

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang

Lokasi penelitian berada di Puskesmas Sumobito kabupaten Jombang, yang terletak di desa Sumobito, kecamatan Sumobito, kabupaten Jombang. Puskesmas yang dibangun tahun 1960, memiliki proses yang lumayan lama menjadi Puskesmas. Sebelumnya status Puskesmas Sumobito ini sebagai Puskesmas non perawatan. Seiring perkembangannya pada tahun 2006 telah mengalami peningkatan, yakni dari Puskesmas non perawatan menjadi puskesmas perawatan, atau dari Puskesmas pembantu menjadi Puskesmas. Puskesmas yang memiliki luas bangunan 419,49 m<sup>2</sup>, memiliki kondisi bangunan yang baik karena telah dilakukan rehabilitasi pada tahun 2003.

Sebagai unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota, Puskesmas Sumobito bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Adapun fungsi Puskesmas adalah pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan strata pertama. Adapun pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menjadi tanggungjawab Puskesmas meliputi pelayanan kesehatan perorangan dan pelayanan kesehatan masyarakat.

Pelayanan kesehatan perorangan adalah pelayanan yang bersifat pribadi (*private goods*) dengan tujuan utama menyembuhkan penyakit dan pemulihan kesehatan perorangan, tanpa mengabaikan pemeliharaan kesehatan dan pencegahan penyakit. Pelayanan perorangan tersebut adalah rawat jalan dan rawat inap. Program rawat jalan diantaranya poli umum yang menangani berbagai keluhan penyakit dan pemulihan paska rawat inap, penanganannya melibatkan dokter dan perawat. MTBS (manajemen terpadu balita sakit), yang menangani balita 0-5 tahun yang mengalami penyakit agar mendapatkan pelayanan perawatan dan pemulihan, penanganannya melibatkan bidan. Poli gigi yakni pelayanan yang dikhususkan untuk kesehatan gigi, penanganannya melibatkan dokter gigi. Klinik sanitasi yakni pelayanan yang ditujukan untuk perbaikan dan pemulihan gizi pada individu. Pojok gizi, mencakup pelayanan mengenai memberikan pengetahuan kepada pasien mengenai gizi yang harus dipenuhi olehnya untuk memenuhi kebutuhan tubuhnya guna melawan penyakitnya dan atau perbaikan gizi. laboratorium, adalah pelayanan tambahan yang bertujuan untuk menunjang berbagai jenis pelayanan yang ada dipuskesmas. Sedangkan program rawat inap diantaranya perawatan, pelayanan ini dikhususkan untuk pasien yang sedang menjalani rawat inap akibat penyakit yang menahun. UGD (unit gawat darurat), pelayanan yang berfungsi memberikan bantuan saat keadaan pasien telah diambang batas normal dan membutuhkan penanganan yang lebih lanjut, pelayanan ini melibatkan dokter, perawat dan bidan (apabila berkenaan dengan permasalahan persalinan). Poned, (obtetri esensial dasar) yakni pelayanan persalinan bagi ibu melahirkan, yang ditangani oleh bidan secara langsung. TFC (Terapi feeding centre), yakni pelayanan yang ditujukan untuk penanganan gizi buruk, sarasanya adalah balita gizi buruk dan ibu hamil yang mengalami gizi buruk.

Pelayanan kesehatan masyarakat adalah pelayanan yang bersifat publik (*public goods*) dengan tujuan utama memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat serta mencegah penyakit tanpa mengabaikan penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Pelayanan kesehatan masyarakat terdiri atas dua program yakni pemberdayaan masyarakat, dan *surveillance* & pengendalian penyakit. Program pemberdayaan masyarakat diantaranya kesehatan ibu dan anak (KIA), perbaikan gizi, KB (Keluarga berencana), UKS (Usaha kesehatan sekolah), KRR (Kesehatan reproduksi remaja), USILA (Unit kesehatan lansia), upaya kesehatan gizi masyarakat/sosial (UKGM/UKGS), Promkes (promosi kesehatan), Kesling/Sanitasi (Kesehatan keliling), UKJ (Unit kesehatan jiwa), UKK (Unit kesehatan indara), BATRA (Obat tradisional). Sedangkan program *surveillance* & pengendalian penyakit diantaranya imunisasi, pengendalian penyakit demam berdarah, diare dan infeksi saluran pernafasan atas (ISPA), kejadian luar biasa (KLB), TBC, kusta, NAPZA. Secara ringkas dapat dijabarkan jenis - jenis pelayanan pokok yang ada di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, diantaranya :

- Kesehatan ibu dan anak (KIA)

Pelayanan ini diberikan kepada ibu dan anak yang membutuhkan, pelayanan ini mencakup program imunisasi, gizi, KB (keluarga berencana), pemeriksaan ibu hamil, MTBS (manajemen terpadu balita sakit).

- Perbaikan gizi

Pelayanan ini memberikan pelayanan gizi kepada balita yang kurang gizi, yang menurut aturan kesehatan dibawah garis merah (BGM) dan jika membutuhkan pelayanan lebih jauh di bawah ke TFC (Terapi feeding centre).

- KB (Keluarga berencana)

Pelayanan tersebut diberikan kepada pasangan usia subur (PUS), yang berusia 21-46 tahun, atau orang yang sudah menikah.

- Upaya kesehatan gizi masyarakat/sosial (UKGM/UKGS),

Pelayanan ini berupa penyuluhan yang dilaksanakan bersamaan Posyandu, yang bertujuan memberi informasi agar masyarakat mempunyai pengetahuan mengenai kesehatan gizi, sehingga dapat memperbaiki gizi masyarakat.

- Promkes (promosi kesehatan)

Pelayanan ini bertujuan untuk mempromosikan program - program kesehatan kepada masyarakat agar masyarakat mengetahui program - program kesehatan yang ada di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang.

- Kesling/Sanitasi (Kesehatan keliling)

Memberikan penyuluhan tentang kesehatan lingkungan dengan cara melakukan penyuluhan kepada masyarakat, misalnya pentingnya penggunaan jamban keluarga sehat, sosialisasi saluran pembuangan air limbah (SPAL).

- Program *surveillance* & pengendalian penyakit (P2)

Pelayanan ini bermaksud untuk memberikan pencegahan, penyembuhan dan meminimalisir penyakit - penyakit yang berbahaya. Diantaranya P2 DBD (demam berdarah), diare dan infeksi saluran pernafasan atas (ISPA), kejadian luar biasa (KLB), TBC, kusta, NAPZA dan dengan cara imunisasi. Kejadian luar biasa (KLB) adalah meminimalisir kejadian - kejadian yang dalam lingkup berbahaya bagi kesehatan masyarakat, misalnya kejadian keracunan yang dialami oleh satu keluarga.

- Poli rawat Inap

Memberikan pelayanan perorangan terhadap individu yang membutuhkan dengan cara melakukan perawatan terhadap pasien dengan melakukan karantina sampai batas waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh pihak Puskesmas.

- Poli rawat Jalan

Memberikan Pelayanan perorangan terhadap individu yang membutuhkannya yang dilakukan dengan cara melakukan tindakan perawatan secara berkala, yakni perawatan yang menghimbau, atau menginformasikan kepada pasien, jika ingin sembuh dari penyakitnya agar bersedia berkonsultasi dan memeriksakan dirinya kembali, sampai pihak Puskesmas menyatakan bahwa ia telah sembuh dari penyakitnya.

