-hal teknis sesuai prosedur". Tidak sesuai supervisi dipengaruhi oleh tidak setujunya dengan "cara atasan melakukan koreksi kesalahan pada pegawai". Berdasrkan analisis bivariat dengan uji korelasi *Rank Spearman*

***Corresponding Author:**

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusicapricornanakes@gmail.com

menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara supervisi dengan kepuasan kerja ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins bahwa faktor supervisi mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Winanda yang hasil penelitiannya ada hubungan faktor supervisi dengan kepuasan kerja.

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi pemimpin yaitu usaha untuk mempengaruhi kegiatan petugas melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan dalam perusahaan, perlunya pengarahan, perhatian, serta motivasi dari supervisor diharapkan mampu memacu petugas untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik dan meningkatkan kepuasan kerja. Supervisor yang efektif membantu produktivitas karyawan melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan pemberian petunjuk mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Hubungan antar pegawai/Rekan kerja

Dari hasil pengukuran hubungan antar pegawai terhadap 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didapatkan 80% (16 orang) yang memiliki hubungan baik, sedangkan 20% (4 orang) memiliki hubungan tidak baik. Baiknya hubungan antar pegawai di pengaruhi oleh "hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik", "mendapatkan dukungan dari atasan", "rekan kerja dapat dipercaya". Tidak baiknya hubungan di pengaruhi oleh tidak setujunya "tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama". Berdasarkan analisis bivariat dengan uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa ada hubungan sedang antara hubungan antar pegawai dengan kepuasan kerja ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins bahwa hubungan antar pegawai mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Winanda yang dimana hasil penelitiannya terdapat

hubungan hubungan antar pegawai dengan kepuasan kerja.

Hubungan antar pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Dukungan dari rekan kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi petugas, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar menyelesaikan pekerjaan. Sifat kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja petugas dapat ditingkatkan melalui adanya hubungan baik dari semua pihak yang ada dalam perusahaan seperti adanya perhatian, kelompok kerja yang bagus, dapat membuat kerja lebih menyenangkan sehingga menjadikan support, kesenangan, nasehat bagi petugas.

c. Kondisi kerja/Lingkungan kerja

Pekerja menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik. Karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan dan kesenangan secara fisik. Penerangan terlalu kecil, udara kotor dapat menyebabkan ketidak nyamanan pekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi rasa aman bagi karyawan dalam bekerja. Hal ini berhubungan dengan teori motivasi pemenuhan kebutuhan pada teori Maslow.

Dari hasil pengukuran kondisi kerja terhadap 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didapatkan 65% (13 orang) yang memiliki persepsi bahwa kondisi kerja mendukung, sedangkan 35% (7 orang) memiliki persepsi bahwa kondisi kerja tidak mendukung. Mendukungnya kondisi kerja di pengaruhi oleh "rasa aman dan nyaman di tempat kerja", dan "baiknya pencahayaan di tempat kerja". Tidak mendukungnya kondisi kerja di pengaruhi oleh tidak setujunya dengan "alat yang tersedia dapat menunjang pekerjaan dengan sempurna", tidak setujunya dengan "fasilitas di tempat kerja sudah sesuai dengan keamanan dan keselamatan kerja". Berdasarkan analisis bivariat dengan uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa ada hubungan kuat kondisi kerja dengan kepuasan kerja ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

*Corresponding Author:

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusicapricornanakes@gmail.com

Penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins bahwa kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini sependapat dengan penelitian Wibowo (2014).

d. Peluang untuk maju/Promosi

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menempati suatu jabatan yang tinggi, sehingga dengan adanya kesempatan promosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Dari hasil pengukuran terhadap 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didapatkan 15% (3 orang) yang memiliki peluang tinggi, sedangkan 85% (17 orang) lainnya memiliki peluang rendah. Tingginya peluang di pengaruhi oleh “kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) sudah sesuai prosedur”. Rendahnya peluang di pengaruhi oleh tidak setujunya dengan “tersedia kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir”, “tidak tersedia kenaikan jabatan bagi pekerja dengan prestasi baik”, “tidak tersedia kesempatan yang cukup besar bagi pekerja untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja”. Berdasarkan analisis bivariat dengan uji korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa ada hubungan sedang peluang untuk maju dengan kepuasan kerja ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins bahwa peluang untuk maju/promosi mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusman (2016).

Faktor-faktor yang tidak mempengaruhi kepuasan kerja ATLM di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang antaralain ;

a. Gaji

Kepuasan kerja seseorang karyawan di tunjukan oleh gaji karena dengan gaji yang

diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karyawan banyak menginginkan sistem pembayaran yang adil, tidak ambigu dan sesuai dengan harapan, ketika pembayaran adil dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat maka ada kemungkinan terciptanya kepuasan (Robbins *at al*, 2008).

Hasil penelitian terhadap 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didapatkan 60% (12 orang) yang memiliki persepsi bahwa gaji tidak sesuai dan 40% lainnya (8 orang) memiliki persepsi bahwa gaji sesuai. Sesuainya gaji di pengaruhi oleh gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Tidak sesuainya gaji di pengaruhi oleh tidak setujunya bahwa gaji yang diterima memenuhi prinsip keadilan dan tidak setujunya bahwa gaji yang di terima sesuai dengan pengalaman kerja. Berdasarkan analisis bivariat dengan uji korelasi *Rank spearman* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan faktor gaji dengan kepuasan kerja ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Hasil penelitian oleh Rusman (2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan gaji dengan kepuasan kerja. Sesuai yang di ungkapkan oleh Robbins bahwa faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah gaji (Wolo 2015).

