

**ANALISIS PERBEDAAN FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA  
KEPUASAN KERJA PERAWAT PNS DAN NON PNS DI RSUD  
PROF. DR. MARGONO SOEKARJO PURWOKERTO  
(Studi di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto)**

Vienda Wirani\*, Septo Pawelas Arso, Chriswardani Suryawati

\*Vienda Wirani, [viendaw15@gmail.com](mailto:viendaw15@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Job Satisfaction is an individual thing because each individual will have different level of satisfaction in accordance with the values prevailing in each individual. The nurse is one of the professions in the hospital, and a nurse will work productively depending on job satisfaction. The hospital with the blinds of BLUD divides the employees into two, namely civil servants and non civil servants. The purpose of this study is to analyze the differences of factors that affect the job satisfaction of civil servants and non civil servants in RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. This research is a comparative descriptive research, with cross sectional study design. The population in this study were all nurses of civil servants and non civil servants. Research subjects selected using the slovin formula of 80 nurses civil servants and 80 nurses non civil servants. The result of this research shows that there are differences of job satisfactions factor of civil servants and non civil servants nurses on the forward opportunity variabels, recognition, salary and there not have differences is the work it self, achievment, responsibility, relationship between employess anda working conditions. Therefore, the hospital is expeted to pay more attention to the nurses of civil servants and non civil servants, especially on the forward opportunity, recognition, and salary, so that difference of job satisfaction can be handled so that nurses will work more productively and the performance will increase.*

**Keyword** : job satisfaction, nurses, job satisfaction factors, BLUD hospitals, civil servants and non civil servants

## PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.<sup>1</sup> Dalam menjalankan pelayanan kesehatan, rumah sakit tentunya memerlukan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas sehingga tujuannya dapat tercapai. Manusia merupakan unsur yang dapat menentukan tumbuh kembang dan kunci keberhasilan dari sebuah rumah sakit.<sup>2</sup>

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Seorang perawat dapat bekerja secara produktif atau tidak tergantung pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sedangkan ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan pegawai dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran rumah sakit dalam menjalankan pelayanan kesehatan sehingga menimbulkan kerugian dan akan

menurunkan kinerja Rumah Sakit itu sendiri.<sup>3,4</sup> Tingkat kepuasan yang berbeda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh individu.

Teori kepuasan kerja yaitu *two factor theory* yang dikemukakan oleh Herzberg dengan membagi menjadi faktor *satisfiers-dissatisfiers*. Faktor *satisfiers* yaitu faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (prestasi, promosi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan). Faktor *dissatisfiers* yaitu faktor yang menimbulkan ketidakpuasan (gaji/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, jaminan pekerjaan, supervisi dan hubungan interpersonal pegawai).<sup>5</sup>

Di Indonesia rumah sakit yang menerapkan PPK-BLU terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Non PNS.<sup>6</sup> RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo merupakan rumah sakit yang sudah menerapkan PPK-BLUD sejak tahun 2008.<sup>7</sup> Jumlah pegawai di rumah sakit yaitu 1758 yang terdiri dari 780 PNS dan 978 Non PNS dengan jumlah perawat PNS 326 dan perawat Non PNS 361.

Berdasarkan hasil studi lapangan kepuasan kerja perawat baik PNS dan Non PNS belum pernah diukur sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara menggunakan pendekatan teori Herzberg terhadap perawat PNS dan Non PNS didapatkan hasil terdapat perbedaan faktor kepuasan kerja. Perawat PNS dalam hal gaji/upah, perawat PNS gaji ditetapkan berdasarkan golongan dan jabatan dalam rumah sakit dan jumlah setiap bulannya

sama, dan terdapat kenaikan gaji setiap dua tahun. Promosi pada perawat PNS berupa kenaikan jabatan struktural atau kenaikan golongan. Dalam hal penghargaan, perawat PNS yang sudah lama mengabdikan di rumah sakit akan mendapatkan lencana

Sedangkan pada perawat Non PNS di gaji berdasarkan kinerja, sehingga gaji perawat Non PNS setiap bulannya tidak tetap jumlahnya. Promosi pada perawat Non PNS berupa pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, kecakapan dan keterampilan. Penghargaan perawat Non PNS berupa pujian dan pengakuan. Apabila perawat PNS mengajukan pensiun akan mendapatkan tunjangan hari akhir sedangkan perawat Non PNS mengundurkan diri sebelum kontraknya habis maka akan dikenakan denda.