Adapun Jenis pelayanan - pelayanan tambahan di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, diantaranya:

- UKS/UKG (Unit kesehatan sekolah/Unit perawatan gigi)

Pelayanan ini diberikan kepada anak-anak play group hingga SMA yang berada di wilayah kerja Puskesmas Sumobito, yang meliputi penyuluhan kesehatan umum diantaranya pemeriksaan THT (telinga, hidung, tenggorokan), rekam kulit, pemeriksaan dada, mata, jantung.

- JAMKESMAS (Jaminan kesehatan masyarakat), JAMKESDA

(Jaminan kesehatan daerah) , dan JAMPERSAL (Jaminan persalinan).

JAMKESMAS, ditujukan untuk masyarakat miskin agar mendapatkan pelayanan kesehatan gratis yang dananya berasal dari APBN. JAMKESDA, yakni pelayanan yang ditujukan untuk masyarakat miskin agar mendapatkan pelayanan kesehatan gratis yang dananya berasal dari APBD. Sedangkan JAMPERSAL adalah pelayanan

gratis untuk ibu yang akan melahirkan baik berasal dari kalangan miskin maupun kaya, asalkan bersedia ditempatkan pada pelayanan kelas 3 (ekonomis).

- UKJ (Usaha kesehatan jiwa)

Pelayanan yang dikhususkan untuk menangani gangguan jiwa ringan seperti epilepsi, neurosa. Apabila dalam studi kasus ditemukan kasus yang berat selanjutnya akan dirujuk ke rumah sakit terdekat.

- Laboratorium

Pemeriksaan penunjang dalam bidang kesehatan, bertujuan untuk menegakkan diagnosa medis.

- USILA/LANSIA (Unit kesehatan lansia)

Pelayanan ini diberikan kepada semua warga masyarakat yang berada di wilayah kerja Puskesmas Sumobito, yang berusia 45 tahun keatas. Pelayanan yang diberikan meliputi pemeriksaan kesehatan diantaranya berat badan tensi, dan penyuluhan tentang makanan yang bergizi yang di lakukan oleh perawat, agar pasien memperoleh asupan gizi sehingga dapat melawan penyakitnya.

- KRR (Kesehatan reproduksi remaja)

Pelayanan yang dikhususkan untuk anak SMP-SMA yang berada di wilayah kerja Puskesmas Sumobito, didalamnya memberikan penyuluhan mengenai kesehatan reproduksi remaja, yakni seputar pengetahuan tentang organ reproduksi, kematangan organ reproduksi remaja, bahaya seks bebas dan lainnya.

- BATRA (obat tradisional)

Pelayanan ini melakukan tugasnya yakni melakukan check terhadap obat tradisional yang beredar dipasaran, dengan bantuan dinas kesehatan kabupaten Jombang.

- UKK (unit kesehatan indra)

Pelayanan yang dikhususkan bagi pasien dengan kelainan mata.

Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang juga memiliki dua buah puskesmas pembantu (Pustu) yakni Pustu curah malang dan pustu Gedangan. Sampai saat ini, sarana kesehatan pendukung pelayanan di Puskesmas Sumobito adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Data Sarana kesehatan di Puskesmas Sumobito**

No	Uraian	Jumlah
1	Puskesmas pembantu	2
2	Puskesmas keliling	1
3	Pondok bersalin desa (Polindes)	11
4	Posyandu	55
5	Balai pengobatan	3
6	Apotek	1
7	Prakter dokter umum	1
8	Bidan praktek swasta	2

## 2. Letak Geografis Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang

Puskesmas Sumobito termasuk dalam kecamatan Sumobito dengan luas wilayah kerja 26 Km<sup>2</sup> yang meliputi 11 desa, 45 dusun. Adapun batas-batas wilayah kerja Puskesmas Sumobito adalah :

- Sebelah utara : berbatasan dengan kecamatan Kesamben
- Sebelah selatan : berbatasan dengan wilayah Puskesmas Jogoloyo
- Sebelah timur : berbatasan dengan Kecamatan Trowulan
- Sebelah barat : berbatasan dengan wilayah Puskesmas Jogoloyo.

Jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Sumobito pada tahun 2010 adalah 41.556 jiwa terdiri dari penduduk laki - laki 20.753 jiwa dan perempuan 20.803 jiwa. Tingkat kepadatan penduduk mencapai 1.613 /km<sup>2</sup>.

**Tabel 7**

**Wilayah kerja Puskesmas Sumobito**

No	Desa	Jumlah dusun
1	Sumobito	4
2	Curahmalang	5
3	Budugsidorejo	3
4	Kendalsari	6
5	Talunkidul	4
6	Madiopuro	4
7	Segodorejo	7
8	Sebani	3
9	Bakalan	3
10	Mentoro	2
11	Gedangan	4

**3. Struktur Organisasi Dan Ketenagaan Di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang**

Untuk melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaan, maka dibuat struktur organisasi Puskesmas, yang meliputi pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Dalam bentuk organisasi terlihat bahwa Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang memiliki bentuk organisasi garis, artinya pimpinan dibantu oleh staff dengan adanya kesatuan komando dari tingkat atas ke bawah. Staff tidak memiliki wewenang fungsional, hanya memberi bantuan pemikiran kepada pimpinan.

Tabel 8

## Data Kepegawaian Di Puskesmas Sumobito

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Puskesmas	1 orang
2	Kepala tata usaha	1 orang
3	Keuangan/bendahara	5 orang
4	Kepegawaian	1 orang
5	Umum	3 orang
6	SP2TP (Sistem pencatatan dan pelaporan terpadu Puskesmas)	2 orang
7	Perencanaan dan penilaian	Masih direncanakan
8	Polindes (Pondok bersalin desa)	8 orang
9	Poskesdes (Pos kesehatan desa)	Masih direncanakan
10	Pustu (Puskemas pembantu)	4
11	UKM (Unit kesehatan masyarakat)	19
12	UKP (Unit kesehatan perorangan)	22

Tabel diatas menjelaskan mengenai tugas - tugas pegawai di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang. Jumlah pegawai secara keseluruhan 52 orang, dalam menjalankan kewajiban untuk pekerjaannya dengan cara merangkap ke bagian - bagian yang lain menurut tugas dan fungsi atau keahlian di bidang masing - masing.

Tabel 9

## Data Ketenagaan Di Puskesmas Sumobito

No	Ketenagaan	Jumlah
1	Medis	

	a.Dokter umum	2
	b.Dokter gigi	1
2	Perawat	
	a. Perawat	14
3	Bidan	
	a. Bidan di Puskesmas	12
	b. Bidan di desa	8
4	Farmasi	
	a.Asisten apoteker	2
5	Kesehatan masyarakat	1
6	Gizi	2
7	Teknisi medis	
	a. Analis kesehatan	2
8	Non kesehatan	8
Jumlah Total		52 Tenaga kerja

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penulis menggambarkan struktur organisasi di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, yang memiliki bagian-bagian tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Kepala Puskesmas, yang bertugas memimpin, memberikan wewenang dan mengatur keberlangsungan kegiatan- kegiatan di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang.
- b. Kepala tata usaha, yang bertugas yang bertugas mengatur segala keperluan administrasi yang dibutuhkan oleh Puskesmas tersebut.
- c. Keuangan/bendahara, yang bertugas memegang dan mengatur keuangan dari masing - masing bagian, Juga bertugas sebagai pengelola keuangan Puskesmas, bagian ini mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan penerimaan, retribusi, mengurus

alokasi dana JAMKESMAS (Jaminan kesehatan masyarakat), JAMKESDA (Jaminan kesehatan daerah), JAMPERSAL (Jaminan persalinan), Badan operasional kesehatan, dan mengatur alokasi keperluan barang.

