

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Sejarah Singkat Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang

Instalasi Gizi Rumah Sakit merupakan wadah yang mengelola kegiatan gizi di Rumah Sakit, mempunyai 3 ruang lingkup kegiatan pokok meliputi Asuhan Gizi, Penyelenggaraan Makanan, Penelitian dan pengembangan gizi (Amiroen, dkk, 1991:6). Pelayanan Gizi Rumah Sakit merupakan pelayanan gizi yang disesuaikan dengan keadaan pasien dan berdasarkan keadaan klinis, status gizi dan status metabolisme tubuhnya. Keadaan gizi pasien sangat berpengaruh pada proses penyembuhan penyakit, sebaliknya proses perjalanan penyakit dapat berpengaruh terhadap keadaan gizi pasien. Sering terjadi kondisi pasien semakin buruk karena tidak diperhatikan keadaan gizinya. Pengaruh tersebut diakibatkan karena tidak tercukupinya kebutuhan zat gizi tubuh untuk perbaikan organ tubuh. Terapi gizi yang menjadi salah satu faktor penunjang utama penyembuhan tentunya harus diperhatikan agar pemberian tidak melebihi kemampuan organ tubuh untuk melaksanakan fungsi metabolisme. Terapi gizi harus selalu disesuaikan seiring dengan perubahan fungsi organ selama proses penyembuhan Dengan kata lain pemberian diet harus dievaluasi dan diperbaiki sesuai dengan perubahan keadaan klinis dan hasil pemeriksaan laboratorium (Depkes, 2005). Pelayanan gizi di Rumah Sakit merupakan dasar dan sarana yang amat penting untuk memberikan pelayanan kesehatan sebaik mungkin, dengan memberikan diet yang memadai tetapi cukup efektif, sehingga dapat dihasilkan pelayanan dietetik yang tepat dan dapat diterima oleh penderita. (Depkes, 1998).

a. Tugas Pokok :

1. Penyelenggaraan Makanan Pasien dan Pegawai.
2. Pelayanan Asuhan Gizi Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan.
3. Pelayanan Penyuluhan, Konsultasi dan Promosi Kesehatan Rumah Sakit.
4. Penelitian dan Pengembangan Gizi Terapan.

b. Fungsi :

1. Melaksanakan kegiatan Penyelenggaraan Makanan Pasien dan Pegawai.
2. Melaksanakan kegiatan Pelayanan Asuhan Gizi Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan
3. Melaksanakan kegiatan Pelayanan Penyuluhan, Konsultasi dan Promosi Kesehatan Rumah Sakit.
4. Melaksanakan kegiatan Penelitian dan Pengembangan Gizi terapan.

c. Lokasi Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Saiful Malang Malang

Rumah Sakit Dr. Saiful Anwar berada pada jalan Jaksa Agung Suprpto No. 2 Malang, dekat dengan pusat perkotaan dan mudah dijangkau oleh masyarakat luas.

d. Misi dan Visi

Misi merupakan jalan pilihan suatu organisasi untuk menyediakan produk atau jasa bagi *customer*-nya dimana rumusan misi adalah suatu usaha untuk menyusun langkah langkah perjalanan organisasi, sedangkan visi adalah suatu pikiran yang melampaui realitas sekarang, sesuatu yang kita ciptakan yang belum pernah ada sebelumnya, suatu keadaan yang kita wujudkan yang belum pernah dialami oleh organisasi sebelumnya.

Misi dan Visi Instalasi Gizi RSSA Malang adalah sebagai berikut:

1. Misi

- 1) Menciptakan tata kelola Instalasi Gizi yang baik melalui penataan dan perbaikan manajemen yang berkualitas dunia, profesional, dan akuntabel.
- 2) Menyelenggarakan pelayanan makanan yang berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan pasien maupun konsumen untuk menunjang pelayanan kesehatan sesuai standard.
- 3) Melaksanakan proses asuhan gizi terstandard, terintergrasi, dengan profesi kesehatan lain, meliputi pra hospital, hospital, dan post hospital.
- 4) Meningkatkan profesionalisme tenaga gizi.
- 5) Meningkatkan kegiatan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan gizi.

2. Visi

Mewujudkan Pelayanan, Pendidikan, Penelitian Gizi Kelas Dunia Pilihan Masyarakat.

e. Struktur Organisasi Instalasi Gizi

Berdasarkan Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Saiful Anwar Malang nomor 065/0888/302/2011 tanggal 31 januari 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instalasi di Lingkungan RSUD Dr. Saiful Anwar Malang terdiri dari Kepala Instalasi Gizi, 3 (tiga) koordinator yaitu 1) koordinator pelayanan yang meliputi Urusan Asuhan Gizi Rawat Inap dan Rawat Jalan serta Produksi dan Distribusi Makanan, 2) koordinator pendidikan dan pengembangan SDM ysng meliputi Urusan Penelitian dan Peningkatan Mutu, 3) koordinator Umum/Administrasi meliputi Urusan Perencanaan dan Umum, Urusan Keuangan Pencatatan dan Pelapor dan Urusan Rumah Tangga.