Berdasarkan uraian di atas terdapat gap atau selisih faktor *satisfiers* dan *dissatisfiers* antara perawat PNS dan Non PNS. Dengan beban kerja yang sama tetapi hasil yang didapatkan berbeda. Sehingga dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu "Apakah terdapat perbedaan faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto?".

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif komparatif, dimana membandingkan variabel yang sama untuk sampel yang berbeda.<sup>8</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional*, yakni pengukuran variabel-variabel yang dilakukan

hanya sekali pada saat yang bersamaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat PNS dan perawat Non PNS di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 kelompok yang berbeda. Perhitungan sampel kelompok pertama yaitu pegawai PNS menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

$$n = \frac{326}{1 + 326(0,1)^2}$$

$$n = \frac{326}{1 + 3,26}$$

$$n = \frac{326}{4,26}$$

$$n = 76,5$$

$$n = 77$$

Perhitungan sampel kelompok kedua yaitu pegawai Non PNS menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

$$n = \frac{361}{1 + 361(0,1)^2}$$

$$n = \frac{361}{1 + 3,61}$$

$$n = \frac{361}{4,61}$$

$$n = 78,3$$

$$n = 78$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa untuk sampel kelompok pertama pada pegawai PNS yaitu 77 orang, dan untuk sampel kelompok dua pada pegawai Non PNS yaitu 78 orang. Untuk penelitian ini sampel yang digunakan adalah 80 perawat PNS dan 80 perawat Non PNS, yang dibagi menjadi perawat rawat inap dan rawat jalan.

Data tersebut diuji kenormalan distribusinya dengan menggunakan uji Non Parametrik

Kolmogorv-Smirnov dan data. Uji statistik yang digunakan untuk analisis data yaitu uji *Chi-Square* untuk melihat keterkaitan faktor dan uji *Mann Withney* untuk mengetahui perbedaan faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Faktor Pekerjaan Itu Sendiri yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan faktor pekerjaan itu sendiri yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, dengan nilai signifikansi yaitu 0.385 lebih besar dari *p-value*(0.05).

Tabel 1 Distribusi Penilaian Perawat PNS dan Non PNS pada variabel Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan Itu Sendiri	PNS	Non PNS	Total
Menarik	47	39	86
Tidak Menarik	33	41	74
Total	80	80	160

Perawat PNS berdasarkan hasil kuesioner bekerja berdasarkan minat, kompetensi sehingga dalam menjalankan pekerjaannya dengan perasaan yang senang dan bangga, dan menurut responden, pekerjaan sebagai seorang perawat memiliki daya tarik sendiri dan memiliki tantangan. Sedangkan perawat Non PNS ada beberapa dari mereka yang merasa pekerjaan yang dikerjakan saat ini belum sesuai dengan minatnya.

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan

yang sifatnya menarik, menantang, bukan hal yang bersifat rutin. Pegawai yang menikmati pekerjaannya dan melakukan pekerjaan tersebut dengan sepenuh hati cenderung akan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang tidak bervariasi atau bersifat monoton akan membosankan setiap pegawai dan dapat mematikan kreatifitasnya.<sup>9</sup>

- b. Faktor Peluang untuk Maju yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui terdapat perbedaan pada faktor peluang untuk maju yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, dengan nilai signifikansi yaitu 0.011 lebih kecil dari *p-value* (0.05).