d. Kepegawaian, bertugas sebagai penyeleksi, mengurus segala urusan yang berhubungan dengan pegawai, masuk maupun keluarnya pegawai, penempatan pegawai dengan mendapatkan persetujuan dari pimpinan dan mengevaluasi hasil kerja pegawai.

e. Umum, yang bertugas menangani keperluan Puskesmas yang bersifat umum, seperti masalah kebersihan Puskesmas, dan tersedianya supir untuk prasarana dalam kegiatan - kegiatan dalam Puskesmas.

f. SP2TP (Sistem pencatatan dan pelaporan terpadu Puskesmas), bagian ini bertugas merekap dan mengumpulkan semua laporan - laporan dari bagian - bagian lain, lalu menyetorkannya ke Dinas kesehatan II.

h. Polindes (Pondok bersalin desa), yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan bagi ibu dan anak di desa.

j. Pustu (Puskemas pembantu), yang bertugas sebagai pelayanan kesehatan kedua yang ada di wilayah kerja Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, yang bertujuan agar masyarakat mempunyai pelayanan

k. UKM (Unit kesehatan masyarakat), unit pelayanan ini bertugas memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat publik kepada masyarakat.

l. UKP (Unit kesehatan perorangan), unit pelayanan ini bertugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan kepada masyarakat yang memerlukannya.

#### **4. Kondisi Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang**

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap kondisi para Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang yang dimulai dari 06 Maret hingga 06 Juni 2012, dapat dipaparkan bahwa para perawat di Puskesmas

Sumobito Kabupaten Jombang mempunyai suatu tugas dalam pekerjaannya yang membutuhkan beragam keterampilan. Mereka melakukan tindakan - tindakan sebagai tugas perawat diantaranya mengumpulkan informasi kuantitatif tentang program - program kesehatan yang telah dilakukan di Puskesmas Sumobito, melakukan penyuluhan kepada masyarakat, seperti halnya saat melaksanakan program Posyandu, dan program - program pokok dan tambahan Puskesmas, perawat sering melakukan penyuluhan - penyuluhan terhadap pasien maupun masyarakat luas. Tugas yang juga dilakukan oleh perawat di Puskesmas tersebut, selain ulet dalam penyuluhan - penyuluhan kesehatan yang terkadang banyak melibatkan peran tenaga lain di Puskesmas, seperti Dokter, bidan dan juga peran aparatur desa sekaligus masyarakat.

Perawat di Puskesmas Sumobito juga gemar melakukan promosi program - program kesehatan yang ada di Puskesmas Sumobito agar masyarakat mengetahuinya dan akhirnya dapat dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan. Para perawat tersebut bekerja sama dengan bagian Promkes yang ada di Puskesmas Sumobito kabupaten Jombang. Selain itu, perawat di Puskesmas Sumobito melakukan tindakan - tindakan keperawatan berupa memberikan tindakan pelayanan keperawatan di Poli rawat jalan yakni dibagian poli umum saja dan rawat inap dibagian perawatan, UGD (Unit gawat darurat), dan di TFC (terapi feeding center), sedangkan pada program pemberdayaan masyarakat yakni pada bagian Promkes (Promosi kesehatan), UKJ (Unit kesehatan jiwa), UKK (Unit kesehatan indra), Batra (Obat tradisional), program surveillance dan pengendalian penyakit (P2) yang terdiri dari P2 DBD (demam berdarah), P2 Diare & ISPA (Infeksi saluran pernafasan atas), KLB/SE (kejadian luar biasa), P2 TBC, P2 Kusta, dan P2 Napza. Selain bertugas dibagian - bagian tersebut, perawat tersebut juga diperbantukan di poli atau bagian - bagian / program yang lain, seperti di bagian

UKS, KRR, USILA dan atau disesuaikan dengan keadaan kondisi dilapangan, sehingga beban kerja mereka sangat banyak.

Menurut hasil wawancara, sebagian perawat menyatakan kurang adanya kepuasan kerja dikarenakan beban kerja yang tinggi dan jumlah tenaga yang relatif masih kurang, ditambah lagi jumlah pasien yang banyak. Di Pustu gedangan dan curahmalang yang hanya melayani rawat jalan saja, jumlah pasien cukup banyak sehari rata - rata mencapai 40 pasien rawat jalan.

Keberadaan para perawat di Puskesmas Sumobito kabupaten Jombang yang berjumlah 14 orang dengan rincian 10 orang yang ditempatkan di bagian poli rawat inap dan hanya 2 orang yang ditempatkan di poli rawat jalan, sedangkan masing - masing 1 dari mereka diperbantukan di Puskesmas Pembantu (Pustu) gedangan dan Putu curahmalang. Jadi 12 perawat yang ada di puskesmas Sumobito dan dua diantaranya di perbantukan di puskesmas Pembantu, penempatan ini menggunakan sistem giliran dengan memanfaatkan tenaga perawat yang tidak banyak memiliki tanggung jawab dalam struktur keorganisasian di Puskesmas Sumobito. Para perawat yang memiliki banyak tanggung jawab di Puskesmas Sumobito tidak mengalami giliran perpindahan tugas, mereka tetap di tugaskan di Puskesmas induk yakni Puskesmas Sumobito.

Adapun data jumlah perawat di Puskesmas Sumobito, dapat di lihat di Tabel berikut ini:

**Tabel 10**

**Data Jumlah Perawat di Puskesmas Sumobito**

No	Perawat/bagian	Jumlah
----	----------------	--------

1.	Perawat rawat inap	10
2.	Perawat rawat jalan	2
3.	Perawat di Pustu	2
Jumlah total		14 perawat

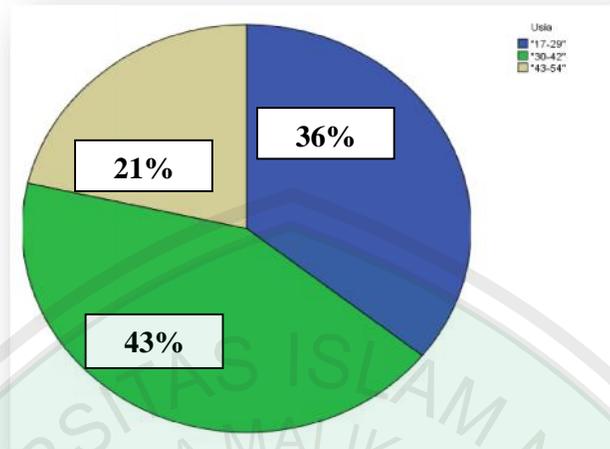
Dalam melaksanakan tugasnya sebagian dari mereka merasa mampu dalam artian merasa dapat melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan beban kerja yang tergantung pada kondisi dilapangan dengan siap siaga. Walaupun mereka sering merasakan kejenuhan, tetapi mereka mencoba mencari hiburan dengan cara mereka sendiri, misalnya berbincang - bincang dengan teman sekerjanya. Terdapat juga perawat yang merasa tidak mampu mengendalikan kejadian - kejadian dalam tindakan keperawatan, sehingga mereka bergantung dari informasi perawat lainnya. Kendala yang dirasakan adalah beban pekerjaan yang relatif banyak juga berakibat terjadinya ketidak puasan kerja, sehingga beberapa dari mereka kadang meninggalkan pekerjaannya sebelum jam kerja berakhir dan memberikan tugasnya kepada perawat junior, mengeluh kepada teman seprofesi, bahkan absensi ketika lelah bekerja. Ketidak puasan tersebut juga berdampak terhadap kelangsungan Puskesmas yakni kurang optimalnya pelaksanaan program - program kesehatan bagi masyarakat dan perorangan.

