

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN DI YAYASAN UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
(RUMAH SAKIT ISLAM MALANG)**

**SKRIPSI**

Oleh:  
YAYUK SUGIARTATIK  
03220023



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG  
2008**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN DI YAYASAN UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
(RUMAH SAKIT ISLAM MALANG)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh:  
YAYUK SUGIARTATIK  
03220023



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG  
2008**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN DI YAYASAN UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
(RUMAH SAKIT ISLAM MALANG)**

**Oleh**

**Yayuk Sugiartatik  
03220023**

Telah disetujui pada tanggal 3 Januari 2008

**Dosen Pembimbing**

**ACHMAD SANI SUPRIYANTO, SE., M.Si  
NIP. 150327244**

**Mengetahui  
Dekan,**

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA  
NIP. 150231828**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN DI YAYASAN UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
(RUMAH SAKIT ISLAM MALANG)

SKRIPSI

Oleh :

**YAYUK SUGIARTATIK**  
03220023

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada 24 Januari 2008

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <b><u>Jamal Lulail Yunus, SE., MM</u></b> NIP. 150299506	: ( )
2. Sekretaris/Pembimbing <b><u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u></b> NIP. 150327244	: ( )
3. Penguji Utama <b><u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u></b> NIP. 150231828	: ( )

Disahkan Oleh :  
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**  
NIP. 150231828

## PERSEMBAHAN



Dengan curahan puja dan puji syukur yang tiada terhingga  
kepada Allah SWT.

Dan semoga Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada  
Nabi Muhammad SAW.

Karya kecil ku ini persembahkan kepada :

Ayahanda Nasikin dan Ibunda Suranti yang selalu menyayangiku,  
memberikan do'a serta pengorbanan yang tak ternilai harganya.

Saudaraku (Yanto, Nabil) , serta keluarga besar Suwanan dan Rusmi  
terima kasih atas segala perhatian dan kebahagiaan yang diberikan  
kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Teman-teman satu kos dan teman-teman angkatan 2003/2004 khususnya  
kelas A yang selalu menjadi inspirasi bagi penulis terima kasih  
atas kebersamaan kalian.

## MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُؤْفَفَ لَهُمْ أَعْمَالُهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*“Dari setiap mereka mendapat derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupinya bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedangkan mereka tidak dirugikan”.*

(Al-Ahqaaf: 19).

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : Yayuk Sugiartatik  
NIM : 03220023  
Alamat : Jl. Pondok RT. 1 RW. 5 Paciran - Lamongan

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul :

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM MALANG (UNISMA)**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Januari 2008

Hormat Saya,

**Yayuk Sugiartatik**  
NIM : 03220023

## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrohmanirrohim**

Dengan kerendahan hati dan ketulusan hati yang paling dalam, penulis panjatkan syukur alhamdulillah rabbil 'alamiin kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Malang (Unisma)”** dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan Allah kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW, yang telah sukses mengantar umatnya menuju jalan kebenaran dan semoga kita diberi kekuatan untuk melanjutkan perjuangan beliau.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini tidak akan selesai tanpa pengarahan dan bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Bapak Drs. H. A. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
3. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.



4. Ibu Suparmiati, S.Sos., selaku manajer KPRI Universitas Brawijaya Malang yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi di tempat tersebut.
5. Segenap staf dan karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang, yaitu Ibu Triwul Rahayu, Bapak Khusnul yang telah memberikan izin dan membantu dalam memperoleh data dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu, Bapak, dan adikku yang telah memberikan perhatian, dan motivasi baik spiritual maupun material dalam penulisan skripsi ini.
7. Saudara-saudaraku beserta sahabat-sahabatku yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dorongan lahir dan batin serta dengan tulus ikhlas mendoakan hingga terselesainya skripsi ini.

Kepada semua pihak tersebut di atas semoga Allah SWT memberikan imbalan pahala sepadan atas segala kebaikan-kebaikan dan dicatat oleh-Nya sebagai amal sholeh. Amien.

Penulis menyadari bahwa daloam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan lebih lanjut.

Malang, September 2007

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERNYATAAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Kajian Teori .....	10
2.2.1. Kebutuhan .....	10
2.2.2. Keinginan .....	13
2.2.3. Motivasi .....	17
2.2.4. Kepuasan Kerja .....	18
2.2.5. Prestasi Kerja .....	31
2.2.6. Kerangka Berfikir .....	38
2.2.7. Hipotesis .....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Perusahaan .....	41
3.2. Jenis Penelitian .....	41
3.3. Populasi dan Sampel .....	42
3.3.1. Populasi .....	42
3.3.2. Sampel .....	42
3.4. Tehnik Pengambilan Sampel .....	42
3.5. Sumber Data .....	43
3.5.1. Data Primer .....	43
3.5.2. Data Sekunder .....	44

3.6.	Tehnik Pengumpulan Data .....	44
3.6.1.	Wawancara .....	44
3.6.2.	Kuisisioner .....	45
3.6.3.	Dokumentasi.....	45
3.7.	Tehnik Pengukuran Data .....	46
3.8.	Definisi Operasional Variabel.....	46
3.8.1.	Variabel Bebas (X).....	47
3.8.2.	Variabel Terikat (Y).....	48
3.9.	Teknik Analisa Data .....	50
3.9.1.	Uji data .....	51
3.9.2.	Analisa Regresi Linier Berganda .....	53
3.9.3.	Pengujian Koefisien Persamaan Regresi .....	54

#### BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1.	Sekilas Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Islam Malang.....	59
4.2.	Lokasi dan Wilayah RSI Malang .....	61
4.3.	Visi, Misi, Tujuan dan Motto .....	62
4.4.	Legalitas.....	63
4.5.	Fasilitas Prasarana Dan Sarana Rumah Sakit .....	63
4.6.	Struktur Organisasi RSI Malang.....	66
4.7.	Job Discription.....	66
4.7.1.	Tugas Pokok dan Fungsi Direktur.....	66
4.7.2.	Tugas Pokok dan Fungsi sekretariat.....	67
4.7.3.	Tugas Pokok dan Fungsi Sub Bagian Umum .....	68
4.7.4.	Tugas Pokok dan Fungsi Sub Bagian Keuangan.....	69
4.7.5.	Tugas Pokok dan Fungsi Sub Bagian Hukum dan Hubungan Masyarakat dan Pemasaran.....	70
4.7.6.	Tugas Pokok dan fungsi Bidang Pelayanan.....	71
4.7.7.	Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Keperawatan.....	72
4.8.	Instalasi.....	73
4.8.1.	Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Instalasi Rawat Jalan.....	73
4.8.2.	Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Instalasi Rawat Inap .....	74
4.8.3.	Tugas Pokok dan Fungsi Instalasi Gawat Darurat .....	75
4.8.4.	Tugas Pokok dan Fungsi Instalasi Perawatan Intensif .....	75
4.8.5.	Tugas Pokok dan Fungsi Instalasi Bedah Sentral .....	76
4.8.6.	Tugas Pokok dan Fungsi Instalasi Kamar Bersalin.....	77
4.8.7.	Tugas Pokok dan Fungsi Instalasi Radiologi .....	77
4.8.8.	Tugas Pokok dan Fungsi Instalasi Patologi klinik.....	78
4.8.9.	Tugas Pokok dan Fungsi Instalasi Farmasi .....	79
4.8.10.	Tugas Pokok dan Fungsi Instalasi Gizi.....	79

4.8.11. Tugas Pokok dan Fungsi Ketua Komite Medis .....	80
4.8.12. Tugas Pokok dan Fungsi Staf Medis Fungsional .....	81
4.8.13. Tugas pokok dan Fungsi Satuan Pengawas Intern.....	81
4.9. Diskripsi Responden.....	86
4.9.1. Distribusi Jenis Kelamin.....	86
4.9.2. Distribusi Usia.....	86
4.9.3. Distribusi Pendidikan.....	87
4.9.4. Distribusi Masa Kerja .....	88
4.9.5. Analisis Deskriptif .....	89
4.9.6. Analisis Data .....	98
a. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	98
b. Uji Regresi Berganda .....	99
4.9.7. Pengujian Hipotesis .....	101
a. Uji F (Simultan) .....	101
b. Uji Determinasi .....	102
c. Uji T (Parsial).....	103
4.9.8. Pembahasan Dan Hasil Penelitian .....	105
a. Analisis Secara Simultan .....	105
b. Analisis Secara Parsial.....	106
c. Variabel Yang Paling Dominan .....	108
d. Pembahasan Dalam Perspektif Islam.....	109

## BAB V : PENUTUP

5.1. Kesimpulan .....	111
5.2. Saran.....	112

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
Tabel 1 Penelitian Terdahulu .....	9
Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	49
Tabel 3 Sumber Daya Manusia .....	83
Tabel 4 Jenis Pelayanan .....	85
Tabel 5 Distribusi Jenis Kelamin Karyawan RSI Malang .....	86
Tabel 6 Distribusi Usia Karyawan RSI Malang .....	87
Tabel 7 Distribusi Pendidikan RSI Malang.....	88
Tabel 8 Distribusi Masa Kerja RSI Malang.....	89
Tabel 9 Analisis Deskriptif X1.....	90
Tabel 10 Analisis Deskriptif X2.....	91
Tabel 11 Analisis Deskriptif X3.....	93
Tabel 12 Analisis Deskriptif X4.....	94
Tabel 13 Analisis Deskriptif Y.....	97
Tabel 14 Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas .....	98
Tabel 15 Rekapitulasi Hasil Nilai Analisis Regresi Berganda.....	99

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
Gambar 1 Kerangka berfikir .....	38
Gambar 2 Model Konsep .....	38
Gambar 3 Model Hipotesis .....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 : Struktur Organisasi
- Lampiran 4 : Tabulasi Data/Data
- Lampiran 5 : Hasil Validitas
- Lampiran 6 : Hasil Reliabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Regresi
- Lampiran 8 : Kuesioner

## ABSTRAK

Yayuk Sugiartatik, 2008. SKRIPSI. Judul: Pengaruh Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang.  
Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

---

Kata Kunci : Kepuasan kerja, prestasi Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, baik yang berupa finansial maupun non finansial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya. Penulis melakukan penelitian pada yayasan universitas islam malang tepatnya di Rumah Sakit Islam Malang. Alasan kenapa penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Malang karena Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak dibidang jasa, dan karena banyaknya informasi yang mengatakan kurang puas terhadap pelayanan yang di berikan karyawan di Rumah sakit tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dan untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Bila kepuasan kerja tercapai karyawan dapat bekerja dengan optimal yang tentunya akan membawa dampak pada pencapaian tujuan organisasi maupun prestasi organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. dan jumlah sampel yang diambil adalah 65 orang karyawan yang dipilih berdasarkan *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Kemudian Untuk menguji validitas, data dianalisis dengan menggunakan korelasi sederhana (*product moment*), untuk menguji reliabilitas item-item digunakan metode statistik pada program SPSS 12 for windows.

Dari hasil analisis didapatkan nilai F hitung sebesar 32.443 > F table 3.65 dan teruji pada  $\alpha = 10\%$  dan membuktikan bahwa variable bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji t menunjukkan bahwa variable kepuasan pada sistem penghargaan mempunyai pengaruh paling dominant dengan t hitung paling besar 3.557 > t table 1.997 dan dengan signifikansi terkecil 0.001, sedangkan analisis regresi menunjukkan hasil konstanta sebesar 0.829 yang berarti jika variable bebas dari Kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan maka prestasi kerja karyawan akan menurun.



## ABSTRACT

Sugiartatik, Yayuk. 2008. Thesis. Title: "The Effect of the Work Satisfaction toward the Achievement of the Employees in Malang Islamic Hospital

Counselor : Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

---

---

Key words : Work Satisfaction, Employees' Achievement

Work satisfaction is employees' emotional state. It is a condition in which there is no sufficient financial or non-financial rewards from the company. Gaining work satisfaction is reflected in the employees' feeling toward their job and everything faced or assigned to them in their work. The writer conducted a research in Malang Islamic Hospital. The research was conducted due to two reasons. First, the hospital deals with public service. Second, many people said that they are not satisfied with the service. The purposes of the research are to know the effect of the work satisfaction toward the work achievement and to know the dominant variable effecting the work achievement. If the work satisfaction is aimed, the employees are able to work optimally that consequently affects the achievement of the organization's purpose or all the organization achievement.

The researcher uses descriptive quantitative approach. The samples are 65 employees which were chosen based on simple random sampling. The data collection method was questionnaires given to the respondents. The data analysis used is doubled linear regression analysis. To test the validity, the data were analyzed by using simple correlation (product moment), to test the reliability items, statistic method on SPSS 12 program for window was used.

From the analysis, it was found out that the F account  $32.443 > F$  table 3.65 on  $\alpha = 10\%$ , and proved that the independent variable affected simultaneously toward the dependent variable. The result of t test shows that satisfaction variable at appraisal has the most dominant effect with the biggest t  $3.557 > t$  table 1.997 with the smallest significance 0.001. In addition regression analysis shows constant result 0.829 meaning that if the independent variable the employees' work satisfaction is not paid attention, the employees' work achievement will go down.

## المستخلص

سوغيارتاتيك, يايوك. 2008. البحث الجامعي. الموضوع : "أثر اقتناع العمل لإنجاز عمل العمّال في مستشفى مالانج الإسلامي"  
المشرف : أحمد ساني سوفرييانطا., الماجستير

الكلمات الرئيسيّة : اقتناع العمل, إنجاز العمل.

إنّ اقتناع العمل في حالة عاطفة العمّال, التي كانت نقطة الالتقاء بين قيمة مكافأة الفضل لعمل العمّال من المعمل أو المنظمة المتعلقة هي موجودة أم لا, ماليًا كان أم غير ماليّ. إذا كانت اقتناع العمل جارية, فهي - في الغالب - ظاهرة في عواطف العمّال لأعمالهم وكلّ ما أمامه أو يشغلهم في بيئة أعمالهم. والكاتب في تحليل مؤسّسة الجامعة الإسلاميّة, وهي في المستشفى الإسلامي بمالانج. فسبب بحث هذا المستشفى لأنه المنظمة التي تجري في مجال الفضل, ولكثرة المعلومات التي أخبرت نقصان الأقتناع لخدمة قدمها العمّال في هذا المستشفى. وهذا البحث يقصد لمعرفة أثر اقتناع العمل لإنجاز العمل ولمعرفة المتغيّرات المهيمنة المؤثرة على إنجاز العمل. إذا كانت اقتناع العمل مدركة, فالعمّال عاملون بأحسنه, وتؤدّي الأثر لوصول اتجاهات المنظمة أو إنجازها كلها.

فهذا البحث يستخدم البحث الكميّ بمقاربة وصفية. وعدد العينة المأخوذة خمسة وستين عاملاً, وهم مختارون بـ *Simple Random Sampling*. وطريقة جمع البيانات بطريقة توزيع السائلين. وكان اختبار الفرضيات باستخدام تحليل انحداريّ المتضاعف. واختبار الصلاحية, كانت البيانات تحلل باستخدام طريقة الارتباط البسيط (*product moment*), واختبار الثبات للنقط باستخدام طريقة الإحصاء في SPSS 12 for windows.

من نتيجة هذا التحليل, توجد قيمة F الحسبية هي  $F < 32,443$  اللوحية  $3,65$  وتختبر في  $\alpha = 10\%$  وهذا يدلّ على أنّ المتغيّرات المستقلة مؤثرة أنياً للمتغيّرات المقيدة. فنتيجة اختبار t تدلّ على أنّ متغيّرات الأقتناع لنظام الإعجاب لها أثر بأكثر هيمنتها بـ t الحسبية الكبرى  $3,557$   $t < 1,997$  وبالذلالة الصغرى  $0,001$ , أمّا التحليل الإنداريّ يدلّ على نتيجة الثبات  $0,829$ , وهذا يعني عندما كانت المتغيّرات المستقلة عن اقتناع عمل العمّال غير المهتمّة, فإنجاز عمل العمّال في انحداره.