Tabel 2 Distribusi Penilaian Perawat PNS dan Non PNS pada variabel Peluang untuk Maju

Peluang untuk Maju	PNS	Non PNS	Total
Tinggi	66	37	103
Rendah	14	43	57
Total	80	80	160

PNS merasa peluang untuk maju sudah tinggi, dimana mereka dapat mengajukan diri kepada Rumah Sakit untuk dapat melanjutkan pendidikannya dan apabila disetujui akan dibiayai oleh Rumah Sakit. pegawai PNS juga memiliki kesempatan untuk ke posisi yang lebih tinggi, dapat menduduki jabatan struktural. Perawat PNS juga diberikan kemudahan untuk meningkatkan pengalaman

dalam bekerja, menurut mereka promosi sudah ditangani dengan adil dengan melihat kinerja dan masa kerja. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 68 ayat 1 sampai 4, PNS dapat diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu. Dalam pasal 69 dan 70, perkembangan karir PNS dan juga dalam pasal 72 mengatur tentang Promosi.<sup>10</sup>

Perawat Non PNS sebagian besar merasa peluang untuk maju di rumah sakit masih rendah. Sebagai seorang pegawai Non PNS di rumah sakit yang berstatus BLUD mereka tidak dapat meningkatkan jenjang karir, mereka juga tidak dapat diangkat menjadi pegawai tetap walaupun sudah bekerja cukup lama selama rumah sakit belum mengeluarkan peraturannya. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2014, pegawai Non PNS mendapatkan pembinaan dan pengembangan. Pada pegawai Non PNS belum terdapat peraturannya sehingga karir mereka di rumah sakit tidak dapat berkembang. Dengan tidak adanya kejelasan jenjang karir dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.<sup>6</sup>

c. Faktor Pengakuan yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui terdapat perbedaan pada faktor pengakuan yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, dengan nilai

signifikansi yaitu 0.009 lebih kecil dari *p-value* (0.05).

Tabel 4.7 Distribusi Penilaian Perawat PNS dan Non PNS pada variabel Pengakuan

Pengakuan	PNS	Non PNS	Total
Diakui	35	47	82
Tidak Diakui	45	33	78
Total	80	80	160

Perawat PNS mereka merasa belum diakui pada faktor pengakuan dikarenakan ada beberapa perawat PNS yang merasa keahlian yang dimilikinya dan hasil kerja belum diapresiasi dan dihargai oleh atasan dan rekan kerjanya. Tetapi ada beberapa perawat yang sudah merasa puas dengan faktor pengakuan, dimana mereka mendapatkan penghargaan dan pujian dari atasan maupun teman kerja atas hasil kerjanya.

Perawat Non PNS berdasarkan hasil wawancara merasa diakui pada faktor pengakuan. Mereka sudah merasa dihargai dan diapresiasi atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

Sumber pengakuan dapat berasal dari atasan, manajemen, klien, kolega profesional atau publik. Oleh karena itu seseorang yang memperoleh pengakuan akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Pengakuan dapat berupa pujian, tanggapan pada tugas yang dilakukan dengan baik atau menaikkan gaji khusus.<sup>11</sup> Pengakuan merupakan salah

satu motivator ampuh, orang ingin tahu bukan hanya mengenai seberapa baik dia telah mencapai sasaran, tetapi seberapa baik penghargaan yang diterima atas pencapaiannya.<sup>12</sup>

- d. Faktor Prestasi yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tidak terdapat perbedaan pada faktor tanggungjawab yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, dengan nilai signifikansi yaitu 0.523 lebih besar dari *p-value* (0.05).

Tabel 4 Distribusi Penilaian Perawat PNS dan Non PNS pada variabel Prestasi

Pekerjaan Itu Sendiri	PNS	Non PNS	Total
Tinggi	49	49	98
Rendah	31	31	62
Total	80	80	160

Perawat PNS dan perawat Non PNS, mereka sama-sama sudah merasa prestasi yang diraih saat ini sudah tinggi. Mereka dapat mengerjakan pekerjaan dengan cara kerja yang diterapkan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berada ditempat kerja pada jam kerja.

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggarakan yang bersangkutan untuk melakukan tugas berikutnya. Yang termasuk dalam prestasi seperti hasil kerja, jangka waktu penyelesaian, kebebasan mengembangkan cara kerja.<sup>11</sup>

Seorang pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja cenderung akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, tetapi tidak menutup kemungkinan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan dari tempat kerja, dengan adanya penghargaan tersebut maka kepuasan karyawan akan meningkat karena menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.