## 5. Demografi Responden

### a. Usia

**Gambar 3**

### Demografi Responden Berdasarkan Usia

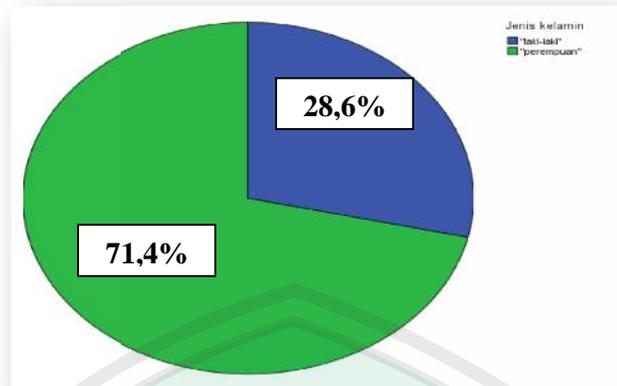


Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan usia sebanyak 5 orang berusia 17-29 tahun atau jika diprosentasekan sebanyak 36%. Sedangkan responden yang berusia 30-42 tahun sebanyak 6 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 43%. Dan yang berusia 43-54 tahun hanya 3 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 21%. Menurut perincian data tersebut dapat diketahui bahwa Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, kebanyakan berusia masih produktif, yaitu antara 30-42 tahun.

#### b. Jenis Kelamin

Gambar 4

### Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

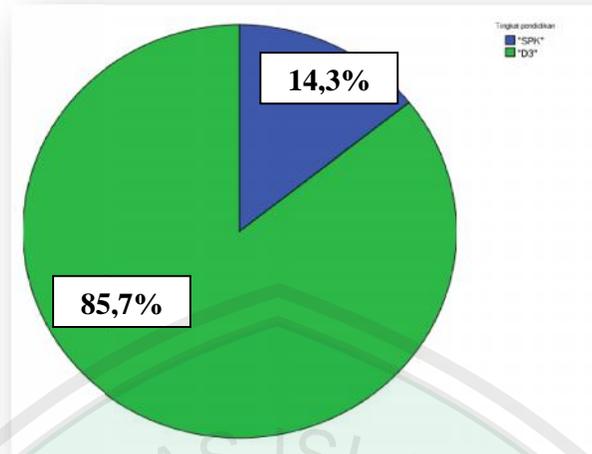


Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 4 orang berjenis kelamin laki-laki atau jika diprosentasekan sebanyak 28,6%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 71,4%. Menurut perincian data tersebut dapat diketahui bahwa Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

### c. Latar Belakang Pendidikan

**Gambar 5**

**Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan**

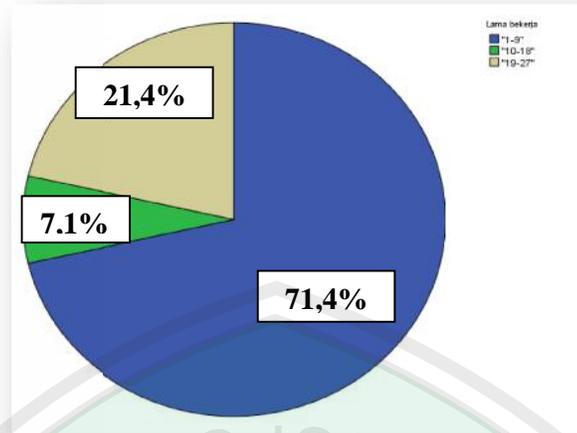


Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan latar belakang pendidikan mereka yaitu 12 orang berlatar pendidikan D3 atau jika diprosentasekan sebanyak 85,7%. Sedangkan responden yang berlatar belakang SPK berjumlah 2 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 14,3%. Menurut perincian data tersebut dapat diketahui bahwa Kebanyakan Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang berlatar belakang pendidikan D3 keperawatan.

#### d. Lama Bekerja

**Gambar 6**

**Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

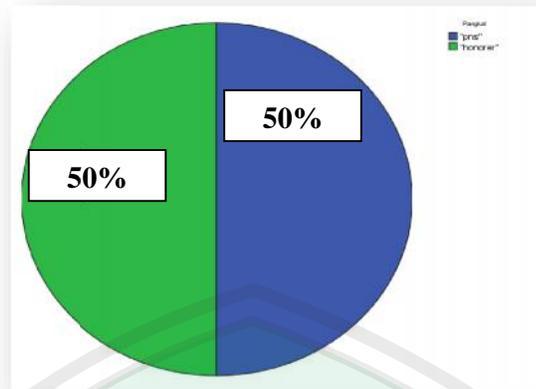


Berdasarkan grafik di atas, bila dilihat dari lama bekerja sebanyak 10 responden telah bekerja selama 1-9 tahun atau jika diprosentasekan sebanyak 71,4%. Sedangkan responden yang bekerja selama 10-18 tahun hanya berjumlah 1 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 7,1%. Dan yang terakhir mereka yang telah bekerja selama 19-27 tahun yakni berjumlah 3 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 21,4%. Menurut perincian data tersebut dapat diketahui bahwa Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang sebagian besar merupakan pegawai baru yang memiliki masa kerja yakni 1-9 tahun.

#### e. Pangkat Dalam Pekerjaan

**Gambar 7**

**Demografi Responden Berdasarkan Pangkat**



Berdasarkan grafik di atas, bila dilihat dari pangkat atau golongan sebanyak 7 responden masuk dalam golongan PNS atau jika diprosentasekan sebanyak 5%, dan responden yang masuk dalam golongan pegawai honorer berjumlah 7 atau jika diprosentasekan sebanyak 50%. Menurut perincian data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang masuk dalam golongan atau pangkat PNS dan sebagian lainnya masih sebagai pegawai honorer.

## B. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya sebuah instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2002; 144).