**DEPARTEMEN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Gajayana No. 50 Telp. 0341-551354 Fax. 0341-57253  
Malang

---

---

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Yayuk Sugiartatik  
Nim : 03220023  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Dosen Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si  
Judul : **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi  
Kerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Malang**

No	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD Pembimbing
1	10 Januari 2007	Pengajuan Proposal	
2	25 Januari 2007	Revisi Proposal	
3	30 Januari 2007	ACC Proposal	
4	14 April 2007	Seminar Proposal	
5	17 April 2007	Revisi Seminar Proposal	
6	5 September 2007	Konsultasi Bab I, II, III	
7	15 September 2007	Revisi Bab I, II, III	
8	20 September 2007	ACC Bab I, II, III	
9	15 Desember 2007	Konsultasi Bab IV, V	
10	30 Desember 2007	Revisi Bab IV, V	
11	3 Januari 2008	ACC Bab I, II, III, IV, V	

Malang, 3 Januari 2008  
Mengetahui  
Dekan,

Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA  
NIP. 150231828

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Dalam menyongsong persaingan pasar bebas dunia. Dimana ditandai dengan kurang relevannya batas geografi antara negara yang satu dengan yang lain, maka sikap profesionalisme dari para pelaku ekonomi sangat dibutuhkan. Begitu pula banyaknya perkembangan ekonomi, budaya, politik dan ilmu pengetahuan dalam lingkungan eksternal dapat mempengaruhi tujuan-tujuan suatu organisasi. Para pemasok dan pesaing untuk memperoleh sumber daya yaitu sumber daya manusia yang merupakan penentu utama dalam organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi akan terarah pada sebuah tujuan bila disertai adanya manajemen. Dimana manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien. Untuk mencapai suatu tujuan tertentu(Hasibuan. 1990:9).

Dimana sumber daya yang harus benar-benar diperhatikan adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan penentu berjalannya sebuah perusahaan, apalagi Organisasi tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Disitu manusia berperan paling banyak dalam operasional produknya. Dari situlah muncul adanya

sebuah manajemen sumber daya manusia. Dimana manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sehingga terwujud tujuan perusahaan, karena karyawan adalah kekayaan utama suatu Organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas Organisasi tidak akan terjadi.

Manusia sebagai sumber daya organisasi memiliki berbagai macam kebutuhan, yang apabila terpenuhi memberikan motivasi dan produktifitas kerja karyawan. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2000: 2).

Dengan demikian, setiap organisasi harus mampu mengidentifikasi apa yang menjadi keinginan, kebutuhan dan harapan karyawannya, sehingga pihak organisasi dapat mengetahui dengan tepat, langkah-langkah yang seharusnya dilakukan agar karyawan tetap dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi tercapainya tujuan organisasi.

Pada dasarnya hubungan antara organisasi dengan karyawan adalah hubungan saling menguntungkan. Di satu sisi organisasi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan ingin harapan dan kebutuhannya dipenuhi, salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan karyawan. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari mangkunegara (2002: 121), "dimana karyawan akan merasa puas apabila

ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas.”

Sebuah Organisasi akan dapat dengan mudah mencapai tujuannya jika karyawannya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena itu Organisasi harus berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Handoko (2001: 193-194) “ kepuasan kerja itu dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dari mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2000: 199)

Pembinaan kondisi Organisasi dengan menciptakan iklim kerja yang baik dapat digunakan sebagai cara motivasi yang efektif yang dapat mempengaruhi pembentukan prestasi dan produktivitas kerja seseorang dalam Organisasi. Agar karyawan mau berprestasi maka pihak perusahaan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan berkembangnya *need of achievement* (motif berprestasi) karyawan. Caranya dengan jalan memberi kesempatan pada semua

tingkatan di dalam Organisasi untuk mengambil keputusan dan memilih sendiri cara bekerja yang diinginkan.

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan telat. prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan tuags yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 1990: 105).

Masalah kepuasan kerja harus mendapat perhatian yang serius bagi setiap Organisasi. Bila kepuasan kerja tercapai, karyawan dapat bekerja dengan optimal yang tentunya akan membawa dampak pada pencapaian tujuan Organisasi maupun prestasi perusahaan secara keseluruhan. Yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya bagi Organisasi.

Penelitian mengenai kepuasan kerja dan prestasi kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk dikaji lebih lanjut. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka, dalam hal ini karyawan. Sedangkan bagi dunia Organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan efisiensi biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Alasan penulis mengadakan penelitian di Rumah Sakit Islam Malang adalah karena RSI merupakan Organisasi yang bergerak dalam bidang jasa dan selalu mengutamakan pelayanan terhadap pasien. Jadi seorang manajer harus benar-benar memperhatikan kondisi psikis karyawannya yaitu tingkat kepuasan seorang karyawan. Dan karena penulis sering mendengar informasi dari masyarakat bahwa pelayanan yang diberikan Rumah Sakit kepada pasien kurang memuaskan pasien, karena dalam melayani pasien perawat kurang ramah. Dari sinilah penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada RSI tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang"

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pada pemikiran diatas, maka untuk penelitian yang lebih lanjut peneliti dapat merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan Kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial Antara variabel kepuasan Kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang?



3. Manakah antara variabel kepuasan Kerja yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang?

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepuasan Kerja yang signifikan pada Rumah Sakit Islam Malang?
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan Kerja yang signifikan pada Rumah Sakit Islam Malang?
3. Dari variabel kepuasan kerja manakah yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang?

### **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi Rumah Sakit Islam Malang

Penelitian ini mengungkapkan berbagai informasi mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang.

2. Bagi penulis

Menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen personalia. Terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

### 3. Bagi almamater

Bagi pihak almamater penelitian ini bermanfaat untuk mendapatkan informasi dan wawasan dari lingkungan luar kampus, baik informasi yang positif maupun negatif. Yang nantinya bisa memberikan sumbangan pemikiran guna menyelesaikan masalah yang diteliti.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wisnu Wardhana pada tahun 2004 dengan judul: " Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang" dengan kepuasan kerja (X) sebagai variabel independen dan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen dengan menggunakan 53 responden yang diambil. Dari analisis yang menggunakan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 10.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Menurut penelitian diatas yang meneliti tentang "Pengaruh kepuasan kerja Terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang", menyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,163 > 3,23$ ) atau  $\text{sig } F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi (Y).

Sedangkan penelitian Suharty, Enny (2004) UNIBRAW Malang yang meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan kerja terhadap semangat Kerja

Karyawan PT. Otsuka Indonesia Lawang", didapat bahwa harga rs hitung > harga kritis atau dalam nominal  $0,829 > 0,317$ . Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Semangat kerja (Y).

Tabel 1

Tabel penelitian terdahulu dan perbedaannya dengan penelitian sekarang

Nama	Judul	Variabel	Alat	Obyek	Hasil
Wardhana, Muhammad Wisnu (2004) UNIBRAW Malang	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	Kepuasan kerja (x) dan komitmen organisasi (y)	Regresi linear berganda	Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang	Didapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,163 > 3,23) atau sig F < 5% (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).
Suharty, Enny (2004) UNIBRAW Malang	Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja.	Kepuasan kerja (x) dan Semangat kerja (y).	Regresi linear berganda	PT. Otsuka Indonesia Lawang.	Didapat bahwa harga rs hitung > harga kritis atau dalam nominal $0,829 > 0,317$ . Artinya bahwa secara bersamasama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Semangat kerja (Y)
Yayuk, S (2007)	Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan	Kepuasan kerja (x) dan prestasi kerja (y)	Regresi linear berganda	Rumah Sakit Islam Malang	Dalam proses

## 2.2. KAJIAN TEORI

### 2.2.1. Kebutuhan

#### 4. Pengertian kebutuhan

Kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang (Siagian, 1989 : 139).

Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, maka orang itu tidak bahagia. Semakin besar kebutuhan yang tidak terpuaskan, maka semakin mendalam dan semakin sentral kebutuhan itu. Seseorang yang tidak bahagia akan melakukan satu dari dua hal yaitu mencari obyek yang akan memuaskan kebutuhan tersebut atau meniadakan hasratnya. Jadi suatu kebutuhan adalah sesuatu yang diinginkan seseorang pada suatu saat tertentu.

Manusia (karyawan) bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, selain itu merupakan manifestasi ibadah kepada Tuhan-Nya, pengabdian kepada masyarakat dan negara, disamping itu dijadikan pula sebagai kegiatan sosial untuk mempertahankan kelangsungan hidup serta kepuasan dalam dirinya serta orang lain disekitarnya.

Manusia melakukan suatu pekerjaan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan bersifat material maupun kebutuhan bersifat non material. Kebutuhan yang bersifat material yang dimaksud adalah besar upah dan penerimaan-penerimaan lain yang dapat dinilai dengan uang seperti sandang, pangan, papan. Sedangkan yang dimaksud dengan kebutuhan yang bersifat non material adalah kebutuhan-kebutuhan yang mereka perlukan yang bilamana dipenuhi akan dapat juga menimbulkan kepuasan, tapi kebutuhan-kebutuhan ini tidak bersifat material, misalnya: perasaan harga diri, rasa kebangsaan, dipenuhinya keinginan berpartisipasi dan sebagainya.

Kebutuhan dipengaruhi oleh faktor budaya, yang meliputi sub budaya pra sosial, faktor sosial yang meliputi kelompok referensi, keluarga, peran dan status, faktor pribadi yang meliputi usia dan tahap daur hidup, jabatan, keadaan ekonomi, persepsi, belajar, kepercayaan dan sikap. Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat.

## **5. Klasifikasi kebutuhan**

Klasifikasi kebutuhan yang dikemukakan para ilmuwan banyak sekali, kebutuhan menurut Maslow dalam teori kebutuhan sebagai

hirarki (Siagian, 1989: 146), yang membagi kebutuhan manusia menjadi 5, yaitu :

1. Kebutuhan Psikologis (*Physiological Needs*)

Yaitu kebutuhan yang bersifat fisik, misalnya: sandang, papan, pangan, tempat berlindung serta kesejahteraan individu. Kebutuhan ini sangat primer, dan sudah ada sejak manusia dilahirkan.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Yaitu kebutuhan akan rasa aman, misalnya: keamanan dalam bekerja, perasaan aman serta yang menyangkut masa depan seseorang.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Yaitu menyangkut kebutuhan-kebutuhan sosial, antara lain: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta berprestasi.

4. Kebutuhan Akan penghargaan (*Esteem Needs*)

Merupakan kebutuhan akan harga diri, misalnya: kebutuhan memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan dan pengakuan.

5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Yaitu kebutuhan realisasi diri atau pemenuhan diri, misalnya: kebutuhan akan kebangsaan diri, ekspresi diri sebagai seorang

yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan baik.

Pada umumnya aktifitas seseorang pertama kali untuk memenuhi kebutuhan pokok, apabila kebutuhan pokok tersebut belum terpenuhi, maka kebutuhan lain kurang memotivasinya. Tetapi apa yang terjadi terhadap motivasi seseorang apabila kebutuhan pokok tersebut mulai terpenuhi. Jika terjadi hal yang semacam itu, maka level kebutuhan lain akan menjadi penting, dan kebutuhan ini akan memotivasi dan mendominasi perilaku orang yang bersangkutan. Apabila kebutuhan ini juga sudah terpenuhi secukupnya, maka akan timbul kebutuhan lain yang berada pada level yang lebih atasnya, demikian seterusnya semakin atas menelusuri hirarki.

### **2.2.2. Keinginan**

Apa yang diinginkan oleh seseorang dari pekerjaannya, dilihat dari sudut teori Motivasi- Higiene oleh Herzberg ialah pada umumnya para pekerja ingin melakukan kegiatan yang mempunyai arti penting bagi diri sendiri dan bagi organisasi yang memberikan rasa keberhasilan bagi para pekerja sendiri (Siagian, 1989: 165)

Menurut penulis definisi keinginan adalah pola kebutuhan manusia yang dibentuk oleh kebudayaan dan individualitas



seseorang atau sesuatu yang dirasakan akan dapat memenuhi kebutuhan individu. Keinginan dapat dijelaskan dari segi kebudayaan yang menentukan obyek yang akan memuaskan kebutuhan. Dengan berkembangnya suatu masyarakat, maka keinginan anggota-anggota masyarakat itupun meluas.

Berbagai jenis kebutuhan manusia akan diubah oleh para karyawan menjadi “keinginan-keinginan” tertentu dalam organisasi. Kita telah tahu bahwa mendefinisikan kebutuhan manusia merupakan suatu tugas yang rumit. Begitu juga halnya dengan keinginan karyawan terhadap organisasi, kita tidak bisa memberi asumsi mengenai hal tersebut secara mudah, keinginan organisasi agar anggota bekerja dengan kemauan dan semangat adalah suatu masalah yang semakin pelik dengan adanya faktor-faktor seperti meningkatnya tingkat pendidikan para karyawan, penggunaan personal profesional yang lebih besar, kemajuan teknologi, dan kekuatan organisasi-organisasi bawah.

Menurut Flippo (1997: 115-116) dalam berbagai survei, hal-hal berikut dirinci sebagai berupa keinginan khusus karyawan:

a. Upah

Upah merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan-kebutuhan fisiologis, keterjaminan, dan egoistik.

b. Keterjaminan Pekerjaan (*Security of Job*)

Karena ancaman dari perubahan teknologi, keinginan ini sangat mendapat prioritas untuk banyak karyawan dan serikat bawah.

c. Teman-teman sekerja yang menyenangkan (*congenial associates*)

Keinginan ini berasal dari kebutuhan sosial untuk berteman dan diterima manajemen dalam membentuk proses itu dengan program perkenalan yang direncanakan dan dilaksanakan secara hati-hati.

d. Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan (*Credit For Work done*)

Keinginan ini berasal dari pengelompokan kebutuhan secara egoistik dan dapat dipenuhi oleh manajemen melalui pujian lisan atas pekerjaan yang unggul, imbalan berupa uang untuk sara-saran, dan pengakuan umum melalui pemberian hadiah, pemberian dalam surat-surat kabar karyawan, dan yang semacam itu.

e. Pekerjaan yang berarti (*a meaningful job*)

Keinginan ini berasal dari kebutuhan akan penghargaan maupun dorongan ke arah perwujudan diri dan prestasi.

f. Kesempatan untuk maju (*opportunity for advance*)

Tidak semua karyawan ingin maju. Beberapa orang merasakan kebutuhan-kebutuhan sosial lebih kuat dari pada

kebutuhan-kebutuhan sosial yang lebih kuat dari pada kebutuhan-kebutuhan egoistik.

g. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan menarik

Keinginan akan kondisi kerja yang baik juga didasari oleh banyak kebutuhan, kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan keamanan.

h. Kepemimpinan yang mampu dan adil (*competent and fair leadership*)

Keinginan akan kepemimpinan yang abik dapat berasal dari kebutuhan-kebutuhan fisiologis dan keterjaminan. Kepemimpinan yang baik turut menjamin bahwa organisasi yang bersangkutan dan pekerjaan akan terus hidup.

i. Perintah dan pengarahan yang masuk akal (*Reasonable orders and direction*)

Perintah merupakan komunikasi resmi dan tuntunan organisasi. Pada umumnya, dapat dilaksanakan, lengkap tetapi tidak rinci secara berlebih-lebihan, jelas dan singkat, dan disampaikan dengan cara yang merangsang sikap penerima. Perintah-perintah yang tidak masuk akal, yang tidak dapat dilaksanakan, hanya akan memperbesar ketidak amanan dan kekecewaan.