- e. Faktor Tanggungjawab yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tidak terdapat perbedaan pada faktor tanggungjawab yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, dengan nilai signifikansi yaitu 0.765 lebih besar dari *p-value* (0.05).

Tabel 5 Distribusi Penilaian Perawat PNS dan Non PNS pada variabel Tanggungjawab

Tanggungjawab	PN S	Non PNS	Total
Bertanggungjawab	46	44	90
Tidak Bertanggungjawab	34	36	70
Total	80	80	160

Perawat PNS dan Non PNS, mereka sama-sama sudah merasa bertanggungjawab. Perawat diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan sesuai dengan tugas dan wewenangnya, tanggungjawab

yang diterima tidak membebani mereka karena sudah sesuai dengan kemampuannya.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang jabatan dan tanggung jawab, serta wewenang yang lebih besar dari apa sekedar yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai suatu potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.<sup>11</sup>

f. Faktor Upah yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui terdapat perbedaan pada faktor upah yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, dengan nilai signifikansi yaitu 0.000 lebih kecil dari *p-value* (0.05).

Tabel 6 Distribusi Penilaian Perawat PNS dan Non PNS pada variabel Upah

Upah	PNS	Non PNS	Total
Tinggi	61	28	89
Rendah	19	52	71
Total	80	80	160

Perawat PNS, mereka merasa upah yang diterima sudah tinggi. Upah yang didapat dirasa sudah mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, tunjangan yang diberikan juga dirasa sudah cukup. Tunjangan yang didapatkan PNS berupa jasa medik atau jasmed. Bagi seorang

PNS, gaji sudah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 79 dan 80.<sup>10</sup>

Perawat Non PNS, sebagian besar merasa upah/kompensasi yang diterima dari rumah sakit masih rendah. Upah yang diterima oleh pegawai PNS dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pada rumah sakit BLUD yang mengaji pegawai Non PNS adalah pihak rumah sakit sesuai dengan UMR kota. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2014, pegawai Non PNS berhak mendapatkan penghasilan berupa gaji pokok dan penghasilan lain yang ditetapkan oleh Satker. Dalam peraturan tersebut tidak mengatur mengenai tentang jaminan hari tua, dan apabila pegawai mengundurkan diri sebelum kontrak habis maka pegawai akan didenda dengan membayarkan uang sejumlah gajinya dalam satu bulan.<sup>6</sup>

g. Faktor Supervisi yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tidak terdapat perbedaan pada faktor upah yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, dengan nilai signifikansi yaitu 0.550 lebih besar dari *p-value* (0.05).

Tabel 7 Distribusi Penilaian Perawat PNS dan Non PNS pada variabel Supervisi

Supervisi	PNS	Non PNS	Total
Baik	43	39	82
Tidak Baik	37	41	78
Total	80	80	160

Supervisi yang efektif akan membantu meningkatkan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan pekerjaan yang baik, pemberian mengenai petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu melakukan dengan memberikan petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik.<sup>11</sup>

Perawat PNS merasa supervisinya sudah baik sedangkan perawat Non PNS merasa tidak baik. Perawat PNS puas dengan cara atasan dalam menangani masalah yang timbul dan keluhan dari pegawainya, supervisi yang dilakukan sedikit banyak sudah mereka dapatkan dampaknya dan mereka puas dengan cara atasan menilai prestasi kerja secara subjektif. Sedangkan menurut perawat Non PNS, mereka merasa supervisi tidak baik karena cara penilaian atas dalam menilai prestasi kerja pegawai masih secara subjektif.

- h. Faktor Hubungan antar Pegawai yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tidak terdapat perbedaan pada faktor hubungan antar pegawai yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, dengan nilai signifikansi yaitu 0.563 lebih besar dari *p-value* (0.05).