Penelitian ini menunjukkan perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusman (2016). Serupa yang di ungkapkan oleh Herzberg dalam membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu ada faktor motivator dan faktor *hygiene*, faktor motivator merupakan faktor yang menimbulkan kepuasan sedangkan faktor *hygene* merupakan faktor yang sering kali tidak menimbulkan kepuasan kerja, yang dimana gaji merupakan salah satu faktor *hygene* (Wirani 2017). Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2011) dengan judul analisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan Puskesmas di

*Corresponding Author:

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusicapricornanakes@gmail.com

kecamatan Gunung pati Semarang, yang mengatakan bahwa gaji bukan faktor yang menentukan kepuasan kerja.

b. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja dan menjadi salah satu faktor penting yang mengakibatkan kepuasan kerja. Seseorang cenderung menyukai pekerjaannya karena dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya.

Hasil penelitian terhadap 20 petugas ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didapatkan 50% (10 orang) yang memiliki persepsi bahwa pekerjaan itu sendiri menarik, sedangkan 50% lainnya (10 orang) memiliki persepsi bahwa pekerjaan itu sendiri tidak menarik. Menariknya pekerjaan itu sendiri di pengaruhi oleh “merasa bangga dengan pekerjaan”, “pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan” dan “pekerjaan yang di kerjakan menarik dan menantang”. Tidak menariknya pekerjaan itu sendiri di pengaruhi oleh tidak setujunya bahwa “pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kompetensi dan minat”. Berdasarkan analisis bivariat dengan uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja ATLM Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Hasil penelitian oleh Rusman (2016) yang menunjukkan hasil bahwa ada hubungan faktor pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja. Sesuai yang diungkapkan oleh Robbins yang mengatakan bahwa faktor pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusman (2016) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan faktor pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja. Namun penelitian ini sependapat dengan penelitian yang di lakukan oleh Elprida Sirait yang hasil penelitiannya bahwa faktor pekerjaan itu sendiri tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Fakto-fakor yang mempengaruhi kepuasan kerja Ahli Teknologi Laboratorium Medik di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yaitu supervisi, hubungan antar pegawai, kondisi kerja dan peluang untuk maju.
2. Ahli Teknologi Laboratorium Medik di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang memiliki gaji sesuai sebanyak 8 orang (40%), tidak sesuai 12 orang (60%), pekerjaan itu sendiri menarik sebanyak 10 orang (50%), tidak menarik 10 orang (50%), supervisi yang sesuai sebanyak 8 orang (40%), yang tidak sesuai 12 orang (60%), hubungan antar pegawai baik sebanyak 16 orang (80%), tidak baik 4 orang (20%), kondisi kerja mendukung sebanyak 13 orang (65%), tidak mendukung 7 orang (35%), peluang untuk maju tinggi sebanyak 3 orang (15%), yang rendah 17 orang (85%).
3. Ahli Teknologi Laboratorium Medik di rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang memiliki kepuasan kerja sebanyak 9 orang (45%), tidak puas sebanyak 11 orang (55%).
4. Ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kepuasan kerja ($p=0,001<0,05$) dengan kekuatan korelasi yang kuat ($r=0,698$), ada hubungan yang signifikan antara hubungan antar pegawai dengan kepuasan kerja ($p=0,045$) dengan kekuatan korelasi yang sedang ($r=0,452<0,05$), ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja ($p=0,001<0,05$) dengan kekuatan korelasi yang kuat ($r=0,664$), ada hubungan yang signifikan antara peluang untuk maju dengan kepuasan kerja ($p=0,039<0,05$) dengan kekuatan korelasi yang sedang ($r=0,0464$). Tidak ada hubungan gaji dengan kepuasan kerja ($p=0,220>0,05$), tidak ada hubungan

***Corresponding Author:**

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusicapricornanakes@gmail.com

pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja ($p=0,673>0,05$).

Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Ahli Teknologi Laboratorium Medik di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang maka penulis menyampaikan saran kepada

1. Instansi terkait disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan supervisi dan lingkungan kerja guna untuk meningkatkan kepuasan kerja Ahli Teknologi Laboratorium Medik.
2. Instansi terkait disarankan untuk mempertahankan hubungan antar pegawai serta memperhatikan peluang untuk maju bagi pekerja.
3. Peneliti selanjutnya perlu meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja Ahli Teknologi Laboratorium Medik.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dr. Budi Santosa M.Si.Med, selaku dosen pembimbing pertama Dr. Tri Hartiti, SKM, M.Kep selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan banyak arahan, bimbingan, masukan, serta motivasi dalam membimbing peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian dan artikel ini dengan baik. Keluarga dan sahabat yang

telah memberikan nasihat, doa, dan dukungannya, serta responden dan pihak-pihak yang membantu penelitian ini hingga penelitian ini bisa selesai dengan baik dan benar.

Referensi

Kreitner, Robert., dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9 (Buku 1) Jakarta: Salemba.

Handoko TH. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. 2002. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati dan Wiyadi, 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mukti Wibowo, 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Universitas Brawijaya Malang.

Robbins, S.P, Judge, T.A 2008. *Organizational Behavior* (14th ed). New Jersey; Prentice Hall.

***Corresponding Author:**

Rusmiati

Program Studi DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang. Semarang Indonesia 50273

Gmail: rusmicapricornanakes@gmail.com



***Corresponding Author :**

Nur Rifqa Syauqiah

Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang Indonesia
50273

E-mail : nurrifqasyauqiah@gmail.com