- j. Organisasi yang relevan dari segi sosial (*a socially relevant organization*)

Kecenderungan sosial yang semakin menaruh harapan pada organisasi-organisasi swasta, juga mempengaruhi pengharapan para karyawan. Keinginan ini berasal dari kebutuhan manusia akan harga diri, dan membebankan tanggungjawab yang sangat besar pada manajemen organisasi yang bersangkutan.

### **2.2.3. Motivasi**

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Jadi motivasi berarti suatu kondisi seseorang yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. (Nawawi, 2001:351).

Menurut Siagian (1989:138), "motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka mencapai tujuan dan

berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Dari batasan pengertian diatas terlihat bahwa berbagai mengenai motivasi mengandung tiga hal yang amat penting.

1. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional.
2. Usaha tertentu sebagai akibat motivasi itu. Artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebuuhan tertentu.
3. Yang terlihat dari definisi motivasi diatas ialah kebutuhan. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang.

#### **2.2.4. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada umumnya melukiskan suatu cara hasil perbandingan dari beberapa keadaan pada suatu tertentu. Tidak ada suatu yang mutlak karena skalanya tak terbatas. Yang paling tepat kita katakan adalah bahwa pada suatu saat tertentu seseorang pekerja merasa lebih puas dengan suatu segi dari pekerjaannya dari pada saat yang lain.

Manusia dapat dipuaskan oleh berbagai faktor dalam pekerjaannya masing-masing, baik faktor intern yang lebih dalam (seperti dasar watak, kepribadian, pengalaman, dan lain-lain) juga faktor-faktor *ekstern* atau *environmental conditions* seperti kondisi budaya dimana seseorang berada, sistem masyarakat bahkan kondisi geografis dimana seseorang tinggal (Sarwoto, 1979: 138).

“Apabila pihak berkata tentang perasaan puas, secara umum hal ini berkaitan dengan sesuatu pencapaian sesuatu, atau dihargai sebagai seorang karyawan yang baik dan lain-lain. Kebalikannya, bila ia mengatakan tentang segala sesuatu mengenai perasaan kurang puas maka biasanya ia akan mengaitkannya dengan pengawasan kerja yang kurang baik, perusahaan yang kurang mencukupi, keadaan lingkungan kerja yang kurang sehat dan lain-lain” (Marchington, 1986: 205)

Organisasi atau perusahaan untuk menimbulkan kepuasan kerja karyawannya harus diberikan motivasi (perangsang). “satu-satunya perangsang efektif yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada orang perseorangan adalah perangsang yang diterima olehnya sebagai suatu sarana pemuasan kebutuhannya dan mengukuhkan gagasan yang dimilikinya mengenai siapa dirinya atau mau jadi apa dia” (Barnes, 1988: 132).

Mengenai kepuasan kerja karyawan belum ada keseragaman, namun tidak nampak perbedaan yang prinsip. Menurut siagian (1989:126), “kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa

seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya”.

Seperti yang dikemukakan Gomes (1997:178), bahwa:

“Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai atau karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau yang berhak baginya”.

Pendapat lain yang lebih menyeluruh adalah dari Martoyo (1994:123) yang menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan, dimana terjadi atau tidak terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, baik yang berupa finansial maupun non finansial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya.”

Dari pengertian tersebut diatas, dapatlah dijelaskan beberapa makna yang terkandung didalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional terhadap suatu situasi kerja.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil yang sesuai atau melebihi pengharapan.

- c. Kepuasan kerja merupakan evaluasi terhadap beberapa aspek yang berbeda dari suatu pekerjaan dan mengungkapkan beberapa hubungan sikap.

Apa yang dirasa dari seorang karyawan memuaskan kerjanya, belum tentu oleh karyawan yang lain dianggap sebagai pemuas. Bisa saja karyawan gajinya sedikit akan tetapi lingkungan kerjanya menyenangkan ia mendapat kepuasan. Dan ada karyawan mengakui secara keseluruhan menyenangkan meskipun ada beberapa hal yang dirasa kurang.

## **2. Teori-Teori Kepuasan Kerja**

### **a. *Two Factor Theory* (Teori dua Factor)**

Teori dua faktor ini dikemukakan oleh Frederick. Teori ini dikembangkan dengan menganalisis uraian yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Herzberg tentang kondisi yang menimbulkan perasaan tertentu pada pekerjaan subjek penelitiannya.

Hasil dari penelitian tersebut Herberg menemukan bahwa para pegawai menyebut kondisi yang berbeda yang menimbulkan perasaan baik dan tidak baik. Yaitu apabila perasaan berprestasi menimbulkan perasaan perasaan bahwa dirinya baik, namun ketiadaan hal ini jarang selalu menimbulkan perasaan gundah atau



tidak puas. Dari penelitian tersebut, Herzberg mengemukakan bahwa dalam pekerjaannya, pekerja dipengaruhi oleh dua (2) faktor utama yaitu:

1. Faktor-faktor pemeliharaan (*Maintenance factors*) atau faktor-faktor higienis (lingkungan kerja) , yaitu faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan secukupnya dalam diri pegawai. Seperti upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja.
2. Faktor-faktor motivasi (*Motivational factors*) atau *satisfiers*, yaitu atau faktor-faktor/situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement* (prestasi), *recognition* (penghargaan), *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggungjawab), dan *advancement* (kenaikan peringkat) (as'ad, 1987:108). Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tapi tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Menurut Davis dan Newstrom (1995:72), model Herzberg hanya menunjukkan kecenderungan umum. Faktor pemeliharaan boleh jadi merupakan motivasi bagi sebagian orang yang menginginkan imbalan tersebut. Namun sebaliknya, beberapa motivator mungkin hanya merupakan faktor pemeliharaan bagi orang lain. Jadi apa yang dirasa sebagai motivator bagi yang satu belum tentu menjadi motivator bagi orang lain, karena tergantung pada seberapa besar keinginan orang tersebut untuk mencapai kebutuhan itu.

**b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)**

Teori keadilan dikembangkan oleh Adams (1963). Menurut Byars dan Rue (1984: 214), "Teori keadilan didasarkan pada keyakinan, bahwa para karyawan akan mengambil tindakan pada keyakinan, bahwa para karyawan akan mengambil tindakan apapun yang perlu dilakukan untuk menghasilkan perasaan adil yang berhubungan dengan pekerjaan mereka". Teori keadilan menganggap kepuasan kerja tercermin dari kesuksesan orang dalam bekerja. Elemen *equity* ada 3 yaitu: *input*, *out comes*, *comparison persons*.

Ketika bergabung dalam organisasi, setiap individu membawa sekumpulan *input* dalam pekerjaan mereka dan berharap menerima *out come*. Yang dimaksud dengan *input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, *out comes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, *comparison persons* adalah dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input* dengan *out comes* yang dimilikinya.

*Input* tersebut terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, keahlian dan lain-lain. Dan yang termasuk *out comes* adalah gaji, status, pengakuan, kesempatan untuk mengembangkan

diri. Teori keadilan mengendalikan bahwa jika seseorang merasa tidak seimbang antara *input* dengan *out comes*, orang tersebut akan mengambil tindakan yang perlu untuk menghasilkan keseimbangan, maka akan ada *comparison persons* yaitu dengan membandingkan dirinya dengan rekan kerjanya.

Sebagai contoh, seorang karyawan bisa merasa tidak puas jika mengetahui gaji karyawan yang lain yang melakukan pekerjaan yang sama menerima gaji yang lebih tinggi. Jadi ketidakpuasan tersebut muncul ketika dirasakan *out comes* yang diterimanya lebih rendah jika dibandingkan dengan *out comes* karyawan yang lain meski pekerjaan mereka sama.

### **c. *Discrepancy Theory* (Teori Diskrepansi)**

Pertama kali teori ini dikemukakan oleh porter (1961) yang kemudian dikembangkan oleh Locke (1969). Teori ini menhelaskan bahwa keadilan ditentukan oleh keseimbangan anatara apa yang dirasakan seorang karyawan sebagai hal yang seharusnya ia terima. Seorang pekerja ketika memasuki suatu perusahaan atau ketika akan melakukan suatu pekerjaan akan selalu membawa *reward* harapan-harapan tertentu, berdasarkan *input* yang dimilikinya, seperti pelatihan, pendidikan, kecakapan kerja, senioritas, performansi dan kualifikasi lainnya.

Sedangkan *reward* nyata yang diterima seorang pekerja biasanya berupa apa yang diperolehnya dari pekerjaan seperti gaji, keamanan kerja, pujian, promosi-promosi atau kedudukan, pengakuan dan kritik lainnya. *Reward* yang diberikan oleh organisasi tersebut disebut *out comes*. Sepanjang ada *out comes*, atau *reward* yang diterima sebanding dengan *input* atau kualifikasi maka seorang karyawan akan merasa puas tanpa merasa terganggu oleh apa-apa yang diterima oleh karyawan lain.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Siagian (1989: 128) yang mengakibatkan kepuasan kerja terdapat paling sedikit empat faktor yang turut berperan, yaitu :

- a. Kepuasan pada pekerjaan
- b. Kepuasan pada sistem penghargaan
- c. Kepuasan pada kondisi kerja
- d. Kepuasan pada rekan kerja

Dalam pembahasan selanjutnya akan dijelaskan mengenai keempat faktor itu :

- a) Kepuasan pada pekerjaan

Dewasa ini telah umum diakui bahwa bagi sebagian besar pekerja, pekerjaan yang tidak menarik dan tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas dalam pelaksanaannya

merupakan salah satu sumber ketidak puasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Menurut Robbins (1996: 180) dikatakan bahwa “Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memulai mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan”.

Selanjutnya yang dimaksud dengan kepuasan pada pekerjaan dalam penelitian ini adalah kepuasan karyawan terhadap tugas yang dikandung di dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Seorang karyawan ingin mendapat tugas yang tidak terlalu sulit sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala keterampilan, tenaga dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, sifat pekerjaan yang sukar kemungkinan hasilnya sangat kecil meskipun sudah dengan mengerahkan kemampuan, keterampilan dan waktu serta tenaga yang dimiliki oleh seseorang. Hal demikian biasanya akan menimbulkan frustrasi apabila untuk jangka waktu yang cukup lama pasti berakibat pada tingkat kepuasan yang rendah. Karena itu, pekerjaan yang mengandung tantangan apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

b) Kepuasan pada sistem penghargaan

Dalam kehidupan berkarya masalah sistem penghargaan itu biasanya dikaitkan dengan beberapa hal, yaitu :

1) Pengupahan dan penggajian

Menurut Siagian (1989: 129), menjelaskan bahwa "Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan.

Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Menurut Handoko (1997:156) menyatakan bahwa :

"Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka".

Jadi setiap organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan. Meskipun tidak semua penelitian menempatkan gaji sebagai sumber yang penting penyebab terbentuknya kepuasan kerja namun peranan gaji tidak diragukan lagi sebagai kunci penentu dari kepuasan kerja.

Menurut Robbins (1996: 180), dinyatakan bahwa

“Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkatan keterampilan individu, dan standar komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”.

## 2) Promosi

Menurut Nitisemito (1996: 81) menyatakan bahwa

“Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi”.

Sedangkan Radiq (1998: 62) berpendapat bahwa

“Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan.”

Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

Selain kedua penghargaan tersebut yakni gaji atau upah serta promosi yang diberikan oleh manajemen, bentuk penghargaan lain yang sering kali berpengaruh terhadap

kepuasan kerja adalah masalah besar dan keadilan didalam pemberian komisi pada karyawan.

c) Kepuasan pada kondisi kerja

Menurut Siagian (1989: 131) mengatakan bahwa “Yang dimaksud dengan kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan bekerja dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang.

Selanjutnya yang dimaksud dengan kepuasan pada kondisi kerja adalah kepuasan karyawan terhadap situasi dan lingkungan di sekitar tempat kerja khususnya yang bersifat fisik.

Situasi kerja sangat mempengaruhi keadaan dari pekerja karena setiap kali seseorang bekerja maka ia pun harus memasuki situasi kerja tersebut. Situasi atau kondisi kerja yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan senang dan giat. Sebaliknya, tidak jarang timbul kekecewaan dan kegagalan yang diderita karyawan disebabkan terdapat ketegangan didalam lingkungan kerja.

d) Kepuasan pada rekan kerja

Seperti diketahui bahwa manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Dalam kehidupan organisasi, seseorang



mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain baik itu rekan kerja, atasan, bawahan. Interaksi timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satuan tugas dengan tugas lainnya.

Hubungan sosial yang ada diantara rekan kerja berpengaruh pada proses kerja seseorang. Ketegangan yang timbul dalam suasana kerja yang terjadi diantara rekan sekerjanya, akan menimbulkan gairah kerja yang menurun atau kurang baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi sehingga seseorang dapat berhasil dalam kerjanya.

Kelompok kerja akan lebih kuat menjadi sumber kepuasan kerja ketika para anggotanya memiliki sikap dan nilai-nilai yang sama. Orang-orang dengan sikap yang relatif sama menyebabkan berkurangnya pertentangan. Rekan kerja dengan nilai-nilai dan sikap yang sama juga memberikan semacam penegasan tentang konsep diri seseorang. Perasaan dihargai oleh sekelompok kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja.

## **2.2.5. Prestasi Kerja**

### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan telat. Definisi prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 1988: 195) .

Pendapat lain mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan tuags yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 1990: 105). Disamping itu prestasi kerja juga diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Musaneff, 1992: 49).

Untuk mengetahui keberhasilan pembinaan atau pengelolaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja adalah hasil dari kemampuan serta usaha (rao, 1996: 37).

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan yang mengandung pengertian bahwa prestasi kerja dihasilkan melalui serangkaian aktivitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang dari

kelompok orang yang mana hasil kerja tersebut sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan. Prestasi kerja juga merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang ditentukan oleh tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam usahanya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

## **2. Pengukuran Prestasi Kerja**

Pengukuran prestasi kerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja, karena penilaian prestasi kerja sebagai proses untuk mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh para karyawan dan dibandingkan dengan standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai mana keterampilan yang dicapai. Seperti yang dikatakan oleh Martoyo (1994: 84) bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan apabila penilaian itu dilakukan dengan baik, tertip dan benar dapat membantu meningkatkan loyalitas kerja organisasi dari karyawan yang bersangkutan.

Hasibuan (1990: 97) juga berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja bagi karyawan perlu dilakukan karena hal tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengukur prestasi kerja. Sedangkan pedoman atau patokan dalam mengukur prestasi kerja didasarkan atas suatu standar.

Sementara Siagian (1989: 230) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui indikator:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- e. Keputusan yang diambil
- f. Perencanaan organisasi
- g. Daerah organisasi

Syarif (1987: 74) menyatakan tentang jenis-jenis ukuran prestasi kerja antara lain, meliputi:

- a. Mutu, kehalusan, keberhasilan, ketelitian
- b. Jumlah waktu, kecepatan
- c. Jumlah macam kerja, banyaknya keahlian
- d. Jumlah jenis alat, ketrampilan dalam menggerakkan macam-macam alat
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan dan alat.

Berprestasi dan tidaknya seorang karyawan dapat diketahui melalui perilakunya dalam bekerja, yang meliputi kemandirian, keaktifan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya, kualitas dan inisiatif serta rata-rata percaya diri.

