

HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Amastasia Candra Mustofa, Anggun Resdasari Prasetio

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Amastasiacandra04@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah perawat bagian rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan karyawan berupa dapat menikmati pekerjaan dan perasaan senang berada di lingkungan kerja, baik secara individu maupun kelompok yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja adalah sikap mengenai pekerjaannya sendiri yang dilihat melalui berbagai aspek pada industri atau organisasi yang diperoleh melalui evaluasi kinerjanya. Sampel menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*. Jumlah sampel sebanyak 143 perawat. Pengumpulan data dengan menggunakan dua skala model Likert yaitu Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja (52 aitem) dan Skala Kepuasan Kerja (33 aitem). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy}=0,178$ dengan nilai $p= 0,033$ ($p<0,005$). Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 3,2% terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : kebahagiaan di tempat kerja, kepuasan kerja, perawat bagian rawat inap

Abstract

This study aims to determine the correlation between Happiness career at work to satisfaction at work. The subjects of this study were inpatient nurses at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang. Happiness career at work is feeling such as enjoying the work and feeling delighted being in working environment, either working individually or in team, which can promoting the performance of the employers, while satisfaction at work is a attitude about his own work that is seen through various aspect of the industry or organization obtained through the performance evaluation. The subjects of this study were inpatient nurses at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang. Samples are the Cluster Random Sampling technique. The number of samples is 143 nurses based on Issac and Michel table sampling formula. Collecting data using two Likert model scales, namely the Happiness Career at Work Scale (52 items) and the Satisfaction at Work Scale (33 items). Data analysis using simple regression analysis shows the correlation

coefficient $r_{xy} = 0.178$ with $p = 0.033$ ($p < 0.05$). These results indicate that there is a positive relationship between happiness career at work with satisfaction at work in nurses inpatient Sultan Agung Hospital in Semarang. Happiness career at work contributes 3.2% to satisfaction at work.

Keywords: happiness career at work, satisfaction at work, inpatient nurses.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi berupa layanan dan jasa pasti memiliki tujuan tersendiri untuk dapat bersaing memberikan pelayanan terbaik terhadap pemakai layanan jasa. Suatu organisasi perlu memaksimalkan seluruh faktor-faktor produksi yang ada supaya mencapai hasil yang diharapkan. Maka dari itu, kepuasan kerja harus dimiliki oleh perawat rumah sakit agar dapat memberikan kontribusi dan bertahan pada kualitas pelayanan yang diberikannya. Kepuasan kerja berperan dalam membentuk kedisiplinan dan komitmen kerja pada karyawan yang memengaruhi terhadap kualitas dalam pelayanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2011).

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perawat dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Robbins (2008) menyatakan bahwa karyawan yang puas lebih mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Karyawan yang puas lebih ramah, ceria, responsif, dan memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri. Sutrisno (2010) seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang positif. Sementara karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka akan menunjukkan sikap yang negatif yang berujung pada munculnya frustrasi, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan baik, penuh semangat dan berprestasi dengan lebih baik. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan secara psikologis, dan pada gilirannya akan timbul frustrasi.

RSI Sultan Agung Semarang merupakan suatu organisasi yang bergerak dibidang kesehatan dan jasa. Rumah sakit ini juga menerima pasien yang menggunakan asuransi dari pemerintah Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Adanya JKN ini mengakibatkan melonjaknya jumlah pasien yang menjadikan pekerjaan perawat semakin meningkat. Tuntutan untuk dapat bekerja secara cepat, tepat dan akurat menjadikan beban kerja tersendiri bagi perawat bagian rawat inap.

Utoro & Gustomo (2014) menyatakan bahwa perusahaan perlu memerhatikan hal-hal kecil yang berpotensi menjadi masalah bagi karyawan dan bersikap responsif terhadap permasalahan yang terjadi pada karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan peningkatan dan penurunan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sinaga, 2016). Perasaan aman dan nyaman dalam lingkungan kerja membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaannya. Kebahagiaan di tempat kerja perlu untuk dimiliki karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Pryce-Jones, 2010).

Veenhoven (2006) mendefinisikan kebahagiaan sebagai penilaian individu terhadap keseluruhan kualitas hidup dengan memiliki banyak perasaan positif dalam diri. Kebahagiaan merupakan kualitas kehidupan seseorang yang membuat kualitas kehidupan menjadi lebih baik seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi serta pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang baik (Biswas-Diener & Dean, 2007). Kebahagiaan dapat berasal dari dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri, dan kepribadian individu sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Fisher (2010) menyatakan bahwa karyawan membutuhkan adanya keseimbangan antara faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Pryce-Jones, 2010).