2. Jumlah Subjek

Jumlah subjek yang peneliti ambil untuk dijadikan responden adalah seluruh ahli gizi yang ada di Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang yaitu berjumlah 45 ahli gizi

3. Prosedur Pengambilan data

Untuk bisa mengambil data di Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang, peneliti memberikan surat tembusan dari Fakultas Psikologi diberikan kepada bagian Bidang Diklat dan Pelatihan setelah itu baru peneliti bisa mengambil data di Instalasi Gizi Rumah Sakit Saiful Anwar Malang.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui suatu instrumen dikatakan valid, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Apabila korelasi bernilai negatif maka item dinyatakan tidak valid. Sebaliknya apabila korelasi bernilai positif maka selanjutnya nilai signifikansi diperiksa. Jika signifikansi $< 0,050$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika signifikansi $\geq 0,050$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan uji validitas pada variabel X (Penerimaan Diri), diperoleh dari seluruh 60 pernyataan, 29 pernyataan pada variabel X (Penerimaan Diri) tidak valid, sehingga selanjutnya 29 pernyataan tersebut tidak disertakan dalam analisis korelasi.

Berdasarkan uji validitas pada variabel Y (Kepuasan Kerja), diperoleh dari seluruh 72 pernyataan, 34 pernyataan pada variabel Y (Kepuasan Kerja) sehingga selanjutnya 34 pernyataan tersebut tidak disertakan dalam analisis korelasi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk mengukur apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antara item dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu dengan membandingkan koefisien alpha dengan 0,6. Apabila koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka item tersebut reliabel. Tetapi apabila koefisien alpha lebih kecil dari 0,6 maka item tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Penerimaan diri	0,587	Tidak Reliabel
Kepuasan kerja	0,825	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas variabel Penerimaan diri lebih kecil dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa variabel penerimaan tidak reliabel. Suatu variabel tidak reliabel berarti item-item pernyataan tidak dapat digunakan di penelitian lain, namun masih bisa digunakan dalam penelitian ini. Pada variabel Kepuasan kerja bernilai lebih besar dari 0,6, sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat diandalkan (reliabel).

3. Uji Korelasi Pearson

Pengujian korelasi Pearson data digunakan untuk mengetahui besar hubungan antara Penerimaan diri dan Kepuasan kerja dari 36 responden. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah:

H_0 : tidak ada hubungan yang signifikan antara Penerimaan diri dan Kepuasan kerja

H_a : ada hubungan yang signifikan antara Penerimaan diri dan Kepuasan kerja

Apabila signifikansi $< 0,025$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), sebaliknya apabila signifikansi $\geq 0,025$, maka H_0 diterima (H_a ditolak).

Tabel 4.2

Hasil Uji Korelasi Pearson Penerimaan diri dan Kepuasan kerja

Variabel	Rata-rata \pm SD	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Penerimaan diri	90,028 \pm 7,898	0,410	0,013	Terdapat hubungan signifikan
Kepuasan kerja	111,278 \pm 7,818			

Pengujian hipotesis pada Tabel 4.2. dengan menggunakan uji korelasi Pearson dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Penerimaan diri dan Kepuasan kerja.

diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikansi yang diperoleh bernilai kurang dari 0,025 (signifikansi $< 0,025$) sehingga diputuskan H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Penerimaan diri dengan Kepuasan kerja. Hasil korelasi yang diperoleh bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penerimaan diri, maka terdapat kecenderungan bahwa akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Bahwa dalam sebuah organisasi atau lebih khususnya sebuah instansi sebuah kepuasan kerja sangatlah penting untuk bisa dijadikan tolak ukur berjalannya sistem sebuah instansi karena yang menggerakkan sebuah instansi adalah para pegawai dalam instansi tersebut. sesuai dengan teori Susilo Martoyo (1992 : 115), yaitu kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan terhadap

pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dia hadapi.

Penerimaan diri juga merupakan salah satu unsur penting dalam diri pegawai yang bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, sifat penerimaan diri antara pegawai satu dengan pegawai lainnya berbeda-beda. Menurut Maslow (dalam George, 2007) penerimaan diri merupakan sikap positif terhadap dirinya sendiri, ia dapat menerima dirinya secara tenang, dengan segala kelebihan dan kekurangannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerimaan diri dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila tingkat kepuasan kerja seseorang tinggi maka tinggi pula tingkat kepuasan kerja orang tersebut.