Rao (1996: 49) berpendapat bahwa:

“Orang yang kurang berprestasi dapat dikenal dari ketergantungan yang berlebihan pada orang lain. Ia pasif dalam menghadapi tekanan, ia senantiasa memerlukan pengawasan dan harus dibujuk serta dipuji pada setiap langkahnya. Ia tidak mempercayai bakat atau kemampuan-kemampuannya sendiri ia tidak mudah menunjukkan inisiatifnya, tidak pula ia dapat berstandar pada wewenangnya sendiri”.

Untuk mengukur prestasi kerja perlu mempertimbangkan kualitas kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Berikut ini akan dijelaskan tentang kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

#### a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, jenis pekerjaan yang berkaitan dengan bidang produksi, kuantitas alat yang tepat, oleh karena itu bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaannya.

b. Kualitas hasil kerja

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dapat dilihat melalui bagaimana prestasi kerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas yang baik. Untuk menilai kualitas pekerjaan dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian pekerjaan.

Sedangkan menurut Siagian (1989: 145) bahwa:

“Mutu pekerjaan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan, bukan saja dalam arti lebih menjamin, eksistensi dan pertumbuhan serta perkembangan organisasi, akan tetapi juga dalam pencapaian tujuan-tujuan pribadi dari para anggota organisasi yang bersangkutan baik dalam arti fisik material maupun dalam arti sosial, mental dan spiritual”.

Pada dasarnya kualitas kerja ini berkaitan erat dengan cara karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja tinggi apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.

Menurut Taufiq (2004: 75)

“Dalam memulai aktivitas kehidupan manusia selalu menyertai dirinya dengan keahlian khusus, walaupun belum memiliki pengalaman. Kemudian ia mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga dia berbeda dengan

orang yang mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan tidak baik”.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا ... ﴿٤٦﴾

“Barang siapa yang mengerjakan amal yang saleh maka (pahalanya) untuk dirinya sendiri dan barang siapa yang berbuat jahat maka (dosanya) atas dirinya sendiri”. (Fushilat: 46)

Selain itu disebutkan pula dalam surat ar-Rohman ayat 60.

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَنِ إِلَّا الْإِحْسَنُ ﴿٦٠﴾

“Tidak ada balasan kebaikan kecuali dengan kebaikan (pula)”. (ar-Rohmaan:60)

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, dikemukakan oleh Siswanto (1989: 195), yang menyatakan bahwa pada umumnya prestasi kerja seseorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, kesanggupan, ketrampilan, pengalaman, dan keunggulan dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Kecakapan yang dimaksud adalah kesanggupan, kemampuan dan kemahiran pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kesanggupan yang dimaksud adalah kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang didukung oleh semangat kerja yang tinggi. Keterampilan yang dimaksud adalah

suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila seseorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seperti diungkapkan oleh Gibson dan Donnelly (1984: 104) antara lain:

a. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

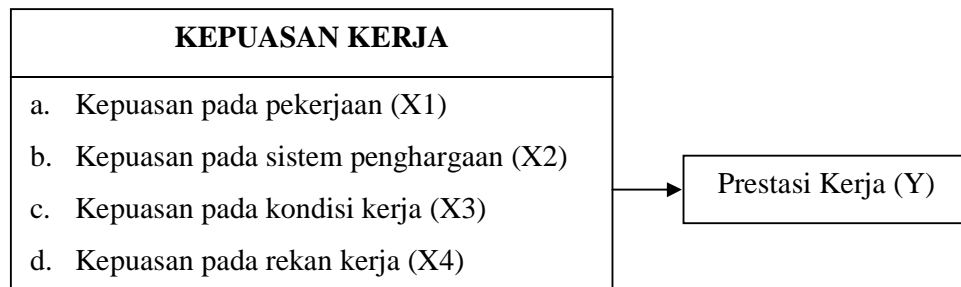
Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.



Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting. Karenanya fungsi personalia mempengaruhi kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi yang sesuai dengan situasi tertentu.

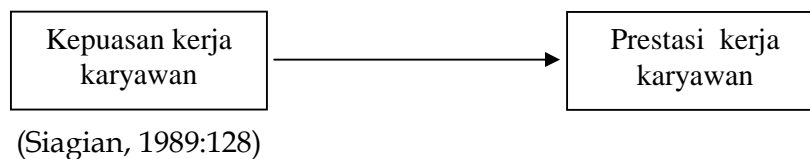
### 2.2.6. Kerangka Berfikir

Gambar 1  
Kerangka berpikir



### Model konsep

Gambar 2  
Model konsep

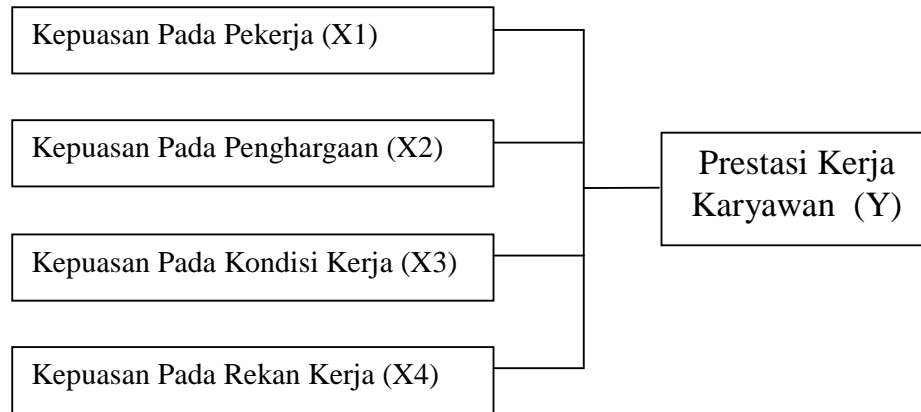


### 2.2.7. Hipotesis

Menurut Arikunto, (2002:64), adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Gambar 3

## Hipotesis



Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga variabel kepuasan pada pekerjaan (X1), kemampuan pada sistem penghargaan (X2), kepuasan pada kondisi kerja (X3), kepuasan pada rekan kerja (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Rumah Sakit Islam Malang.
2. Diduga variabel kepuasan pada pekerjaan (X1), kemampuan pada sistem penghargaan (X2), kepuasan pada kondisi kerja (X3), kepuasan pada rekan kerja (X4) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang.

3. Diduga variabel kepuasan pada sistem penghargaan (X2), merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi Prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. LOKASI PERUSAHAAN**

Lokasi perusahaan dimana penulis mengadakan penelitian adalah di Jl.MT. Haryono 139 Telp(0341)551356. 580798 Malang. Organisasi tersebut merupakan Organisasi yang bergerak dibidang Jasa. Organisasi tersebut bernama Rumah Sakit Islam Malang.

#### **3.2. JENIS PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survai untuk penjelasan. Menurut (Singarimbun dan Effendi , 1995:3) penelitian Survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukuran data yang pokok. Oleh karenanya penelitian ini juga pengujian hipotesa walaupun uraiannya juga mengandung deskripsi.

Alasan utama penelitian jenis penjelasan adalah untuk penguji hipotesa tesebut diharapkan dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat dalam hipotesa.

### **3.3. POPULASI DAN SAMPEL**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan(Nazir, 1993:325). Populasi dari penelitian ini adalah 182 pegawai pada Rumah Sakit Islam Malang.(UNISMA).

#### **3.3.2 Sampel**

Sebuah sampel merupakan bagian dari suatu populasi keseluruhan yang dipilih secara cermat agar mewakili populasi itu. Menurut Soeratno dan Arsyad (1988 : 129) Sampel adalah bagian yang menjadi objek sesungguhnya dari suatu penelitian.

### **3.4. Tehnik Pengambilan Sampel**

Untuk menentukan besarnya sampel ini menurut (Arikunto, 1998:107). Memberi pendapat untuk sekedar batasan maka apabila obyeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semuanya. Selanjutnya jika jumlah obyeknya besar (lebih dari seratus) dapat diambil 20-25% atau lebih. Sesuai dengan kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga serta biaya yang tersedia.

Sehubungan dengan jumlah karyawan yang ada di perusahaan Wahana Bahari Lamongan berjumlah 182 orang karyawan,

Dengan hal ini peneliti menggunakan rumus SLOVIN dalam Umar (2002;141) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = persen kelonggaran ketidak telitian.

Sehingga sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai

berikut: 
$$n = \frac{182}{1 + (0,1)^2}$$

$$= 64,56 \text{ (dibulatkan menjadi 65 orang)}$$

Jadi jumlah sampel yang dipakai peneliti adalah sebesar 65 orang. Untuk tehnik pengambilan sampelnya menggunakan metode Sample Random Sampling.

### 3.5. SUMBER DATA

#### 3.5.1. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli secara khusus dikumpulkan oleh peneliti, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Surakhmad, 1994:163) data primer dapat berupa opini subyek(orang) secara

individual atau kelompok, yang dalam hal ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan.

### **3.5.2. Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli (Surakhmad, 1994: 163) yang terdiri dari data-data pada bagian personalia, meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi, dan sebagainya yang terkait dengan variabel penelitian.

## **3.6. TEHNIK PENGUMPULAN DATA**

Tehnik pengumpulan data dalam memperoleh informasi dari berbagai sumber, dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

### **3.6.1. Wawancara**

Merupakan sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya dengan respondennya dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide atau panduan wawancara (Nazir, 1993:234). Wawancara dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab

secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang yaitu Pimpinan dan Kepala Bagian Personalia dengan tujuan untuk melengkapi data-data yang tidak ada dalam dokumen, pada Rumah Sakit Islam Malang.

### **3.6.2. Kuisisioner**

Yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk diisi oleh responden yang berbentuk pertanyaan tertulis. Kuisisioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan yang ditemui secara langsung di RSI. Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan mengajukan seperangkat pertanyaan tertulis (dalam bentuk angket) yang telah disusun kepada responden sebagai sumber dari sampel yang telah ditentukan. Tujuan utama dari pembuatan kuisisioner ini adalah :

1. Memperoleh informasi yang relevan untuk tujuan penelitian
2. Memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas setinggi mungkin.

### **3.6.3. Dokumentasi**

Yaitu dengan mempelajari atau menggunakan catatan yang ada pada perusahaan dan mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti, dimaksudkan sebagai penunjang data-data yang telah diperoleh sebelumnya sehingga benar-benar akan dihasilkan suatu penelitian



yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya,(Arikunto, 1998:229).

Seperti jumlah karyawan, Struktur organisasi, dan sebagainya.

### 3.7. TEHNIK PENGUKURAN DATA

Pengukuran data merupakan upaya untuk menghubungkan konsep dengan realita (Singarimbun dan Effendi ,1995:96). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Jawaban dari responden dibagi dalam lima katagori penilaian yaitu =

Sangat puas	(A)	= 5
puas	(B)	= 4
cukup puas	(C)	= 3
tidak puas	(D)	= 2
sangat tidak puas	(E)	= 1

Dengan skala Likert, variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun butir instrumen yang berupa pertanyaan yang dijawab oleh responden (Sugiono, 1997:74)

### 3.8. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Dalam setiap penelitian eksplanatori variabel penelitian merupakan hal yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah konsep yang mempunyai lebih dari satu nilai dan dapat diketahui ada dua

variabel yaitu bebas dan terikat, Dalam pengukuran variabel tersebut. (Nazir, 1993:149). Pengukuran adalah penetapan harga terhadap obyek atau fenomena menurut aturan tertentu ada tiga buah kata kunci yang diperlukan dalam memberikan definisi terhadap pengukuran tersebut. Ketiga kata kunci tersebut adalah angka, penetapan dan pengaturan.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu; kepuasan pada pekerjaan (X1), kepuasan pada penghargaan (X2), kepuasan pada kondisi kerja (X3), dan kepuasan pada rekan kerja (X4) sebagai variabel bebas beserta indikator yang dikutip dari Siagian (1989: 128) dan prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat beserta indikator yang telah disebutkan oleh Siagian (1989: 230) sebagai berikut :

### **3.8.1. Variabel bebas (X)**

- 1) Indikator dari kepuasan pada pekerjaan:
  - Kepuasan terhadap pekerjaan yang mudah.
  - Kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang.
  - Kepuasan terhadap pekerjaan yang menarik.
- 2) Indikator dari kepuasan pada sistem penghargaan:
  - Kepuasan terhadap besarnya gaji.
  - Kepuasan terhadap keadilan gaji.
  - Kepuasan terhadap promosi yang sesuai dengan prestasi kerja.

- Kepuasan terhadap promosi yang menarik.
- 3) Indikator dari kepuasan pada kondisi kerja:
- Kepuasan terhadap kenyamanan tempat kerja.
  - Kepuasan terhadap fasilitas tempat kerja.
  - Kepuasan terhadap peralatan kerja.
- 3) Indikator dari kepuasan terhadap rekan kerja:
- Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja yang menyenangkan.
  - Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja yang saling membantu dan tidak mempersulit pekerjaan.
  - Kepuasan terhadap atasan yang bersikap membantu.
  - Kepuasan terhadap sikap atasan yang memberikan perintah dengan jelas dan mudah untuk diterima.
  - Kepuasan terhadap sikap atasan yang memberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapat dalam pengambilan keputusan.

### 3.8.2. Variabel Terikat (y)

Indikator dari prestasi kerja karyawan.

- Kuantitas: banyaknya tugas yang dapat diselesaikan dengan standar waktu yang ditentukan.

- Kualitas: seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dengan standar waktu yang ditentukan.

Tabel 2

## Definisi Operasional Variabel

*Konsep, Variabel, Indikator, dan Item*

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan pada Pekerjaan (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan terhadap pekerjaan yang mudah.</li> <li>- Kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang.</li> <li>- Kepuasan terhadap pekerjaan yang menarik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan terhadap pekerjaan yang mudah.</li> <li>- Kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang.</li> <li>- Kepuasan terhadap pekerjaan yang menarik.</li> </ul>
	Kepuasan Pada Sistem Penghargaan (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan terhadap besarnya gaji.</li> <li>- Kepuasan terhadap keadilan gaji.</li> <li>- Kepuasan terhadap promosi yang sesuai dengan prestasi kerja.</li> <li>- Kepuasan terhadap promosi yang menarik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan terhadap besarnya gaji.</li> <li>- Kepuasan terhadap keadilan gaji.</li> <li>- Kepuasan terhadap promosi yang sesuai dengan prestasi kerja.</li> <li>- Kepuasan terhadap promosi yang menarik.</li> </ul>
	Kepuasan Pada Kondisi Kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan terhadap kenyamanan tempat kerja.</li> <li>- Kepuasan terhadap fasilitas tempat kerja.</li> <li>- Kepuasan terhadap peralatan kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan terhadap kenyamanan tempat kerja.</li> <li>- Kepuasan terhadap fasilitas tempat kerja.</li> <li>- Kepuasan terhadap peralatan kerja.</li> </ul>

	Kepuasan Pada Rekan Kerja (X4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja yang menyenangkan.</li> <li>- Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja yang saling membantu dan tidak mempersulit pekerjaan.</li> <li>- Kepuasan terhadap atasan yang bersikap membantu.</li> <li>- Kepuasan terhadap sikap atasan yang memberikan perintah dengan jelas dan mudah untuk diterima.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja yang menyenangkan.</li> <li>- Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja yang saling membantu dan tidak mempersulit pekerjaan.</li> <li>- Kepuasan terhadap atasan yang bersikap membantu.</li> <li>- Kepuasan terhadap sikap atasan yang memberikan perintah dengan jelas dan mudah untuk diterima.</li> </ul>
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas.</li> <li>- Kualitas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.</li> <li>- Ketelitian dalam penyelesaian tugas.</li> <li>- Ketepatan waktu dalam bekerja.</li> </ul>

### 3.9. TEHNIK ANALISA DATA

Metode analisa yang digunakan untuk menganalisa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan menggunakan angka-angka rumus atau model matematis untuk mengetahui ada pengaruh atau tidaknya kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah:

### 3.9.1. Uji Data

#### 1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1989:122) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada.