Kebahagiaan dalam bekerja adalah ketika individu dapat menikmati dan mencintai pekerjaannya secara positif (Januwarsono, 2015). Kebahagiaan di tempat kerja dapat di peroleh individu dari pendapatan individu yang sesuai, karier yang baik, pujian dan relasi sosial yang menyenangkan di tempat kerja (Payne & Cooper,2001). Pendapat lain dari Fisher (2010) bahwa ukuran komprehensif dari tingkat kebahagiaan di tempat kerja ialah mencakup keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang efektif. Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan bekerja secara optimal, karyawan yang bahagia akan berperilaku positif terhadap lingkungan kerja dan lingkungan di luar kerja, dan kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam terciptanya kebahagiaan di tempat kerja (Rode, 2004).

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa kebahagiaan di tempat kerjadan kepuasan kerjamemiliki peran penting bagi karyawan serta organisasinya. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja dengan pekerjaan dan organisasinya akan memunculkan perilaku-perilaku positif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta menilai pekerjaannya dengan baik dan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap individu dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi mencapai keberhasilan. Dari latar belakang tersebut peneliti memutuskan untuk meneliti lebih dalam mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat bagian rawat inap RSI Sultan Agung Semarang yang berjumlah 283 perawat.Dengan kriteria bekerja lebih dari setahun, pendidikan minimal D3 keperawatan. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *cluster random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan secara klaster dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Azwar, 2014). Sampel penelitian yang sebanyak 243 karyawan yang terbagi dalam lima belas divisi kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala yaitu Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja (52 aitem dengan $\alpha=0,945$) yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Fisher yaitu *Job Involvement, Engagement, Thriving and Vigor, Flow and Intrinsic Motivation* dan *Affect at Work*, sedangkan Skala Kepuasan Kerja (33 aitem dengan $\alpha=0,924$) disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans(2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p	Bentuk
Kebahagiaan di Tempat Kerja	1,087	0,188(p>0,05)	Normal
Kepuasan Kerja	0,801	0,542(p>0,05)	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai pada variabel kebahagiaan di tempat kerja sebesar 1,087 dengan signifikansi $p=0,188$ ($p>0,05$) dan nilai pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,801 dengan signifikansi $p=0,542$ ($p>0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan di tempat kerja dan kepuasan kerja memiliki distribusi data yang normal.

Tabel 2.

Uji Linearitas

Variabel	Nilai F	Signifikansi ($p < .05$)	Keterangan
Kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja	4,629	.033	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien korelasi $F=4,629$ dengan signifikansi ($p < 0,033$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja, sehingga dapat dilanjutkan pada analisis regresi.

Tabel 3.

Uji Hipotesis 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sign
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	68,096	13,982		4,870	,000
Kebahagiaan di tempat kerja	0,187	0,87	0,178	2,151	,033

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja sebesar $r_{xy} = 0,187$ dengan tingkat signifikansi sebesar ($p < 0,05$). Koefisien korelasi dengan nilai positif menunjukkan adanya arah hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja adalah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap, dapat **diterima**.

Persamaan garis linier berdasarkan tabel $Y = 68,096 + 0,187X$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja akan berubah sebesar 0,187 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel kebahagiaan di tempat kerja.

Tabel 4.

Uji Hipotesis 2

Koefisien Korelasi (R)	Signifikansi	Koefisien Determinasi	Standart Kesalahan Estimasi
0,178	0,033	0,032	7,450

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,032 memiliki arti bahwa kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 3,2% terhadap kepuasan kerja. Jadi, variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel kebahagiaan di tempat kerja sebesar 3,2%, sedangkan sisanya sebesar 96,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerjapada perawat bagian rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar ($r_{xy} = 0,178$; ($p < 0,033$)). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kebahagiaan di tempat kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja. Pada penelitian ini kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 3,2% terhadap variabel keterikatan karyawan sedangkan sebesar 96,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Biswas-Diener R. & Dean B. (2007). *Positive psychological coaching: Putting the science of happiness to work for your clients*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*. Queensland: Bond University ePublication.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT . PLN (Persero) region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Ed. Ke-10. Ahli bahasa; angelica, D. Jakarta: Salemba Empat,
- Payne, R. L. & Cooper, C. L. (2001). *Emotion at work: theory, research and applications for management*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Robbins, S., P., & Judge, T., A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Rode, J.C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction: *A longitudinal test of an integrated model*. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JOM FISIP*, 3, (2).
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Utoro, D. T., & Gustomo, A. (2014). Analysis of employee engagement in PT Kaltim Prima Coal, Indonesia. *Journal of Business and Management*. 3, (4).
- Veenhoven, R. (2006). *How do we assess how happy we are: Tenets, implications and tenability of three theories*. Dordrech: Erasmus Univerity Rotterdam.