Tabel 7 Distribusi Penilaian Perawat PNS dan Non PNS pada variabel Hubungan antar Pegawai

Hubungan antar Pegawai	PNS	Non PNS	Total
Baik	39	44	83
Tidak Baik	41	36	77
Total	80	80	160

Perawat PNS merasa tidak baik dalam hubungan antar pegawai dan Non PNS mereka merasa sudah baik dengan hubungan antar pegawai. Hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan sangat baik, saling membantu apabila terdapat kesulitan dalam bekerja, dan sesama rekan kerja menghormati hak-haknya masing-masing. Hubungan antara pegawai dengan atasan juga berjalan dengan baik, atasan akan memberikan masukan dan dukungan. Tetapi menurut beberapa pegawai PNS terdapat hubungan antar pegawai yang kurang baik, seperti pada saat pegawai baru masuk kelingkungan kerja dan mereka belum mengetahui sifat, karakter dari masing-masing pegawai dan terdapat rasa kurang menghormati pegawai yang sudah lama bekerja di rumah sakit.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis, yaitu terciptanya hubungan yang akrab, kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasannya.<sup>11</sup>



- i. Faktor Kondisi Kerja yang Bepengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tidak terdapat perbedaan pada faktor kondisi kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, dengan nilai signifikansi yaitu 0.537 lebih besar dari *p-value* (0.05).

Tabel 9 Distribusi Penilaian Perawat PNS dan Non PNS pada variabel Kondisi Kerja

Pekerjaan Itu Sendiri	PNS	Non PNS	Total
Baik	46	41	87
Tidak Baik	34	39	73
Total	80	80	160

Perawat PNS dan Non PNS mereka merasa kondisi kerja saat ini sudah baik. Mereka merasa aman ditempat kerja, dengan adanya satpam yang selalu berkeliling dirumah sakit dan menjaga setiap instansi. Mereka juga merasanya nyaman ditempat kerja sehingga dalam menjalankan pekerjaannya lebih santai dan tidak mendapatkan tekanan. Tetapi mereka juga merasa bahwa kebersihan dan penerangan ditempat kerja kurang bersih dan kurang terang.

Kodisi kerja yang aman, nyaman dan tenang serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja. Kondisi kerja yang termasuk dalam kategori ini adala kondisi fisik tempat kerja, jumlah pekerjaan atau fasilitas yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan. Yaitu ventilisasi, lampu, peralatan, tempat dan lingkungan.<sup>11</sup> Lingkungan kerja

yang tidak memuaskan akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai.<sup>13</sup>

- j. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penlitian ini yaitu pada proses pengambilan data, dimana ada beberapa perawat yang tidak diwawancarai secara langsung dikarenakan sistem shif yang berlaku pada perawat sehingga kuisisioner ditinggal diruangan dan diisi oleh perawat itu sendiri. Penelitian ini uji validitasnya dilakukan di rumah sakit yang sama dengan sampel penelitian sehingga memungkinkan adanya *hellow effect*

Penelitian ini juga hanya berfokus kepada perbedaan faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja, tidak berfokus kepada kepuasan kerja, padahal kepuasan kerja di rumah sakit tersebut belum pernah diukur sebelumnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Pada faktor pekerjaan itu sendiri, perawat PNS merasa menarik sebanyak 47 orang dan perawat Non PNS merasa tidak menarik sebanyak 41 orang. Berdasarkan uji Mann Whitney didapatkan tidak ada perbedaan faktor pekerjaan itu sendiri yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS. Ditemukan perawat Non PNS merasa tidak menarik dalam pekerjaannya dikarenakan belum sesuai dengan minatnya.
2. Pada faktor peluang untuk maju, perawat PNS merasa tinggi