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya, dimana  $r$  dapat digunakan rumus (Arikunto, 1998:162):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Korelasi product moment

$N$  = Jumlah responden atau sampel

$X$  = Jumlah jawaban variabel  $x$

$Y$  = Jumlah jawaban variabel  $y$

Nilai  $r_{xy}$  yang diperoleh dikaitkan dengan tabel  $r$ , bila  $r_{xy} <$  nilai  $r_{tabel}$ , maka butir kuesioner dinyatakan gugur. Bila  $r_{xy} > r_{tabel}$ , maka butir kuesioner dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:140) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Menurut Sugiyono (2001:110) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cornbach dalam Arikunto (2002:171) yaitu :

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Menurut Arikunto (1998:45) untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan

handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

### 3.9.2. Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan maka kami menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier berganda adalah analisa regresi linier yang lebih dari dua variabel (Arikunto, 1998:309), yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas

$$y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + b_4 \cdot x_4 + e$$

Dimana:

$y$  = prestasi kerja karyawan

$x_1$  = kepuasan pada pekerjaan

$x_2$  = kepuasan pada sistem penghargaan

$x_3$  = kepuasan pada kondisi kerja

$x_4$  = kepuasan pada rekan kerja

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

Apabila nilai regresi positif, maka variable bebas dan terikat bersifat searah, dengan kata lain kenaikan atau penurunan nilai dari kepuasan kerja akan mempengaruhi kenaikan prestasi kerja



karyawan. Dan apabila bertanda negatif maka kenaikan dari variabel bebas terjadi bersama-sama dengan penurunan variabel terikat.

### 3.9.3. Pengujian Koefisien Persamaan Regresi.

Untuk mengetahui hipotesa yang diajukan tersebut bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan dengan uji statistik sebagai berikut:

#### 1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan alat uji statistik secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam Sugiyono (1997:204), dinyatakan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

F = Harga F

R = Koefisien korelasi berganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

Adapun langkah-langkah untuk uji F atau uji simultan adalah:

## 1) Perumusan Hipotesis

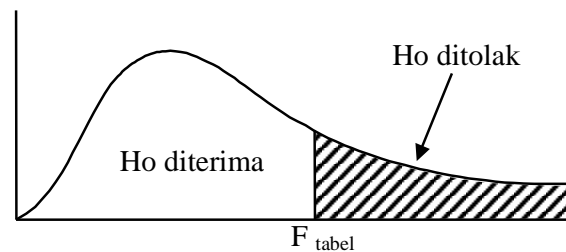
$H_0$  = Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja

$H_a$  = Variabel kepuasan kerja ada pengaruh terhadap prestasi kerja

2) Nilai kritis distribusi F dengan level of signifikan  $\alpha = 5\%$ 

F Tabel =  $F_{\alpha; \text{numerator}; \text{denominator}}$

=  $F_{0.05; k-1; n-k}$

3) Daerah kritis  $H_0$  melalui kurva distribusi F

## 4) Kriteria penolakan atau penerimaan

$H_0$  diterima jika :

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  atau nilai probabilitas  $> 5\%$

$H_0$  ditolak jika:

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau nilai probabilitas  $< 5\%$

## 2. Uji t ( Uji Parsial)

Uji t merupakan alat uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap

variabel terikat yaitu variabel kepuasan kerja dengan variabel prestasi kerja.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Supranto, 1993:58) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

Adapun langkah-langkah untuk uji t adalah:

1). Perumusan Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatifnya

( $H_a$ )

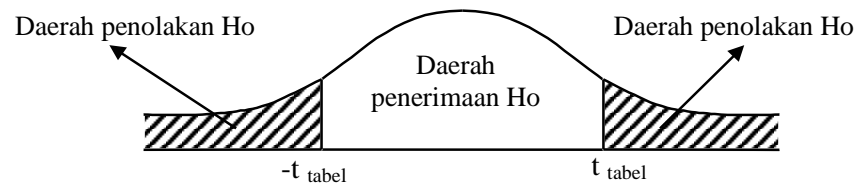
$H_0$  = Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

$H_a$  = Variabel kepuasan kerja ada pengaruh terhadap prestasi kerja

2). Menentukan nilai kritis dengan level of signifikan  $\alpha = 5\%$

$$T_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2; n-k-1)}$$

3). Daerah penerimaan dan penolakan



4). Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan.

Ho diterima jika :

$-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau nilai probabilitas  $> 5\%$

Ho ditolak jika :

$-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  atau nilai probabilitas  $< 5\%$

Untuk memudahkan penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 12.0 SPSS itu sendiri adalah sebuah aplikasi yang diciptakan untuk mempermudah perhitungan statistik. (Akbar, 2005:5)

3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan prosentasi variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Dalam output SPSS tertera dalam kolom R-Square. Adapun bentuk persamaan  $R^2$  secara umum dapat dirumuskan:

$$R^2 = \frac{b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y + b_3 \Sigma x_3 y + b_4 \Sigma x_4 y}{\Sigma y^2}$$

Koefisien determinasi mempunyai dua kegunaan yaitu:

- (a). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi ( $r$ ). Yang digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Batas nilai  $R^2$  adalah antara 0 sampai dengan 1, semakin tinggi nilai  $R^2$  maka akan semakin baik hasil regresi.
- (b). Sebagai ukuran ketepatan suatu garis regresi yang diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Semakin besar  $R^2$ , semakin baik atau semakin cocok pula suatu garis regresi.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Sekilas Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Islam.**

Perkembangan pesat di kawasan disekitar kampus Universitas Islam Malang yang padat pemukiman penduduk akan tetapi tuntutan akan kebutuhan jasa pelayanan kesehatan belum memadai dan belum adanya fasilitas rumah sakit. Peluang dan kesempatan ini menjadi landasan pemikiran pengurus Yayasan Universitas Islam Malang tergugah untuk mendirikan rumah sakit dapat memberikan manfaat yang luas bagi masyarakat pada umumnya dan Universitas Islam Malang pada khususnya.

Pada tahun 1985 dimulai pembangunan rumah sakit ini oleh Yayasan Universitas Islam Malang, dimana peletakan batu pertama pembangunannya dilakukan oleh Menteri Agama Bapak Munawir Sadzali. Namun dalam tahap pembangunan mencapai 40 % mengalami kesulitan dana dan resesi ekonomi sehingga pembangunannya tidak dilanjutkan. Pembangunan rumah sakit yang macet itu telah diteruskan dan sekarang ini telah berubah fungsi menjadi gedung yang megah sebagai gedung Kantor Pusat Universitas Islam Malang.

Pada tanggal 27 Agustus 1994 Rumah Sakit Islam Malang telah dibuka secara resmi oleh ketua PBNU Pusat Bapak KH. Abdurachman

Wahid, dengan lokasi berpindah sebelah timur Kantor Pusat Universitas Islam Malang yang lokasinya lebih luas dan representatif yaitu bekas sekolah PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri), jalan Mayjen Haryono 139 Malang.

Alhamdulillah dengan berbagai upaya perbaikan sistem dan peningkatan kelengkapan sarana dan prasarana secara bertahap, maka pada tanggal 10 Juni 1998 rumah sakit telah mendapatkan ijin dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia tentang penyelenggaraan Rumah Sakit Islam Malang.

Rumah Sakit Universitas Islam Malang yang pada saat dibuka hanya berkapasitas 20 tempat tidur dan hanya melayani rawat jalan dan rawat inap penyakit dalam, saat ini sudah dilengkapi dengan 3 kamar operasi dan kamar bersalin, ruang observasi intensif, laboratorium dan radiologi serta melayani rawat inap dengan kapasitas 57 tempat tidur yang melayani pasien bedah, kebidanan dan kandungan, anak, THT, mata, jantung dan lainnya.

Seiring dengan telah beroperasinya dan berkembangnya rumah sakit, maka pada tahun 2000 Yayasan Universitas Islam Malang merencanakan menambah fakultas dengan mendirikan Fakultas Kedokteran guna mendidik calon-calon dokter. Hal ini dengan akan dibukanya fakultas kedokteran yang erat hubungan dengan rumah sakit

maka menjadikan status Rumah Sakit Islam Malang “Unisma” akan ditingkatkan fungsinya menjadi **Rumah Sakit Kelas B Pendidikan**.

Rumah Sakit adalah organisasi yang unik dan sangat kompleks yang merupakan satuan kerja didukung padat modal, padat karya, padat teknologi, padat pakar dan padat masalah, akan tetapi organisasi ini sangat menjanjikan dan menguntungkan dari segi bisnis dan kemanusiaan, apabila dikelola secara serius dan profesional.

Pada tahun 2003 sampai sekarang ini, demi kelangsungan dan perkembangan positif Rumah Sakit Islam Malang “Unisma”, maka pihak manajemen rumah sakit sedang berbenah diri terus menerus secara bertahap, efektif dan efisien dengan melakukan perbaikan-perbaikan pelayanan baik administrasi, sistem, SDM, sarana dan prasarana sesuai standarisasi rumah sakit yang telah ditentukan oleh pemerintah. Proses perbaikan itu dengan tujuan meningkatkan mutu pelayanan yang lebih baik dari tahun sebelumnya sehingga dapat diterima oleh masyarakat dan menjadikan rumah sakit yang terakreditasi.

#### **4.2. Lokasi dan Wilayah Rumah Sakit Islam Malang.**

Lokasi merupakan faktor penting dalam setiap usaha. Pemilihan lokasi terkait dengan berbagai faktor diantaranya adalah pangsa pasar, fasilitas dan biaya transportasi, tersedianya tenaga kerja, tujuan rumah sakit islam Malang, perluasan usaha dan perkembangan Rumah Sakit



dimasa depan, atas pertimbangan tersebut maka pihak pengurus yayasan dan rumah sakit islam malang memilih lokasi yang beralamatkan di jalan Mayor Jendral Haryono 139 Malang. Kode Pos 65144 Kelurahan Dinoyo. Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang Propinsi Jawa Timur.

#### **4.3. Visi, Misi, Tujuan Dan Motto**

Dalam melaksanakan strategi pengembangan dan pembangunan Rumah Sakit Islam Malang ini, yang mengacu pada SK. Ketua Pengurus Harian RSI Malang No. 159/I-RSI Malang/VII/2003, adalah mempunyai Visi, Misi, Tujuan dan Motto sebagai berikut;

##### **1. VISI**

Rumah Sakit Kelas B Pendidikan Swadana yang mengutamakan etika medik dan nilai-nilai ke Islaman dalam pelayanan, pendidikan, pelatihan dan penelitian yang paripurna.

##### **2. MISI**

1. memberikan pelayanan prima paripurna berdasarkan etika medik dan ke Islaman
2. mengembangkan profesionalisme sumber daya manusia.
3. meningkatkan kesejahteraan karyawan Rumah Sakit.

##### **3. TUJUAN**

1. Meningkatkan mutu pelayanan yang islam dan paripurna.
2. Tersusunnya standar pelayanan rumah sakit.

3. Meningkatkan mutu dan profesionalisme sumber daya manusia.
  4. Meningkatkan pendapatan rumah sakit dengan pengelolaan yang efisien dan efektif.
  5. Mengembangkan jaring pelayanan dengan institusi terkait.
  6. Manaikkan kelas rumah sakit menjadi kelas b pendidikan.
4. MOTTO

**“PENGABDIANKU PELAYANAN TERBAIKKU”**

#### **4.4. Legalitas**

Suatu lembaga usaha yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Islam Malang telah dilengkapi dengan perjanjian yang dipenuhi, yaitu :

1. Izin Usaha/ HO: 530. 08/350/420. 318/2004 (12/10/2004)
2. NPWP : 1. 710.565. 1- 623.
3. Perpanjangan Izin : Keputusan Menkes No. YM. 02. 04.2. 2. 4097

#### **4.5. Fasilitas Prasarana Dan Sarana Rumah Sakit**

Luas bangunan Rumah Sakit Islam Malang “Unisma” 6.102 meter persegi, dibangun diatas tanah seluas 20.080 meter persegi, dibagi masing-masing bagian untuk:

1. Ruang Rawat Inap;
  - a. Kelas I, memiliki:

- 3 kamar masing-masing luas 28 m<sup>2</sup> untuk 1 tt.
  - 4 kamar masing-masing luas 12 m<sup>2</sup> untuk 1 tt.
  - 4 kamar masing-masing luas 12m<sup>2</sup> untuk 2 tt.
- b. Kelas II & Anak, memiliki:
- 8 kamar masing-masing luas 12 m<sup>2</sup> untuk 2 tt.
- c. Kelas III, memiliki:
- 1 kamar dengan luas 40 m<sup>2</sup> untuk 5 tt putri.
  - 1 kamar dengan luas 80 m<sup>2</sup> untuk 8 tt putra.
  - 1 kamar dengan luas 30 m<sup>2</sup> untuk 2 tt IW.
  - Kelas II Anak, 1 kamar, luas 30 m<sup>2</sup> untuk 3 tt.
  - Kelas III Anak, 1 kamar, luas 30 m<sup>2</sup> untuk 4 tt.
- d. ROI/ICU, memiliki 1 kamar dengan luas 144 m<sup>2</sup>, untuk 4 tt.
- e. Ibu Postpartum, memiliki:
- Kelas I A, dengan luas 24 m<sup>2</sup>, untuk 1 tt.
  - Kelas I B, dengan luas 24 m<sup>2</sup>, untuk 2 tt.
  - Kelas II, dengan luas 24 m<sup>2</sup>, untuk 3 tt.
  - Kelas III, dengan luas 48 m<sup>2</sup>, untuk 6 tt.
- f. Perinatologi, memiliki:
- Sehat, 6 box bayi.
  - Sakit, 2 box bayi.

2. Rawat Jalan, meliputi pelayanan KIA, Poli Gigi, Poli Spesialis Penyakit Dalam, Bedah, Obgin, IKA, IK Mata, Paru dan Syaraf.
3. Unit Gawat Darurat (UGD)
  - P1, P2 & P3, luas 110 m<sup>2</sup>
4. Kamar Bersalin, luas 64 m<sup>2</sup>.
5. Kamar Operasi (OK), luas 44,55 m<sup>2</sup>.
6. Instalasi Radiologi.
7. Laboratorium.
8. Apotik Aviciena dan Instalasi Farmasi.
9. Wartel.
10. Instalasi Pemeliharaan Sarana.
11. Instalasi Gizi.
12. Koperasi.
13. Kamar Jenazah.
14. Kantor Rumah Tangga dan Gudang.
15. Pendidikan Anak Autisme.
16. Laundry.
17. Perkantoran, dilantai dua dengan luas 350 m<sup>2</sup>.
18. Masjid Raden Rahmad.
19. Asrama Karyawan dan perumahan karyawan.

#### **4.6. Struktur Organisasi RSI**

Struktur merupakan kerangka dari hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain, atau antara atasan dan bawahan dalam organisasi tersebut, struktur organisasi sangatlah penting keberadaannya karena berhubungan dengan pembagian tugas yang tegas dan penuh tanggung jawab disertai dengan pendelegasian wewenang dan adanya batas-batas keputusan yang dapat diambil oleh setiap bagian dari susunan organisasi yang secara jelas sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Rumah Sakit Islam Malang membentuk struktur organisasi dengan tujuan terlaksananya secara guna dan berhasil guna tugas masing-masing satuan kerja, karena semua tugas telah di bagi habis secara berjenjang dan setiap pejabat struktural mengetahui tugas pokok, fungsi, misi, tujuan. Ruang lingkup, tanggung jawab dan hubungan kerjanya.