Penelitian ini pada pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 for windows. Terdapat 2 skala psikologis yang digunakan yaitu skala *locus of control* dan kepuasan kerja. Perincian hasil dari uji validitas yang telah dilakukan sebagai berikut:

a. *Locus of control*

Validitas *locus of control* dapat diketahui dengan menggunakan skala psikologis dengan jumlah aitem 56 butir. Dalam uji validitas ditemukan 27 butir aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan mengestimasi aitem - aitem yang berdaya beda rendah. Peneliti menggunakan 27 aitem - aitem yang valid tersebut sebagai instrumen pengumpulan data. Perincian dari aitem-aitem tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11**  
**Blue Print Skala *Locus Of Control* Setelah Dianalisis**

No	Aspek <i>Locus Of Control</i>	No Aitem Lama		Jumlah	No Aitem Baru		Jumlah
		F	UF		F	UF	
1	Kemampuan	1, 2, 29, 30	15,16, 42,43	8	1,14,24	8,19	5
2	Minat	3, 4, 31,55	17,18, 44,56	8	2,15,25, 27	9,20	6
3	Usaha	5, 6, 32, 33	19,20,4 5,46	8	3,16,26	-	3
4	Nasib	7, 8, 34, 35,	21,22, 47,48	8	4,17	10	3
5	Keberuntungan	9,10, 36, 37	23,24,4 9,50,	8	5,18	11,21	4
6	Sosial ekonomi	11,12,38, 39	25,26,5 1,52	8	6	12,22	3
7	Pengaruh orang lain	13,14,40, 41	27,28, 53,54	8	7	13,23	3
<b>Jumlah</b>		28	28	56	16	11	27

## b. Kepuasan kerja

Agar dapat mengetahui validitas kepuasan kerja, peneliti menggunakan skala psikologis dengan jumlah aitem 60 butir. Dalam uji validitas, peneliti menemukan 33 aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi, dan aitem - aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah di estimasi sebagai instrumen pengumpulan data. Perincian aitem-aitem tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 12**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja Setelah Dianalisis**

No	Aspek Kepuasan kerja	No Aitem Lama		Jumlah	No Aitem Baru		Jumlah
		F	UF		F	UF	
1	Keragaman keterampilan ( <i>skill variety</i> )	1,2	19,20	4	1,17	-	2
2	Jati diri tugas (Task identity)	3,4,37	21,22,48	6	2,18,	10,25,	4
3	Tugas yang penting ( <i>Task significance</i> )	5,6,38	23,24,49	6	3,19,	11,26, 31	5
4	Otonomi	7,8,39,40	25,26,50, 51	8	4,20,	12,27,	4
5	Umpan balik	9,10,41	27,28,52	6	5,21,	13,	3
6	Gaji atau penghasilan, imbalan yang dirasakan adil ( <i>equitable reward</i> ).	11,12,42	29,30,53	6	6,	14,	2
7	Penyeliaan	13,14,43,	31,32,54,	10	7,22,	15,28,	5

		44,59	55,60			,32	
8	Rekan-rekan sejawat yang menunjang	15,16,45,46	33,34,56,57	8	8,23,29	-	3
9	Kondisi kerja yang menunjang	17,18,47	35,36,58	6	9,24,30	16,33	5
<b>Jumlah</b>		30	30	60	19	14	33

## 2. Reliabilitas

Arikunto berpendapat bahwa reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Arikunto, 2002: 154).

Suatu alat ukur dikatakan reliabel, jika koefisien reliabilitasnya semakin mendekati angka 1,00. Jika koefisien reliabilitas = 1,0 berarti adanya konsistensi yang sempurna pada hasil ukur yang bersangkutan. Konsistensi yang sempurna seperti itu tidak dapat terjadi dalam pengukuran aspek - aspek psikologis dan sosial yang menggunakan manusia sebagai subjeknya, dikarenakan terdapatnya berbagai sumber *error* dalam diri manusia dan dalam pelaksanaan pengukuran yang sangat mudah mempengaruhi kecermatan hasil pengukuran. (Azwar, 2007: 9).

Cara menentukan reliabilitas dari setiap aitem pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha* yang dibantu dengan program SPSS 16.0 for windows. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrumen penelitian merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5, dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0. Rumus *Alpha* tersebut adalah :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas

$k$  = banyaknya aitem atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian aitem

$\sum \sigma_1^2$  = varian total

Setelah melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 for windows, diperoleh hasil yaitu 0,897 pada skala *locus of control*, dan diperoleh hasil yaitu 0,920 pada skala kepuasan kerja. Berikut uji Reliabilitas yang terangkum dalam tabel:

**Tabel 13**

**Rangkuman Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
X	0,897	Reliabel
Y	0,920	Reliabel

Tabel di atas dapat menunjukkan reliabilitas yang dicapai oleh skala *locus of control* sebesar 0,897, sedangkan reliabilitas yang dicapai oleh skala kepuasan kerja sebesar 0,920, sehingga instrumen ini dikatakan reliabel karena nilai reliabilitas yang dimiliki mendekati angka 1,00

### C. Hasil Analisa Data

#### 1. Deskripsi tingkat *locus of control*

Tingkat *locus of control* dapat diketahui dengan cara membaginya menjadi tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan norma penilaian dapat dilakukan

setelah diketahui nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai Mean dan standar deviasi dari angket *locus of control* sebagai berikut:

**Tabel 14**

**Mean Dan Standar Deviasi *Locus Of Control***

<i>Locus of control</i>	Mean	Standar Deviasi
	78,36	9,337

Berdasarkan hasil mean dan standar deviasi pada tabel diatas, maka dapat diketahui untuk skor masing-masing kategori sebagai berikut:

**Tabel 15**

**Kategori Skor *Locus Of Control***

Kategori	Nilai	Jumlah	%
Tinggi	87,697	2	14%
Sedang	69,024 - 87,698	12	86%
Rendah	69,023	-	-
Total			100%

Berdasarkan norma standar diatas, maka diperoleh 12 orang perawat (86%) untuk kategori sedang, sedangkan untuk kategori tinggi diperoleh 2 orang perawat (14%) dan untuk kategori rendah tidak ada (0%). Sehingga dapat diketahui bahwa tingkat *locus of control* pada perawat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, pada umumnya tergolong dalam kategori sedang.

## 2. Deskripsi tingkat kepuasan kerja

Cara mengetahui tingkat kepuasan kerja perawat, peneliti membaginya menjadi tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan norma penilaian dapat dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai Mean dan standar deviasi dari angket kepuasan kerja perawat sebagai berikut:

**Tabel 16**

### Mean Dan Standar Deviasi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Mean	Standar Deviasi
	98,57	10,493

Berdasarkan hasil mean dan standar deviasi pada tabel diatas, maka dapat diketahui untuk skor masing-masing kategori sebagai berikut:

**Tabel 17**

### Kategori Skor Kepuasan Kerja

Kategori	Nilai	Jumlah	%
Tinggi	109,513	2	14%
Sedang	88,078 - 109,514	12	86%
Rendah	88,077	-	-
Total			100%

Berdasarkan norma standar diatas, maka diperoleh 12 orang perawat (86%) untuk kategori sedang, sedangkan untuk kategori tinggi diperoleh 2 orang perawat dengan kategori tinggi (14%) dan untuk kategori rendah tidak ada (0%). Sehingga dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pada perawat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, pada umumnya tergolong dalam kategori sedang.

### 3. Hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja

Agar dapat mengetahui hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan analisa regresi linear dengan bantuan SPSS 16.0 for windows. Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi, maka ditemukan hasil sebagai berikut:

**Tabel 18**  
**Hasil Regresi Pada SPSS 16.0 For Windows**

Regression	F hitung	F tabel	t hitung	t tabel	Sig.	R square
	16,586	4,407	4,073	1,782	0,002	0,580

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung berjumlah 16,586 dan F tabel sebesar 4,407, yang menunjukkan F hitung > F tabel sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja

pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang. Pada uji koefisien memaparkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak, jadi koefisien tingkat kepuasan kerja signifikan.

Nilai sig. sebesar 0,002, ini menunjukkan bahwa hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja Pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang dinyatakan signifikan karena nilai sig. lebih kecil dari nilai 0,05. Karena jika nilai sig. lebih tinggi dari 0,05 dinyatakan tidak signifikan. Untuk nilai R square sebesar 0,580 (58%), dengan demikian nilai R square tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang sebesar 58% .