4. Uji Kategorisasi

Tujuan dari uji kategorisasi disini adalah untuk mengelompokkan masing masing variabel berdasarkan tingkatan tinggi rendahnya.

Tabel 4.3

Kategorisasi untuk Penerimaan Diri

Selang	Keterangan
$31 \leq X < 46.5$	Sangat Rendah
$46.5 \leq X < 77.5$	Rendah
$77.5 \leq X < 108.5$	Tinggi
$108.5 \leq X \leq 124$	Sangat Tinggi

Tabel 4.4

Tabel Frekuensi Penerimaan Diri

Penerimaan Diri	Frekuensi	Persentase
Rendah	2	5.60%
Tinggi	33	91.70%
Sangat Tinggi	1	2.80%
Total	36	100%

Berdasarkan hasil uji kategorisasi di atas, mayoritas penerimaan diri pegawai tinggi, dengan rincian 33 pegawai dari 36 pegawai, dan pegawai dengan penerimaan diri rendah berjumlah 2 pegawai, dan sisanya sangat tinggi.

Tabel 4.5

Kategorisasi untuk Kepuasan Kerja

Selang	Keterangan
$38 \leq Y < 57$	Sangat Rendah
$57 \leq Y < 95$	Rendah
$95 \leq Y < 133$	Tinggi
$133 \leq Y \leq 152$	Sangat Tinggi

Tabel 4.6

Tabel Frekuensi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	1	2.80%
Tinggi	35	97.20%
Total	36	100%

Berdasarkan hasil uji kategorisasi di atas, mayoritas kepuasan kerja pegawai tinggi, dengan rincian 35 pegawai dari 36 pegawai, dan sisanya rendah.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan, diketahui bahwa ada hubungan antara penerimaan diri dengan kepuasan kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $<0,025$ yaitu 0,013, maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara penerimaan diri dengan kepuasan kerja pegawai (H_a) diterima.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara penerimaan diri dengan kepuasan kerja, dan arah hubungan antara kedua variabel adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi penerimaan diri seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, dan sebaliknya jika penerimaan diri rendah maka kepuasan kerja akan semakin rendah.

Seorang pegawai yang penerimaan dirinya tinggi akan mempunyai keyakinan bahwa orang lain menyukai dirinya, memiliki keyakinan bahwa dirinya tetap dicintai dan diakui oleh orang lain, mampu menerima saran dan kritik dari orang lain, mampu berpikir positif tentang kepribadian yang dimiliki, dan dapat membentuk rasa berharga terhadap dirinya sendiri. Penerimaan diri yang tinggi pada pegawai menggambarkan suatu keadaan dimana pegawai tersebut mampu untuk menerima dan menghargai dirinya sendiri, menerima kelebihan-kelebihan dan kekurangan-kekurangan dalam dirinya tanpa menyalahkan orang lain, serta mampu untuk mengembangkan diri. Seorang pegawai yang mampu untuk menerima dirinya sendiri dengan keberadaannya di tempat kerja, dapat membuat pegawai tersebut untuk tidak lagi menyimpan amarah pada orang lain. Pegawai yang penerimaan dirinya tinggi mampu menerima dirinya sendiri terlebih dahulu, kemudian mampu menerima lingkungan sekitarnya dan pekerjaannya. Jika itu semua mampu diterima dengan baik maka akan berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi

bisa dilihat dari kinerjanya, mampu melakukan pekerjaan dengan senang hati, menerima semua pekerjaan yang diberikan, tidak bermalas-malasan, mempunyai tanggung jawab, selain itu pegawai akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan yang hasilnya baik, disiplin, mengikuti aturan yang ada. Penerimaan diri yang tinggi, secara langsung kepuasan kerjanya juga tinggi.

Pegawai yang penerimaan dirinya rendah, memiliki kecenderungan merasa rendah diri, tidak mampu menerima kritik dan saran dari orang lain, tidak mampu menyesuaikan diri dengan baik, dan tidak mampu untuk bertanggung jawab. Pegawai yang penerimaan dirinya rendah tidak mampu menerima dirinya, lingkungannya, dan pekerjaannya. Pegawai tersebut tidak mampu menerima semuanya, sehingga berpengaruh pada kepuasan kerjanya yang rendah. Kepuasan kerjanya yang rendah pada pegawai menggambarkan suatu keadaan dimana pegawai tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik, tidak mampu bertanggung jawab, bermalas-malasan, dan hasil pekerjaannya juga tidak baik. Penerimaan diri yang rendah, secara langsung kepuasan kerjanya juga rendah.