#### **4.7. Job Discription**

##### **4.7.1. Tugas Pokok dan Fungsi Direktur**

###### **a. Tugas Pokok**

Direktur rumah sakit mempunyai tugas pokok memimpin, menyusun kebijakan, membina, mengkoordinasikan, mengembangkan, mengawasi serta melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas dalam rangka mewujudkan visi dan misi rumah sakit, sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

b. Fungsi

Untuk melakukan tugas pokok tersebut direktur rumah sakit mempunyai fungsi penyelenggaraan bidang:

- 1) Pelayanan Medis.
- 2) Pelayanan penunjang medis dan non medis.
- 3) Pelayanan asuhan keperawatan.
- 4) Pelayanan rujukan.
- 5) Pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan.
- 6) Pelayanan administrasi umum dan keuangan.

**4.7.2. Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat**

a. Tugas Pokok

Kepala bagian sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum, administrasi kepegawaian, kerumah tanggaan, perlengkapan, hukum, hubungan masyarakat, pemasaran, penyusunan program dan rekam medik serta melakukan pengawasan dan pengendalian kegiatan pelayanan di Instalasi Gizi dan Instalasi Pemeliharaan Sarana.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bagian Sekretariat mempunyai fungsi:

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan tatalaksana rumah sakit.
- Pengkoordinasian pelayanan administrasi umum.
- Pengkoordinasian pelayanan administrasi keuangan.
- Pengkoordinasian penyusunan program dan rekam medik.
- Pengkoordinasian pelayanan hukum, hubungan masyarakat dan pemasaran sosial rumah sakit.
- Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan Instalasi Gizi dan Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit.

#### **4.7.3. Tugas Pokok dan fungsi Sub Bagian Umum.**

##### **a. Tugas Pokok**

Sub Bagian Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi umum, ketata usahaan dan tata kearsipan, kerumah tanggaan, perlengkapan dan administrasi kepegawaian.

##### **b. Fungsi**

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sub Bagian Umum mempunyai fungsi:

- 1) Pengelolaan surat menyurat, pengetikan, penggandaan, ekspedisi dan tata kearsipan.
- 2) Pelaksanaan kegiatan rumah tangga, perlengkapan kantor dan keamanan.

- 3) Pemeliharaan, pengadaan serta penyimpanan barang.
- 4) Pelaksanaan administrasi kepegawaian, pemberian sanksi dan penghargaan serta pembinaan karier.
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Bagian Sekretariat.

#### **4.7.4. Tugas Pokok Dan Fungsi Sub Bagian Keuangan.**

##### **1. Tugas Pokok**

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan anggaran pendapatan dan belanja rumah sakit, kegiatan perbendaraan, mobilisasi dana, pencatatan, transaksi, laporan, akuntansi, verifikasi dan manajemen keuangan.

##### **2. Fungsi**

Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan anggaran pendapatan dan belanja rumah sakit.
- b. Pengelolaan dan penggerakan dana yang diperoleh dari pelayanan rumah sakit.
- c. Pengolahan, pengkajian data, penyajian, evaluasi dan penyusunan laporan keuangan.
- d. Pengelolaan gaji pegawai dan pemberian hak keuangan pegawai.



- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Sekretariat.

#### **4.7.5. Tugas Pokok Dan Fungsi Sub Bagian Hukum Dan Hubungan Masyarakat Dan Pemasaran.**

##### **1. Tugas Pokok**

Sub Bagian Hukum, Hubungan Masyarakat dan Pemasaran mempunyai tugas mempersiapkan, menyusun, mengawasi dan mengevaluasi peraturan/produk hukum, menyelenggarakan hubungan dengan masyarakat, protokoler, penyuluhan kesehatan masyarakat dan pemasaran sosial rumah sakit serta mengelola perpustakaan.

##### **2. Fungsi**

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sub Bagian Hukum, Hubungan Masyarakat dan Pemasaran mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan standar dan prosedur kegiatan pemasaran, hubungan masyarakat dan hukum rumah sakit.
- b. Penyusunan rencana, pemenuhan kebutuhan dan penyelenggaraan kegiatan pemasaran rumah sakit dan hubungan masyarakat.
- c. Penyusunan rencana dan penyelenggaraan kegiatan protokoler rumah sakit.

- d. Penyusunan dan penyiapan bahan dalam rangka kerja sama dengan pihak ketiga.
- e. Penyusunan rencana dan penyiapan bahan dan pengelolaan penerbitan berkala tentang informasi rumah sakit.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Bagian Sekretariat.

#### **4.7.6. Tugas Pokok Dan Fungsi Bidang Pelayanan.**

##### **a. Tugas Pokok**

Kepala Bidang Pelayanan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pelayanan medis, penunjang medis, melaksanakan pemantauan, pengawasan dan penggunaan fasilitas pelayanan, penerimaan dan pemulangan pasien, mengembangkan mutu, etika, profesi dan tenaga, serta pendidikan dan pelatihan.

##### **b. Fungsi.**

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, kepala Bidang Pelayanan mempunyai:

1. Pengkoordinasian Kebutuhan pelayanan medis dan penunjang medis pada instalasi rawat jalan, rawat inap, rawat darurat, kamar operasi, kamar bersalin, farmasi, perawatan intensif, anestesi, patologi klinik dan kedokteran forensik.

2. pemantauan, pengawasan dan penilaian kegiatan pelayanan medis dan penunjang medis.
3. pengembangan dan pengendalian mutu, etika, profesi dan tenaga.
4. pemantauan, pengawasan dan pengendalian pemanfaatan sarana medis dan penunjang medis.
5. pemantauan dan pengawasan penerimaan dan pemulangan pasien.
6. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Direktur.

#### **4.7.7. Tugas Pokok Dan Fungsi Bidang Keperawatan.**

##### **1. Tugas Pokok**

Bidang Keperawatan mempunyai tugas mengkoordinasikan, mengatur, mengendalikan kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan, membina dan membimbing pelaksanaan asuhan, etika dan mutu keperawatan serta memberikan bimbingan rohani dan perawatan jenazah.

##### **2. Fungsi**

Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Keperawatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan Koordinasi perencanaan kebutuhan tenaga, perlengkapan, sarana dan prasarana serta kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan.
- b. Penyusunan standar dan prosedur pelayanan dan asuhan keperawatan serta mekanisme keperawatan dalam koordinasi kegiatan dimasing-masing instalasi.
- c. Pengawasan, Pengendalian dan penilaian kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan serta bimbingan rohani dan perawatan jenazah.
- d. Pembinaan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga keperawatan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

#### **4.8. Instalasi**

##### **4.8.1. Tugas Pokok Dan Fungsi Kepala Instalasi Rawat Jalan.**

###### **1. Tugas Pokok.**

Menyelesaikan kegiatan administrasi rawat jalan, pelayanan medis dan asuhan keperawatan bagi pasien rawat jalan.

###### **2. Fungsi.**

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kebutuhan pelayanan medis dan administrasi rawat jalan.

- Pengawasan pelaksanaan administrasi rawat jalan, pelayanan medis dan asuhan keperawatan pasien rawat jalan.
- Pengkoordinasian pelaksanaan kebutuhan sumber daya pada instalasi rawat jalan.
- Pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan medis di instalasi rawat jalan.

#### **4.8.2. Tugas Pokok Dan Fungsi Kepala Instalasi Rawat Inap.**

##### **1. Tugas Pokok.**

Menyelenggarakan kegiatan administrasi rawat inap, pelayanan medis dan asuhan keperawatan bagi pasien rawat inap.

##### **2. Fungsi.**

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kebutuhan administrasi, pelayanan medis dan asuhan keperawatan pada instalasi rawat inap.
- Pengawasan pelaksanaan administrasi rawat inap, pelayanan medis dan asuhan keperawatan pada instalasi rawat inap.
- Pengawasan pelaksanaan administrasi medis, penerimaan dan pemulangan pasien rawat inap.
- Pengkoordinasian pelaksanaan kebutuhan sumber daya pada instalasi rawat inap.

- Pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan medis di instalasi rawat inap.

#### **4.8.3. Tugas Pokok Dan Fungsi Instalasi Gawat Darurat.**

##### o Tugas pokok.

Menyelenggarakan kegiatan administrasi gawat darurat, pelayanan medis dan asuhan keperawatan bagi pasien gawat darurat.

##### o Fungsi.

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kebutuhan pelayanan medis dan administrasi gawat darurat.
- Pengawasan pelaksanaan administrasi gawat darurat, pelayanan medis dan asuhan keperawatan pada pasien gawat darurat.
- Pengkoordinasian pelaksanaan kebutuhan sumber daya pada instalasi gawat darurat.
- Pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan medis di Instalasi Gawat Darurat.

#### **4.8.4. Tugas Pokok dan Fungsi Instalasi Perawatan Intensif.**

##### i. Tugas Pokok.

Menyelenggarakan kegiatan administrasi perawatan intensif, pelayanan medis dan asuhan keperawatan bagi pasien rawat intensif.

ii. Fungsi.

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kebutuhan pelayanan medis dan administrasi rawat intensif.
- Pengawasan pelaksanaan administrasi, pelayanan medis dan asuhan keperawatan pada pasien rawat intensif.
- Pengkoordinasian pelaksanaan kebutuhan sumber daya pada Instalasi Perawatan Intensif.
- Pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan medis di Instalasi Perawatan Intensif.

**4.8.5. Tugas Pokok dan Fungsi Instalasi Bedah Sentral.**

i. Tugas Pokok.

Menyelenggarakan kegiatan administrasi bedah sentral, pelayanan medis dan asuhan keperawatan bagi pasien yang menjalani operasi.

ii. Fungsi.

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kebutuhan pelayanan medis dan administrasi di Instalasi Bedah sentral.
- Pengawasan pelaksanaan administrasi, pelayanan medis, penerimaan dan pemindahan pasien bedah.
- Pengkoordinasian pelaksanaan kebutuhan sumber daya pada Instalasi Bedah Sentral.

- Pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan medis di Instalasi Bedah Sentral.

#### **4.8.6. Tugas Pokok Dan Fungsi Instalasi Kamar Bersalin.**

##### **b. Tugas Pokok.**

Menyelesaikan kegiatan administrasi instalasi kamar bersalin, pelayanan medis dan asuhan keperawatan bagi ibu bersalin.

##### **c. Fungsi.**

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kebutuhan pelayanan medis, perawatan dan administrasi di Instalasi Kamar bersalin.
- Pengawasan pelaksanaan administrasi, pelayanan medis, penerimaan, pemeriksaan dan pemindahan ibu bersalin.
- Pengkoordinasian pelaksanaan kebutuhan sumber daya pada Instalasi Kamar Bersalin.
- Pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan medis di Instalasi Kamar Bersalin.

#### **4.8.7. Tugas Pokok Dan Fungsi Instalasi Radiologi.**

##### **o Tugas Pokok.**

Menyelenggarakan kegiatan administrasi instalasi radiologi, penetapan diagnosis melalui pemeriksaan radiologi dan pengobatan radioterapi.



- Fungsi.
  - Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kebutuhan pelayanan dan administrasi radiologi.
  - Pengawasan pelaksanaan administrasi pelayanan radiologi.
  - Pengkoordinasian pelaksanaan kebutuhan sumber daya pada Instalasi Radiologi.
  - Pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan radiologi.

#### **4.8.8. Tugas Pokok Dan Fungsi Instalasi Patologi Klinik.**

- Tugas Pokok.

Menyelenggarakan kegiatan administrasi Instalasi Patologi Klinik, penetapan diagnosis melalui pemeriksaan laboratorium.
- Fungsi.
  - Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kebutuhan pelayanan dan administrasi di Instalasi Patologi Klinik.
  - Pengawasan pelaksanaan administrasi pelayanan patologi klinik.
  - Pengkoordinasian pelaksanaan kebutuhan sumber daya pada Instalasi patologi klinik.
  - Pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan di Instalasi potologi klinik.

#### **4.8.9. Tugas Pokok Dan Fungsi Instalasi Farmasi.**

- Tugas Pokok.

Menyelenggarakan kegiatan administrasi instalasi farmasi atau obat-obatan, bahan habis pakai dan alat medis bagi pasien rawat inap, rawat jalan, gawat darurat, ibu bersalin maupun pasien yang menjalani operasi.

- Fungsi.

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kebutuhan pelayanan dan administrasi di Instalasi Farmasi.
- Pengawasan pelaksanaan administrasi dan pelayanan farmasi.
- Pengkoordinasian pelaksanaan kebutuhan sumber daya pada Instalasi Farmasi.
- Pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan di Instalasi Farmasi.

#### **4.8.10. Tugas Pokok Dan Fungsi Instalasi Gizi.**

- Tugas Pokok.

Menyelenggarakan kegiatan administrasi Instalasi Gizi, pengelolaan, perencanaan, penyediaan dan penyaluran makanan, terapi dan konsultasi gizi.

- Fungsi.

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kebutuhan pelayanan nutrisi dan administrasi di Instalasi Gizi.
- Pengawasan pelaksanaan administrasi dan pelayanan gizi.
- Pengkoordinasian pelaksanaan kebutuhan sumber daya pada Instalasi Gizi.
- Pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan di Instalasi Gizi.

#### **4.8.11. Tugas Pokok Dan Fungsi Ketua Komite Medis.**

##### o Tugas Pokok.

Membantu irektur menyusun, menetapkan dan memantau pelaksanaan standar pelayanan minimal rumah sakit, pelayanan medis, pembinaan etika profesi, mengatur kewenangan profesi, etika rumah sakit, pengawasan dan pengendalian mutu pelayanan medis, mengembangkan program pelayanan, pendidikan dan pelatihan dan pengembangan kesehatan.

##### o Fungsi.

- Penyusunan, penetapan dan pemantauan pelaksanaan standar pelayanan minimal rumah sakit, standar pelayanan dan prosedur pelayanan medis.
- Penetapan kebijakan dan sasaran program staf medis fungsional (SMF).

- Motivasi dan pembinaan staf medis fungsional (SMF) dalam pelaksanaan pelayanan medis, penunjang medis, pendidikan dan penyuluhan kesehatan yang bermutu dan profesional.
- Evaluasi kualitas dan kuantitas tenaga medis dalam memberikan pelayanan dan penyuluhan kesehatan.
- Penanganan masalah etik.
- Penyelenggaraan idikan dan latihan bagi tenaga medis.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan Direktur.

#### **4.8.12. Tugas Pokok Dan Fungsi Staf Medis Fungsional.**

##### **o Tugas Pokok.**

Melaksanakan diagnosis, pengobatan, pencegahan akibat penyakit, peningkatan kesehatan, penyuluhan, pendidikan, pelatihan serta penelitian dan pengembangan.

#### **4.8.13. Tugas Pokok Dan Fungsi Satuan Pengawas Intern.**

##### **1. Tugas Pokok.**

Membantu Direktur dalam melakukan pengawasan dan pengendalian kegiatan dan pengelolaan sumber daya di lingkungan rumah sakit.

## 2. Fungsi.

- Pelaksanaan pemeriksaan terhadap setiap unsur atau kegiatan dilingkungan rumah sakit yang meliputi pengelolaan administrasi keuangan, pelayanan, umum dan kepegawaian.
- Pelaksanaan ujian serta penilaian atas hasil laporan berkala dari setiap unsur atau kegiatan di lingkungan rumah sakit atas petunjuk Direktur.
- Penelusuran kebenaran laporan atau informasi tentang hambatan, penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang yang terjadi.