## **D. Pembahasan**

### **1. *locus of control***

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap variabel *locus of control* dengan menggunakan norma kategorisasi, yang terdiri dari 3 kategori, yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Hasil yang diperoleh dari 27 aitem dari masing-masing responden berjumlah 14 perawat diperoleh 12 orang perawat (86%) untuk kategori sedang, 2 orang perawat dengan kategori tinggi (14%) dan untuk kategori rendah tidak ada (0%). Sehingga dapat diketahui bahwa tingkat *locus of control* pada perawat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, pada umumnya tergolong dalam kategori sedang.

Setiap individu memiliki pusat kontrol yang menjadi penentu perilakunya, apakah peristiwa - peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dipengaruhi oleh dirinya sendiri atau sesuatu diluar dirinya. Sebagaimana menurut Lefcourt (dalam Smet, 1994:181) bahwa *locus of control* mengacu pada derajat di mana individu

memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (control internal), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (control eksternal).

Segala sesuatu yang diperoleh oleh manusia tidak terlepas dari bagaimana usahanya dalam meraih sesuatu yang diinginkan. Apabila seseorang berkeyakinan bahwa keberhasilan atau kegagalan dikendalikan oleh faktor - faktor dalam dirinya yakni minat, usaha dan kemampuannya dan dapat memanfaatkan potensinya tersebut, maka peristiwa - peristiwa yang akan terjadi dalam hidupnya akan sesuai dengan keyakinan yang dimilikinya. Dan begitu pula sebaliknya, apabila seseorang berkeyakinan bahwa peristiwa - peristiwa yang terjadi dalam dirinya dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar dirinya, diantaranya nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain tanpa mengusahakan sesuatu hal maka peristiwa - peristiwa yang akan terjadi dalam hidupnya akan sesuai dengan keyakinannya tersebut. Allah berfirman dalam Al- Qur'an surat An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

Artinya :“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (40). Dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (41) Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna “(Depag, RI 2005:528).

Orientasi *locus of control* dapat dibedakan menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, oleh karenanya terdapat Perawat yang merasa mampu dan atau merasa tidak mampu melakukan tindakan - tindakan keperawatan. Menurut Crider (1983) menjelaskan perbedaan karakteristik antara *locus of control*

internal dengan *locus of control* eksternal, karakteristik *locus of control* internal diantaranya suka bekerja keras, memiliki inisiatif, selalu berusaha memecahkan masalah, selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Karakteristik *locus of control* eksternal diantaranya kurang memiliki inisiatif, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luar yang mengontrol dan kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah. (Ghufron & Risnawati S 2010:68).

Orientasi *Locus of control* yang terbentuk dalam diri masing - masing individu dapat berubah dengan sendirinya seiring dengan pengalaman, situasi dan kondisi dalam kehidupannya. Hal ini sesuai dengan penjelasan (London, 1978: 264) bahwa Skala *locus of control* bersifat kontinum, dalam artian adakalanya seseorang mempunyai kecenderungan internal *locus of control* dan adakalanya kecenderungan *locus of control* eksternal (London, 1978: 264).

Perbedaan *locus of control* yang dimiliki oleh perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang dikarenakan faktor bertambahnya usia, pengalaman yang didapat dari proses belajar dalam bertugas melaksanakan tugas - tugas keperawatan terhadap pasien di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang. Sebagaimana Rotter dan para ahli menemukan bahwa usia mempengaruhi *locus of control* yang dimiliki individu. Ditunjukkan dengan *locus of control* internal akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Hal ini berkaitan dengan tingkat kematangan berpikir dan kemampuan mengambil keputusan (Allen, 2003: 291).

Lefcourt menambahkan (dalam Robinson, dkk, 1991: 414) menyatakan perkembangan *locus of control* individu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu *episodic antecedent* dan *accumulative antecedent*. *Episodic antecedent* adalah kejadian -

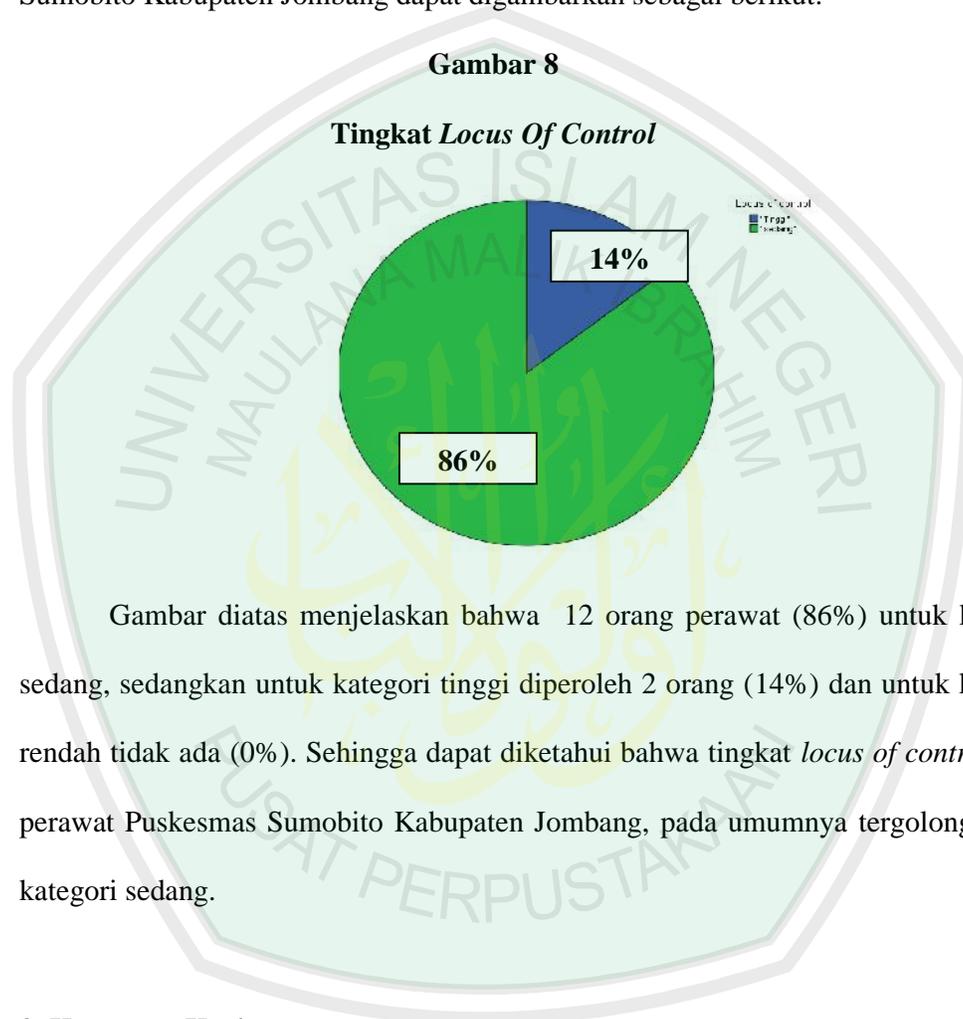
kejadian yang relatif mempunyai makna penting yang muncul pada waktu tertentu, seperti kematian orang yang dicintai, kecelakaan atau bencana alam. Sedangkan *accumulative antecedent* adalah kejadian atau faktor yang bersifat berkelanjutan atau terus menerus yang dapat mempengaruhi *locus of control*. Ada tiga faktor penting yang merupakan *accumulative antecedent*, yaitu diskriminasi sosial, ketidakmampuan yang berkepanjangan, dan pola asuh anak. Diskriminasi sosial yang dimaksud adalah adanya perbedaan ras, status sosial dan status ekonomi. Individu yang berasal dari status ekonomi rendah memandang segala sesuatu yang terjadi pada dirinya tergantung pada nasib dan kesempatan yang ada, sehingga mereka cenderung memiliki *locus of control* eksternal. Oleh karena itu, selain faktor pertambahnya usia, pengalaman yang berasal dari kejadian - kejadian dalam hidup para perawat, faktor lainnya seperti pola asuh orang tua dulu, ketidakmampuan yang berkepanjangan, kebudayaan, dan status sosial ekonomi.