- peluangnya yaitu sebanyak 66 orang dan perawat Non PNS merasa rendah peluangnya sebanyak 43 orang. Berdasarkan uji Mann Whitney didapatkan ada perbedaan faktor peluang untuk maju yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS. Ditemukan perawat Non PNS merasa rendah peluangnya karena merasa dipersulit apabila akan melanjutkan pendidikan.
3. Pada faktor pengakuan, perawat PNS merasa tidak diakui yaitu sebanyak 45 orang dan perawat Non PNS merasa diakui sebanyak 47 orang. Berdasarkan uji Mann Whitney didapatkan ada perbedaan faktor pengakuan yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS. Ditemukan perawat PNS merasa tidak diakui karena ada beberapa perawat yang merasa keahlian yang dimilikinya dan hasil kerja belum diapresiasi dan dihargai oleh atasan dan rekan kerjanya.
  4. Pada faktor prestasi, perawat PNS dan Non PNS sama-sama merasa sudah baik sebanyak 49 orang. Berdasarkan hasil uji Mann Whitney didapatkan tidak adanya perbedaan faktor prestasi yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS.
  5. Pada faktor tanggungjawab, perawat PNS dan Non PNS sudah merasa bertanggungjawab yaitu sebanyak 46 orang dan 44 orang. Berdasarkan hasil uji Mann Whitney didapatkan tidak adanya perbedaan faktor tanggungjawab yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS. Ditemukan perawat PNS dan Non PNS merasa bertanggungjawab karena tanggungjawab yang diterima tidak membebani mereka karena sudah sesuai dengan kemampuannya, tidak melempar kesalahan dirinya sendiri kepada orang lain, dan berada ditempat kerja pada waktu jam kerja.
  6. Pada faktor upah, perawat PNS merasa tinggi sebanyak 61 orang, sedangkan perawat Non PNS merasa rendah sebanyak 52 orang. Berdasarkan hasil uji Mann Whitney didapatkan adanya perbedaan faktor upah yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS. Ditemukan perawat Non PNS merasa upah rendah karena menurut mereka upah belum sesuai dengan harapan dan belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.
  7. Pada variabel supervisi, perawat PNS merasa sudah baik sebanyak 43 orang dan perawat Non PNS merasa tidak baik sebanyak 41 orang. Berdasarkan hasil uji Mann Whitney didapatkan tidak adanya perbedaan faktor supervisi yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS. Ditemukan perawat Non PNS merasa supervisi tidak baik karena cara penilaian atas dalam menilai prestasi kerja pegawai secara subjektif.
  8. Pada faktor hubungan antar pegawai, perawat PNS merasa tidak baik sebanyak 41 orang dan perawat Non PNS merasa baik sebanyak 44 orang. Berdasarkan hasil uji Mann

Whitney didapatkan tidak adanya perbedaan faktor hubungan antar pegawai yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS. Ditemukan perawat PNS merasa tidak baik dalam hubungan antar pegawai karena mereka terkadang menemukan kesulitan bekerjasama dengan perawat yang baru masuk untuk bekerja dikarenakan belum mengetahui situasi, kondisi dan karakteristiknya.

9. Pada faktor kondisi kerja, perawat PNS dan Non PNS merasa sudah baik. Berdasarkan hasil uji Mann Whitney didapatkan tidak adanya perbedaan faktor kondisi kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS. Perawat PNS dan Non PNS merasa kondisi kerja baik karena tempat kerja mereka nyaman, bersih dan fasilitas ditempat kerja sudah tersedia semua.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. doi:10.1017/CBO9781107415324.004.
2. Huda R. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. joyo bekti indah surabaya*. 2012.
3. Handoko TH. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF; 2002.
4. Wahab RB. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (PERSERO) TBK Makassar*. 2012.
5. M A. *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia Edisi 4.*; 2004.
6. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Kerja Kementerian Kesehatan Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.*; 2014:1-16.
7. RSUD Prof Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. *Profil Singkat*. <http://www.rsmargono.go.id/sejarahsingkat>. Accessed February 14, 2017.
8. Silalahi Ulber. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press; 2005.
9. Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung; 1996.
10. *Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.*; 2014:1-25. [sc.syekhnrjati.ac.id/esscamp/aturan/APARATUR\\_SIPIL\\_NEGARA\\_\(ASN\).pdf%5Cn](http://sc.syekhnrjati.ac.id/esscamp/aturan/APARATUR_SIPIL_NEGARA_(ASN).pdf%5Cn).
11. Munandar A S. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2001.
12. Amstrong and Kotler. *Dasar-Dasar Pemasaran, Jilid 1*. 9th ed. Jakarta: PT Indeks Gramedia; 2003.
13. Ahyari Agus. *Manajemen Produksi*. 4th ed. Yogyakarta: BPF