Tabel 3  
Sumber Daya Manusia

No	Kategori Tenaga	jumlah
A.	TENAGA MEDIS	
	1. Dokter Umum	13
	2. Dokter Gigi	3
	3. Dokter Spesialis	10
B.	TENAGA KEPERAWATAN	
	1. Akademi Keperawatan	30
	2. Akademi Keperawatan Anaesthesia	1
	3. Perawat Kesehatan / SPK	20
	4. Akademi Kebidanan	2
	5. P2B	5
C.	TENAGA KEFAMARSIAN	
	1. Apoteker	1
	2. D3 Farmasi	2
	3. SMF	4
D.	TENAGA KESEHATAN MASYARAKAT	
	1. D3 Hiperkes & Keselamatan Kerja	1
E.	TENAGA GIZI	
	1. D3 Gizi	1
F.	TENAGA KETEKNISAN MEDIS	
	1. D3 Radiografer	2
	2. D3 Analisis Kesehatan	3
	3. D3 Rekam Medis	1
G.	TENAGA NON KESEHATAN	
	1. Sarjana Administrasi	1
	2. Sarjana Ekonomi / Akuntansi	2
	3. Sarjana Hukum	1
H.	SARJANA MUDA	
	1. Administrasi Niaga	2
I.	SEKOLAH MENENGAH ATAS	
	1. SMA	23
	2. SMEA	10

	3. STM	2
	4. SMKK	6
	5. SMPS	10
J.	SEKOLAH MENENGAH PERTAMA	12
	1. SMP	
K.	SEKOLAH DASAR	14
	1. SD	
		182

Tabel 4

## JENIS PELAYANAN

I	PELAYANAN RAWAT JALAN	
	1.	Poli : 1. Umum 2. Spesialis : 1.2.1. Anak 1.2.2. Obsgyn 1.2.3. Bedah 3. Gigi
	2.	PRAKTEK DOKTER : 2.1. Umum 2.2. Gigi
	3.	PRAKTEK DOKTER SPESIALIS 3.1. Penyakit Dalam 3.2. Bedah 3.3. Kebidanan & Kandungan 3.4. Paru-paru 3.5. THT 3.6. Mata 3.7. Anak
	4.	KONSULTASI GIZI
II	PELAYANAN RAWAT INAP	
	1.	Kelas I.A
	2.	Kelas I.B
	3.	Kelas II
	4.	Kelas III
	5.	Kelas Perinatal
III	PELAYANAN GAWAT DARURAT 24 JAM	
IV	PELAYANAN ICU (RUANG OBSERVASI INTENSIF)	
V	PELAYANAN IBU MELAHIRKAN DAN PENYAKIT KANDUNGAN	
VI	PELAYANAN LABORATORIUM	
VII	PELAYANAN RADIOLOGI	
VII I	PELAYANAN OPERASI / BEDAH	
IX	PELAYANAN APOTIK (BUKA 24 JAM)	
X	PELAYANAN REHABILITASI MEDIK	
XI	PELAYANAN NON MEDIS	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyewaan Mobil Ambulance</li> <li>• Penyewaan Mobil Jenazah</li> </ul>
XII	SEKOLAH AUTISME	



#### 4.9. Deskripsi Responden

Sesuai dengan penelitian populasi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memperoleh data dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja karyawan, sehingga dapat dilihat pada table sebagai berikut:

##### 4.9.1. Distribusi Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebarakan, telah didapatkan deskripsi responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	19	29,23%
Perempuan	46	70,76%
Jumlah	65	100%

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

Dari tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan tetap perempuan lebih dominan sebanyak 46 karyawan (70,76%). Dibandingkan karyawan laki-laki dengan jumlah 19 karyawan dengan prosentase 29,23%.

##### 4.9.2. Distribusi Usia

Berdasarkan angket yang telah disebarakan, telah didapatkan deskripsi responden mengenai Usia sebagai berikut:

**Tabel 6****Usia**

<b>Usia</b>	<b>Responden</b>	<b>prosentase</b>
20-30	56	86,15%
31-40	8	12,30%
41-50	1	1,53%
Jumlah	65	100%

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

Dilihat dari segi Usia berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa usia karyawan yang mendominasi menjadi responden yaitu berkisar usia 20-30 sebanyak 56 karyawan dengan prosentase 86,15%, sedangkan usia 31-40 sebanyak 8 karyawan dengan prosentase 12,30%, sedangkan usia 41-50 hanya 1 karyawan yang memiliki prosentase 1,53%.

#### **4.9.3. Distribusi Pendidikan**

Berdasarkan angket yang telah disebarkan, telah didapatkan deskripsi responden sesuai pendidikan sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Responden</b>	<b>Prosentase</b>
S1	6	9,23%
D3	38	58,46%
D1	8	12,30%
SMA	13	20%
<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa pendidikan S1 sebanyak 6 karyawan (9,23%), pendidikan D3 lebih mendominasi karyawan yang menjadi responden yaitu sebanyak 38 karyawan dengan prosentase 58,46%, D1 sebanyak 8 karyawan dengan prosentase 12,30%, sedangkan SMA sebanyak 13 karyawan dengan prosentase 20%.

#### **4.9.4. Distribusi Masa Kerja**

Berdasarkan angket yang telah disebarkan, telah didapatkan deskripsi responden mengenai masa kerja yang telah dan sedang dilalui masing-masing responden sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Masa Kerja**

<b>Tahun</b>	<b>Responden</b>	<b>Prosentase</b>
0-10	61	93,84%
11-20	3	4,61%
21-30	1	1,53%
<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa karyawan tetap yang bekerja 0-10 tahun yang paling mendominasi menjadi responden yaitu sebanyak 61 karyawan dengan prosentase 93,84%, untuk 11-20 tahun sebanyak 3 karyawan dengan prosentase 4,61%, sedangkan untuk 21-30 tahun hanya 1 karyawan yang menjadi responden dengan prosentase 1,53%.

#### **4.9.5. Analisis Deskriptif.**

Dari hasil angket yang telah disebar maka untuk menganalisis data diperoleh skor dari tiap-tiap item yang dijawab oleh responden, dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 9**  
**Analisis Deskriptif X1**

Variabel	Jumlah Responden									
	SP		P		CP		TP		STP	
X1.1	25	38,46%	22	33,84%	16	24,61%	0	0%	2	3,07%
X1.2	23	35,38%	30	46,15%	12	18,46%	0	0%	0	0%
X1.3	22	33,84%	32	49,23%	11	16,92%	0	0%	0	0%

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

Pada tabel diatas menunjukkan posisi dari hasil questioner yang disebar. Tabel 7 menyatakan tentang kepuasan pada pekerjaan dari para karyawan, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan yang mudah dan karyawan yang menjawab sangat puas 25 karyawan dengan prosentase sebesar 38,46%, sedangkan yang menyatakan puas sebanyak 22 karyawan dengan prosentase sebesar 33,84%, dan yang menjawab cukup puas sebanyak 16 karyawan dengan prosentase 24,61%,sedangkan yang menjawab sangat tidak puas sebanyak 2 karyawan dengan prosentase 3,07%. Untuk kepuasan pada pekerjaan yang menantang karyawan yang menjawab sangat puas sebanyak 23 karyawan dengan prosentase sebesar 35,38%, dan yang menyatakan puas sebanyak 30 karyawan dengan prosentase sebesar 46,15%, sedangkan yang menyatakan cukup puas sebanyak 12 karyawan dengan tingkat prosentase sebesar 18,46%. Sedangkan untuk

kepuasan pada pekerjaan yang menarik karyawan yang menjawab sangat puas sebesar 22 karyawan dengan prosentase sebesar 33,84%, dan karyawan yang menjawab puas sebanyak 32 karyawan dengan tingkat prosentase sebesar 49,23%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas sebanyak 11 karyawan dengan prosentase sebesar 16,92%.

**Tabel 10**  
**Analisis Deskriptif X2**

Variabel	Jumlah Responden									
	SP		P		CP		TP		STP	
X2.1	30	46,15%	13	20%	13	20%	5	7,59%	4	6,15%
X2.2	17	26,15%	20	30,76%	22	33,84%	3	4,61%	3	4,61%
X2.3	22	33,84%	23	35,38%	19	29,23%	0	0%	1	1,53%
X2.4	14	21,53%	27	41,53%	22	33,84%	0	0%	2	3,07%

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

Pada tabel diatas menunjukkan posisi dari hasil questioner yang disebar. Tabel 8 menyatakan tentang kepuasan pada sistem penghargaan, menurut questioner yang disebar menunjukkan bahwa kepuasan terhadap besarnya gaji dan karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 30 karyawan dengan prosentase sebesar 46,15%, dan karyawan yang menyatakan puas dan cukup puas masing-masing sebanyak 13 karyawan dengan prosentase 20%, sedangkan yang menyatakan tidak puas sebanyak 5 karyawan

dengan prosentase 7,59%, dan karyawan yang menyatakan sangat tidak puas hanya 4 karyawan dengan tingkat prosentase sebesar 6,15%. Untuk kepuasan terhadap keadilan gaji karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 17 karyawan dengan prosentase sebesar 26,15%, sedangkan karyawan yang menyatakan puas sebesar 20 karyawan dengan prosentase sebesar 30,76%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas sebesar 22 karyawan dengan prosentase sebesar 33,84%, dan karyawan yang menyatakan tidak puas dan sangat tidak puas masing-masing sebanyak 3 karyawan dengan tingkat prosentase sebesar 4,61%. Untuk kepuasan terhadap promosi yang sesuai dengan prestasi kerja, karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 22 karyawan dengan prosentase sebesar 33,84%, dan karyawan yang menyatakan puas sebanyak 23 karyawan dengan prosentase sebesar 35,38%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas sebanyak 19 karyawan dengan prosentase sebesar 29,23%, dan karyawan yang menyatakan sangat tidak puas hanya 1 karyawan saja dengan prosentase sebesar 1,53%. Untuk kepuasan terhadap promosi yang menarik karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 14 karyawan dengan prosentase sebesar 21,53%, dan karyawan yang menyatakan puas sebanyak 27 karyawan dengan tingkat prosentase sebesar 41,53%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas sebanyak 22 karyawan

dengan prosentase sebesar 33,84%, dan karyawan yang menyatakan sangat tidak puas hanya 2 karyawan dengan prosentase sebesar 3,07%.

**Tabel 11**  
**Analisis Deskriptif X3**

Variabel	Jumlah Responden									
	SP		P		CP		TP		STP	
X3.1	24	36,92%	26	40%	11	16,92%	0	0%	4	6,15%
X3.2	21	32,30%	17	26,15%	26	40%	0	0%	1	1,53%
X3.3	33	50,76%	17	26,15%	11	16,92%	1	1,53%	3	4,61%

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

Pada tabel diatas menunjukkan posisi dari questioner yang disebar. Tabel 9 menyatakan tentang kepuasan pada kondisi kerja. Menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa untuk kepuasan terhadap kenyamanan tempat kerja, karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 24 karyawan dengan prosentase sebesar 36,92%, sedangkan karyawan yang menyatakan puas sebanyak 26 karyawan dengan tingkat prosentase sebesar 40%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas sebanyak 11 karyawan dengan prosentase sebesar 16,92%, dan 4 karyawan yang menyatakan sangat tidak puas dengan prosentase 6,15%. Untuk kepuasan terhadap fasilitas tempat kerja, karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 21 karyawan dengan prosentase sebesar



32,30%, dan yang menyatakan puas sebanyak 17 karyawan dengan prosentase sebesar 26,15%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas sebanyak 26 karyawan dengan tingkat prosentase sebesar 40%, dan karyawan yang menyatakan sangat tidak puas hanya 1 karyawan dengan prosentase 1,53%. Untuk kepuasan terhadap peralatan kerja, karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 33 karyawan dengan tingkat prosentase sebesar 50,76%, dan karyawan yang menyatakan puas sebanyak 17 karyawan dengan prosentase sebesar 26,15%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas sebanyak 11 karyawan dengan prosentase sebesar 16,92%, dan karyawan yang menyatakan tidak puas dan sangat tidak puas masing-masing sebanyak 1 dan 3 karyawan dengan prosentase 1,53% dan 4,61%.

**Tabel 12**

**Analisis Deskriptif X4**

Variabel	Jumlah Responden									
	SP		P		CP		TP		STP	
X4.1	29	44,61%	27	41,53%	9	13,84%	0	0%	0	0%
X4.2	19	29,23%	26	40%	18	27,69%	0	0%	2	3,07%
X4.3	16	24,61%	33	50,76%	15	23,07%	0	0%	1	1,53%
X4.4	19	29,23%	25	38,46%	20	30,76%	0	0%	1	1,53%

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

Pada tabel diatas menunjukkan posisi dari hasil questioner yang disebar. Tabel 10 menyatakan tentang kepuasan pada rekan kerja, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa untuk kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja yang menyenangkan, karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 29 karyawan dengan prosentase sebesar 44,6a1%, dan karyawan yang menyatakan puas sebanyak 27 karyawan dengan prosentase sebesar 41,53%, sedangkan 9 karyawan menyatakan cukup puas dengan prosentase sebesar 13,84%. Untuk kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja yang saling membantu dan tidak mempersulit pekerjaan, karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 19 karyawan dengan prosentase sebesar 29,23%, dan karyawan yang menyatakan puas sebanyak 26 karyawan dengan prosentase sebesar 40%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas sebanyak 18 karyawan dengan prosentase sebesar 27,69%, dan hanya 2 karyawan yang menyatakan sangat tidak puas dengan prosentase sebesar 3,07%. Untuk kepuasan terhadap atasan yang bersikap membantu, karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 16 karyawan dengan prosentase sebesar 24,61%, dan karyawan yang menyatakan puas sebanyak 33 karyawan dengan prosentase sebesar 50,76%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas sebanyak 15 karyawan dengan prosentase sebesar 23,07%, dan hanya 1 karyawan

yang menyatakan sangat tidak puas dengan prosentase sebesar 1,53%. Untuk kepuasan terhadap sikap atasan yang memberikan perintah dengan jelas dan mudah untuk diterima, karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 19 karyawan dengan prosentase sebesar 29,23%, dan karyawan yang menyatakan puas sebanyak 25 karyawan dengan prosentase sebesar 38,46%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas dan sangat tidak puas masing-masing sebanyak 20 dan 1 karyawan dengan prosentase sebesar 30,76% dan 1,53%.

**Tabel 13**

**Analisis Deskriptif Y**

Variabel	Jumlah Responden									
	SP		P		CP		TP		STP	
Y1	22	33,84%	28	43,07%	13	20%	0	0%	2	3,07%
Y2	24	36,92%	24	36,92%	14	21,53%	0	0%	3	4,61%
Y3	31	47,69%	20	30,76%	12	18,46%	0	0%	2	3,07%

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

pada tabel diatas menunjukkan posisi dari hasil questioner yang disebar. Tabel 11 menyatakan tentang prestasi kerja karyawan, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa untuk prestasi kerja karyawan dalam hal kualitas yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 22 karyawan dengan prosentase sebesar 33,84%, dan

karyawan yang menyatakan puas sebesar 28 karyawan dengan prosentase sebesar 43,07%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas sebanyak 13 karyawan dengan prosentase sebesar 20%, dan hanya 2 karyawan yang menyatakan sangat tidak puas dengan prosentase sebesar 3,07%. Untuk prestasi kerja dalam hal kuantitas yaitu dengan memperhatikan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan yang menyatakan sangat puas dan puas masing-masing sebanyak 24 karyawan dengan prosentase sebesar 36,92%, dan karyawan yang menyatakan cukup puas sebanyak 14 karyawan dengan prosentase sebesar 21,53%, sedangkan karyawan yang menyatakan sangat tidak puas sebanyak 3 karyawan dengan prosentase sebesar 4,61%. Untuk prestasi kerja karyawan dalam hal ketepatan waktu dalam bekerja, karyawan yang menyatakan sangat puas sebanyak 31 karyawan dengan prosentase sebesar 47,69%, dan karyawan yang menyatakan puas sebanyak 20 karyawan dengan prosentase sebesar 30,76%, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup puas dan sangat tidak puas masing-masing sebanyak 12 dan 2 karyawan dengan prosentase masing-masing sebesar 18,46% dan 3,07%.