Tingkat *locus of control* pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang yang diketahui berbeda, yakni ada yang tergolong dalam kategori tinggi dan sedang, menandakan bahwa setiap individu mempunyai perbedaan pada karakteristik pribadinya. Mereka yang memandang perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri dan atau bahkan sebaliknya mereka yang berkeyakinan bahwa perilaku mereka merupakan hasil dari kesempatan, keberuntungan, atau nasib, berada di bawah kendali kekuatan orang lain atau tidak berdaya. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Al-Baqoroh ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya:“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatannya) yang dikerjakannya”. “(Depag, RI 2005:50).

Lebih jelasnya tingkat *locus of control* pada 14 Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang dapat digambarkan sebagai berikut:



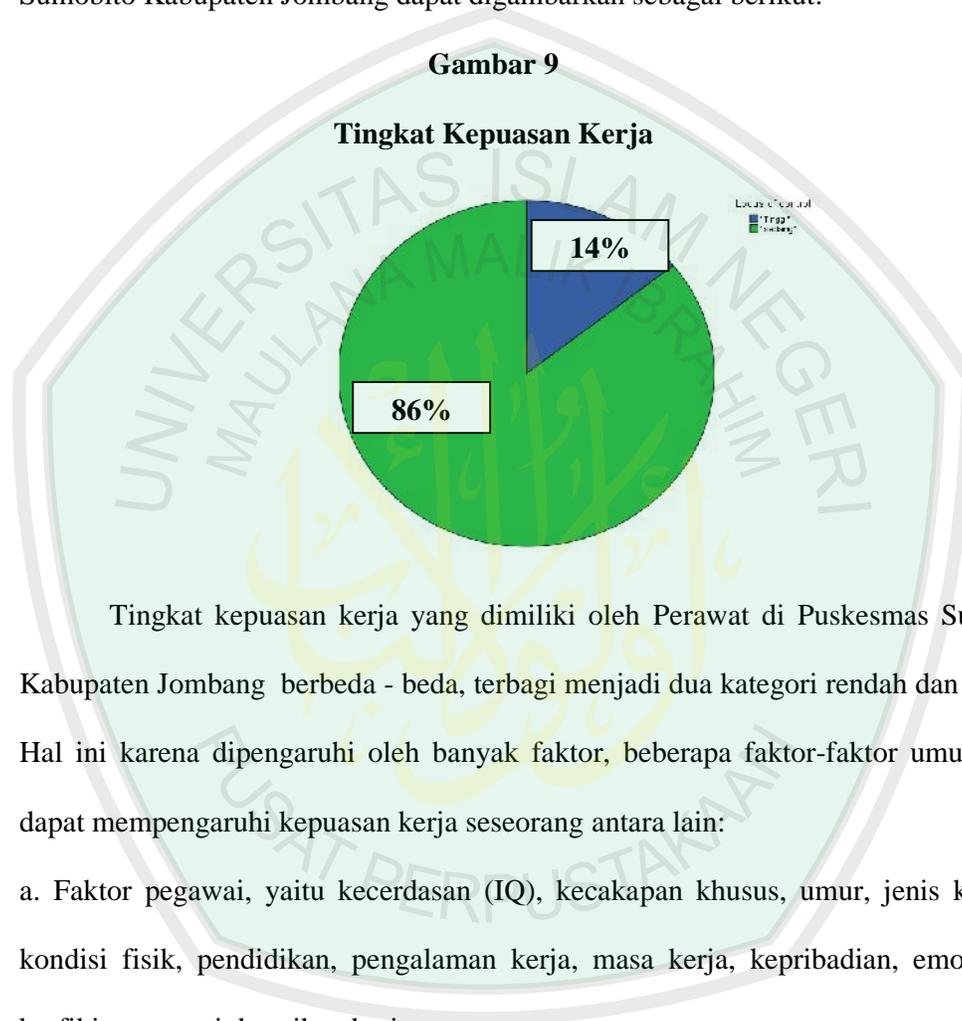
Gambar diatas menjelaskan bahwa 12 orang perawat (86%) untuk kategori sedang, sedangkan untuk kategori tinggi diperoleh 2 orang (14%) dan untuk kategori rendah tidak ada (0%). Sehingga dapat diketahui bahwa tingkat *locus of control* pada perawat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, pada umumnya tergolong dalam kategori sedang.

## 2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap variabel kepuasan kerja dengan menggunakan norma kategorisasi, yang terdiri dari 3 kategori, yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Hasil yang diperoleh dari 33 aitem dari masing-masing responden berjumlah 14 perawat diperoleh 12 orang perawat (86%) untuk kategori sedang, 2 orang perawat dengan kategori tinggi (14%) dan untuk kategori rendah tidak ada

(0%). Sehingga dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pada perawat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, pada umumnya tergolong dalam kategori sedang.

Lebih jelasnya tingkat *locus of control* pada 14 Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang dapat digambarkan sebagai berikut:



Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang berbeda - beda, terbagi menjadi dua kategori rendah dan sedang. Hal ini karena dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa faktor-faktor umum yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang antara lain:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. (Mangkunegara, 1993: 71).

Menurut penelitian yang dilakukan terhadap para perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, mereka merasa puas dengan pekerjaan yang ditekuninya pada hal tertentu saja, seperti adanya beban tugas yang mereka rasa seimbang, mengenai pangkat atau golongan yang mereka capai, misalnya perawat dengan status sebagai pegawai honorer telah memiliki status sebagai PNS. Sebagaimana pendapat lowler bahwa orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji ) jika jumlah dari pekerjaan mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

Kepuasan kerja adalah merupakan sebuah ungkapan sikap atau perasaan yang positif dari individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga berdampak pada keadaan emosi yang dirasakannya. Dalam artian, adakah perasaan senang, nyaman, bahagia, atau perasaan positif lainnya yang dialami oleh individu ketika telah memenuhi tuntutan pekerjaannya. Individu yang menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan selalu mawas diri, pasti akan merasakan hasil dari usaha yang diperolehnya (beruntung). Sebagaimana Firman Allah Swt dalam surat Al- Qashash ayat 67:

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ ﴿٦٧﴾

“Adapun orang yang bertaubat dan beriman serta mengerjakan amal shaleh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung” (Depag R.I, 1995; 621).

Demikian, faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut adalah faktor sikap yang merupakan karakteristik pribadi setiap individu. Perbedaan *locus of control* yang merupakan salah satu keunikan karakteristik sikap yang dimiliki masing

- masing individu dapat mempengaruhi kepuasan kerja Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang .

### **3. Hubungan Antara *locus of control* dengan kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,002, ini menunjukkan bahwa hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja perawat dinyatakan signifikan karena nilai sig. lebih kecil dari nilai 0,05. Karena jika nilai sig. lebih tinggi dari 0.05 dinyatakan tidak signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja perawat.

Hasil analisa yang telah dilakukan juga dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara *Locus of control* dengan kepuasan kerja perawat sebesar 58% yang ditunjukkan dengan hasil R square 0,580 pada output SPSS 16.0 for windows.

Kepuasan kerja dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor, sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh Mullins (1999) bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

a) Faktor individu

Seperti kepribadian, kecerdasan pendidikan / kemampuan, usia, status perkawinan, orientasi untuk bekerja dan sebagainya.

b) Sosial

Faktor - faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan informal organisasi.

c) Budaya yang mendasari, faktor-faktor seperti, keyakinan sikap dan nilai.

d) Faktor Organisasi

Seperti alam dan ukuran, struktur formal, personil kebijakan dan prosedur, hubungan antar rekan kerja, sifat dari organisasi kerja, teknologi dan cara kerja, pengawasan dan

gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi kerja.

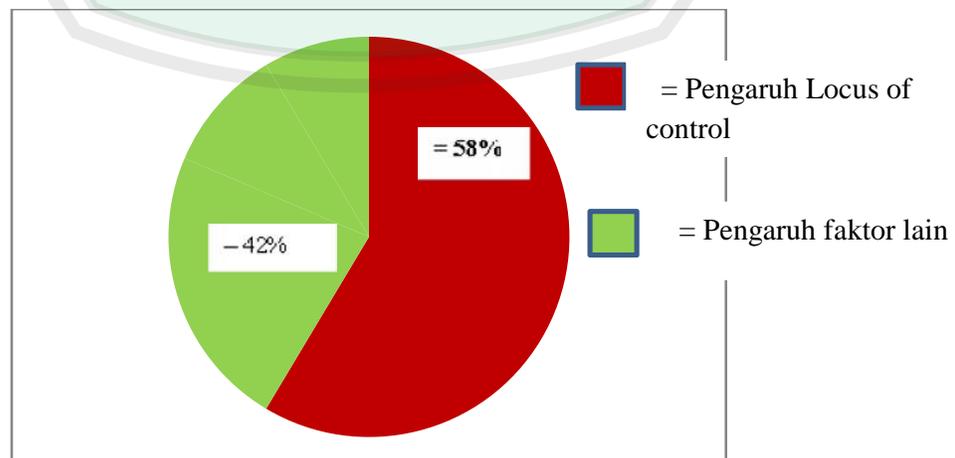
e) Faktor - faktor lingkungan

Seperti pengaruh ekonomi, sosial, teknis dan pemerintah.

Selain itu, Mullins (1999) menyatakan bahwa faktor - faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor higienis dan motivator dari Herzberg. (Igbeneghu & Popoola 2011:5).

Akan lebih mudahnya, jika hasil analisa dari hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang dapat di lihat pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 10**  
**Prosentase Hubungan Antara *Locus Of Control***  
**Dengan Kepuasan Kerja Perawat**



Kepuasan kerja seseorang tercermin dengan adanya rasa syukur atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah Swt, sehingga rasa puas akan didapatkan dengan mensyukuri nikmat yang telah didapatkan meskipun nikmat itu hanya sedikit. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Luqman ayat 12, dan Al-Qur'an Surat Asy-Syura' ayat 33 yaitu:

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ ۚ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ

حَمِيدٌ ﴿٣٣﴾

Artinya: Dan Sesungguhnya Telah kami berikan hikmat kepada Luqman, yaitu: "Bersyukurlah kepada Allah. dan barangsiapa yang bersyukur (kepada Allah), Maka Sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan barangsiapa yang tidak bersyukur, Maka Sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji". (Ahmad, Al-Qur'an\_Indo: 2003).

إِنْ يَشَأْ يُسْكِنِ الرِّيحَ فَيَظْلَلْنَ رَوَاكِدَ عَلَى ظَهْرِهِ ۚ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّكُلِّ صَبَّارٍ شَكُورٍ ﴿٣٤﴾

Artinya: Jika dia menghendaki, dia akan menenangkan angin, Maka jadilah kapal kapal itu terhenti di permukaan laut. Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaannya) bagi setiap orang yang banyak bersabar dan banyak bersyukur. (Ahmad, Al-Qur'an\_Indo: 2003).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia diperintahkan untuk selalu bersabar dan bersyukur atas semua nikmat yang diberikan. Sehingga jika manusia dalam segala

tindakan tidak diiringi dengan rasa bersabar dan bersyukur maka ia tidak akan merasa puas atas semua nikmat yang telah diberikan.

Penilaian seseorang mengenai rasa puas terhadap pekerjaan yang ditekuninya tergantung dari kepribadian yang dimilikinya. Sebagaimana Robbins & Judge berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, kepribadian juga memainkan sebuah peran. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge menunjukkan bahwa individu yang mempunyai kepribadian negatif (Sebagai contoh, mereka yang cenderung galak, kritis dan negatif) cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka. (Robbins & Judge 2008:138).

*Locus of control* sebagai karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Menurut Karimi & Alipour (2011:234) *Locus of control* mengacu pada penyebab kejadian didalam hidup mereka, baik keberhasilan dan kegagalan mereka. Penyebab tersebut didorong secara internal dan eksternal. Demikian, dorongan internal merujuk pada kepuasan kerja, harga diri, dan kualitas hidup sebenarnya. Sebaliknya, dorongan eksternal merujuk pada pekerjaan yang lebih baik, promosi dan upah yang lebih tinggi yang dapat diberikan oleh supervisor, manajer dan organisasi untuk mendorong pekerja meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi mereka.

Tingkat *locus of control* pada perawat Sumobito Kabupaten Jombang dalam kategori sedang pada umumnya yakni dengan prosentase 86% menunjukkan bahwa para Perawat memiliki fungsi kontrol yang cukup bagus dalam dirinya untuk melakukan tupoksi sebagai seorang perawat Puskesmas, sehingga berhubungan terhadap tingkat kepuasan kerja yang relatif cukup. Hal ini bertolak belakang dengan hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan bahwa sebagian dari para perawat di Puskesmas tersebut merasa kesulitan dalam mengendalikan situasi kerja di

Puskesmas. Mereka menilai bahwa kesulitan tersebut dikarenakan jumlah rekan perawat yang sedikit dalam menangani pasien yang begitu banyak. Sehingga mereka kurang merasakan kepuasan kerja, dan terkadang mengeluh, meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir atau tidak masuk kerja saat lelah bekerja. (Observasi dan wawancara 17-April-2012 sampai 27-April-2012).

Munandar (2010: 363-365) berpendapat bahwa perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja berdampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan.

Menurut Robbins & Judge (2008 : 112) menunjukkan respon - respon pekerja terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang memuat dua dimensi yakni konstruktif / destruktif dan aktif / pasif. Respon - respon tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1) Keluar (*exit*)

Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

2) Aspirasi (*voice*)

Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.

3) Kesetiaan (*Loyalty*)

Secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.

#### 4) Pengabaian (*Neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus - menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

**Gambar 11**

**Hubungan Antara *Locus Of Control*  
Dengan kepuasan kerja Perawat**



Pada gambar tersebut menunjukkan adanya hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang memiliki Prosentase sebesar 58 %.