#### 4.9.6. Analisis Data

##### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 12 for windows. Keseluruhan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 14**

##### Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	item	Korelasi Product Moment	Keterangan	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	X <sub>1.1</sub>	0,869	Valid	0,7621	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,632	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,738	Valid		
X2	X <sub>2.1</sub>	0,559	Valid	0,8580	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,469	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,422	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,714	Valid		
X3	X <sub>3.1</sub>	0,486	Valid	0,8305	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,543	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0,586	Valid		
X4	X <sub>4.1</sub>	0,460	Valid	0,8387	Reliabel
	X <sub>4.2</sub>	0,702	Valid		
	X <sub>4.3</sub>	0,763	Valid		
	X <sub>4.4</sub>	0,484	Valid		
Y	Y <sub>1.1</sub>	0,887	Valid	0,9044	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,892	Valid		
	Y <sub>1.3</sub>	0,780	Valid		

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa apabila memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3, maka instrumen tersebut valid. Dan apabila nilai Alpha Cronbach's diatas 0,6, maka variabel tersebut reliabel.

### b. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisa regresi yang dihitung dengan menggunakan program SPSS. 12 for windows dapat disusun tabel sebagai berikut:

**Tabel 15**

#### **Rekapitulasi Hasil Nilai Analisis Regresi Berganda**

Variabel bebas	Koefisien Regresi (B)	T hitung	Probabilitas (P)	Ket. Terhadap Ho
Konstanta		2,303	0,025	
X1	0,288	3,086	0,003	Ditolak
X2	0,286	3,557	0,001	Ditolak
X3	0,177	2,034	0,046	Ditolak
X4	0,342	3,232	0,002	Ditolak
Konstanta: 0,829 R adjusted :0,663 Multiple (R) : 0,827 N : 65		F hitung :32,443 Probabilitas :0,001 $\alpha$ : 0,01		

Sumber: data diolah (daftar karyawan Rumah Sakit Islam Malang) .2007

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut:

Model yang terbentuk  $Y: 0,829 + 0,184 X_1 + 0,285 X_2 + 0,151 X_3 + 0,249 X_4$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta 0,829 menunjukkan tingkat prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang dianggap tetap ada meskipun tidak terlalu besar apabila pengaruh dari kepuasan pada pekerjaan ( $X_1$ ), kepuasan pada sistem penghargaan ( $X_2$ ), kepuasan pada kondisi kerja ( $X_3$ ), dan kepuasan pada rekan kerja ( $X_4$ ) dianggap tidak ada. Hal ini bisa disebabkan oleh profesi di bidang kedokteran berawal dari misi kemanusiaan sehingga sebagian besar karyawan menganggap pekerjaan ini memiliki kepuasan tersendiri dalam menolong sesama manusia.
- b. Koefisien regresi kepuasan pada pekerjaan sebesar 0,288, menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan pada pekerjaan terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti kepuasan pada pekerjaan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- c. Koefisien regresi kepuasan pada sistem penghargaan sebesar 0,286, menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan pada sistem penghargaan terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain, dilihat dari

persamaan diatas berarti kepuasan pada sistem penghargaan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

- d. Koefisien regresi kepuasan pada kondisi kerja sebesar 0,177, menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan pada kondisi kerja terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti kepuasan pada kondisi kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- e. Koefisien regresi kepuasan pada rekan kerja sebesar 0,342, menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan pada rekan kerja terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti kepuasan pada rekan kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **4.9.7. Pengujian Hipotesis**

##### **a. Uji F (Simultan)**

Dari tabel 13 diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  32,443 dengan nilai  $p \geq 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian hipotesis dengan membandingkan  $F_{tabel}$  dengan  $df_1$  = derajat pembilang 4 dan  $df_2$  = derajat penyebut 60 didapat 2,52 untuk taraf 5% dan 3,65 untuk taraf 1%. Maka dari tabel diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  32,443 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  2,52 dan 3,65 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya variabel independen dari kepuasan pada pekerjaan



(X1), kepuasan pada sistem penghargaan (X2), kepuasan pada kondisi kerja (X3), dan kepuasan pada rekan kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). dengan kata lain bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,827 (82,7%) menunjukkan variabel kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada sistem penghargaan, kepuasan pada kondisi kerja, dan kepuasan pada rekan kerja, secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja karyawan. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100%.

#### **b. Uji Determinasi**

Dari tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,663 atau 66,3%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Artinya kepuasan kerja dalam penelitian ini mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 66,3% dan selebihnya 33,7% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel kepuasan pada

pekerjaan, kepuasan pada penghargaan, kepuasan pada kondisi kerja, dan kepuasan pada rekan kerja.

**c. Uji T (Parsial)**

dapat dilihat pada tabel 13 bahwa  $T_{hitung}$  dari setiap variabel dengan nilai  $p \geq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian Hipotesis terhadap  $X_1, X_2, X_3, X_4$ . apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai  $Y$  (variabel dependen) berdasarkan individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan  $t_{tabel}$  dengan  $N =$  jumlah sampel 65, jumlah variabel 5, jadi  $Df =$  jumlah sampel - jumlah variabel =  $65 - 5 = 60$  dengan  $\alpha = 0,01$  dengan uji dua sisi (two tail test) didapat  $t_{tabel} 1,997$ , maka diperoleh:

- a. Kepuasan pada pekerjaan ( $X_1$ ) teruji berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang, ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.086 lebih besar dari  $t_{tabel} 1.997$  dengan nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari 0.05. sedangkan koefisien regresi sebesar 0.184 menunjukkan bahwa jika Kepuasan pada pekerjaan ( $X_1$ ) semakin dikembangkan maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.
- b. Kepuasan pada sistem penghargaan ( $X_2$ ) teruji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.557 lebih besar dari  $t_{tabel} 1.997$  dengan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. sedangkan koefisien regresi

sebesar 0.285 menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan pada sistem penghargaan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat

- c. Kepuasan pada kondisi kerja ( $X_3$ ) teruji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.034 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.997 dengan nilai signifikansi 0.046 lebih kecil dari 0.05. sedangkan koefisien regresi sebesar 0.151 menunjukkan bahwa jika kepuasan pada kondisi kerja semakin meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat pula.
- d. Kepuasan pada rekan kerja ( $X_4$ ) teruji berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.232 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.997 dengan nilai signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05. sedangkan koefisien regresi sebesar 0.249 menunjukkan bahwa antara kepuasan ada rekan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang.

Pada tabel 13 terlihat untuk semua variabel telah nyata yang ditunjukkan oleh nilai signifikansinya kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan secara parsial semua variabel ( $X_1$ - $X_4$ ) nyata. Secara umum, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan pada sistem penghargaan ( $X_2$ ) sebesar 3,557 dengan taraf signifikan 0,001 adalah yang paling

besar pengaruhnya, karena variabel tersebut memiliki koefisien paling besar dan nilai signifikansi paling kecil bila dibandingkan 3 variabel lainnya. Sehingga hipotesis kedua yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan teruji dengan taraf nyata  $\alpha = 10 \%$ .

#### **4.9.8. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

##### **a. Analisis Secara Simultan**

Menurut Siagian (1989: 126) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

Hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan pada sistem penghargaan, kepuasan pada kondisi kerja, dan kepuasan pada rekan kerja, terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang.

Dari analisis regresi linier berganda yaitu antara variabel X1, X2, X3, X4 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y, maka hasilnya dapat dilihat dari data yang di olah melalui SPSS 12,0 For Windows dengan model enter pada tabel model summary bahwa

variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dari kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan  $f_{tabel}$  dengan  $df_1$  =derajat pembilang 4 dan  $df_2$  = erajat penyebut 60 di dapat 2,52 untuk taraf 5% dan 3,65 untuk taraf 1%, maka dapat dilihat bahwa  $f_{hitung} 32,443 \geq f_{tabel} 2,52$  dan 3,65. dengan kata lain bahwa dengan adanya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti selama satu bulan bahwa karyawan sudah merasa puas dalam bekerja karena mereka sudah mendapatkan apa yang di inginkan dan kebutuhan mereka sudah terpenuhi dengan bekerja di Rumah Sakit Islam Malang. Dengan adanya faktor tersebut karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya. Walaupun adanya faktor lain karena dengan bekerja di Rumah Sakit dianggap sebagai pekerjaan yang mulia, karena bisa membantu sesama.

#### **b. Analisis Secara Parsial**

1. Pengaruh kepuasan pada pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan pada pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang, dengan kata lain

bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Robbins (1996: 180) dikatakan bahwa "Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memulai mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan".

2. Pengaruh kepuasan pada sistem penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan pada sistem penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah kepuasan pada sistem penghargaan. Karena hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner yang diberikan karyawan. Bahwa lebih dari 50 % karyawan yang menjawab kepuasan pada sistem penghargaan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Robbins (1996: 180), dinyatakan bahwa:

"Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkatan keterampilan individu,

dan standar komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”.

3. Pengaruh kepuasan pada kondisi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kondisi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang, dengan kata bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah kepuasan pada kondisi kerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (1989: 131) mengatakan bahwa “Yang dimaksud dengan kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan bekerja dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang.

4. Pengaruh kepuasan pada rekan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan rekan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Malang, dengan kata bahwa

salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah kepuasan pada rekan kerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Siagian (1989: 133) mengatakan bahwa "Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi sehingga seseorang dapat berhasil dalam kerjanya.

**c. Variabel Kepuasan pada sistem penghargaan yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Malang (Unisma).**

Nilai  $t$  hitung untuk variabel kepuasan pada sistem penghargaan sebesar 3,557 dengan taraf signifikan 0.001 dapat dikatakan mempunyai nilai hitung tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis yang kedua mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan teruji dengan taraf nyata  $\alpha = 10\%$

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (1996: 180), dinyatakan bahwa:

"Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkatan keterampilan individu, dan standar komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan".



#### d. Pembahasan Dalam Perspektif Islam

Dalam penelitian ini Variabel yang paling dominan adalah Kepuasan pada sistem penghargaan yaitu Upah atau Gaji. Gaji Menurut Taufiq, (2004: 96) adalah sebagai berikut:

1. Gaji merupakan imbalan utama bagi orang yang tekun, serta mematuhi dan melaksanakan peraturan.
2. imbalan materi merupakan imbalan yang mendorong orang untuk bekerja dengan baik, mencapai target transaksi yang dikehendaki, melaksanakan intruksi sehari-hari, menepati waktu, serta saling tolong-menolong.
3. Bonus tahunan ditentukan berdasarkan gaji, tunjangan, serta penentuan standar keberhasilan dalam teknik dan manajemen.
4. Pekerjaan diluar jam kerja yang membuat bertambahnya beban, waktu, dan keberhasilan atau yang semacamnya, juga turut serta menentukan imbalan atas kebaikan. Surga adalah balasan bagi orang-orang yang bertakwa. Adapun orang yang berbuat baik dan tekun akan mendapatkan lagi tambahan, seperti firman Allah,

لِّلَّذِينَ أَحْسَنُوا الْحُسْنَىٰ وَزِيَادَةٌ ۗ وَلَا يَرْهَقُ وُجُوهَهُمْ قَتَرٌ وَلَا ذِلَّةٌ ۗ  
 أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ ۖ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Bagi orang-orang yang berbuat baik, ada pahala yang terbaik (surga) dan tambahannya. dan muka mereka tidak ditutupi debu hitam dan tidak (pula) kehinaan. mereka Itulah penghuni syurga, mereka kekal di dalamnya.” (QS. Yunus: 26)

5. Memberikan balasan yang baik sangat penting sekali untuk mencapai tujuan, adapun menundanya berarti tidak menghilangkan penghargaannya. Firman Allah,

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

Artinya: “Mereka Itulah orang-orang yang mendapat bahagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungannya.” (QS. Al Baqarah: 202)

6. Melipatgandakan imbalan bagi yang menjaditeladan karena kesuksesan mereka juga merupakan kesuksesan karyawan dan perusahaan, dan itu tidak bisa dipisahkan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Di dapat bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien determinan (adjusted R square) sebesar 68,4%.
2.  $t_{hitung} X1$  3.086.  $t_{tabel}$  1.997, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.  
 $t_{hitung} X2$  3.557 .  $t_{tabel}$  1.997, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.  
 $t_{hitung} X3$  2.034 .  $t_{tabel}$  1.997, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.  
 $t_{hitung} X4$  3.232 .  $t_{tabel}$  1.997, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.
3. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan pada sistem penghargaan (X2) sebesar 3.557 dengan taraf signifikan 0.001 dapat dikatakan memiliki nilai  $t_{hitung}$  tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis kedua mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja pegawai teruji dengan taraf nyata  $\alpha$ . = 0.01.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil kajian dari bab sebelumnya, selanjutnya peneliti dapat memberikan sumbangan saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Bawahan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih besar, dalam memberikan masukan untuk memecahkan sebuah permasalahan, sehingga karyawan akan semakin merasa ikut memiliki perusahaan dan timbul sebuah tanggung jawab yang besar.
2. Hendaknya perusahaan lebih mendorong karyawan untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan kegiatan atau bekerja, sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan tahu apa yang harus dicapai dengan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Ali S.T. 2005. *Menggunakan SPSS Bagi Peneliti Semula*. Bandung : M2S
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*, cetakan kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. 1997. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Barnes, MC. 1988. *Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Pustaka Binaman Persindo
- Byar, L & Rue, L. W. 1984. *Human Research and Personal Management*. Inc: Richard D. Irwin.
- Davis, Keith. & Newstroom, Jhon. W. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid1. Alih Bahasa Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Edwin & Flipo. Diterjemahkan oleh Moh. Masud. 1997. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, Doneli. 1984. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV Haji Masagung,
- Marchington, Mick. 1986. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbitan FE UGM.
- Musanef. 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nasir, M. 1985. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nawawi, H. Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Delapan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Radiq. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Penerbit IPWI.
- Rao, TV. Diterjemahkan Oleh L. Mulyana. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: Lembaga PPM & PT. Pustaka Binaman Pressindo, Anggota IKAPI.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Renhalindo
- Sarwoto, 1979. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto Bedjo, 1988. *Manajemen Tenaga Kerja*. Cetakan Pertama Bandung: Sinar Baru.
- Singarimbun, M dan Effendi S. 1995. *Metodologi Penelitian Survai*, Yogyakarta: UGM
- \_\_\_\_\_, 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES
- Surakhmad, Winarno. 1994. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Tehnik*, Bandung. Tarsito
- Sugiono. 1993. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta,
- \_\_\_\_\_. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta,
- Syarif Rusli. 1987. *Tehnik Manajemen Latihan dan Pengembangan*. Bandung: Angkasa
- Taufiq, Ali Muhammad. 2004. *Praktek Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani.