



SKRIPSI

HUBUNGAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG SANTA BERNADETH RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

PENELITIAN NON-EXPERIMENTAL

OLEH :

HYRENE L. TANDI LIMBONG

NIM: C 13.14201.069

JUSTISIA SOPHICE SAIJA

NIM: C 13.14201.072

**PROGRAM S1 KEPERAWATAN DAN NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS MAKASSAR
2017**



**SKRIPSI
HUBUNGAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RUANG SANTA BERNADETH
RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan pada
STIK Stella Maris Makassar**

OLEH:

**HYRENE. L TANDI LIMBONG
C.1314.201.069**

**JUSTISIA SOPHICE SAIJA
C.1314.201.072**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN DAN NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS MAKASSAR
2017**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: 1. Hyrene Lidya Tandi Limbong

2. Justisia Sophice Saija

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi ini adalah hasil karya kami sendiri tanpa plagiasi dari hasil penelitian orang lain. Dan semua sumber telah kami nyatakan dengan benar.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, Maret 2017

Yang menyatakan

(Hyrene Lidya Tandi Limbong)

(Justisia Sophice Saija)

HALAMAN PERSETUJUAN

UJI SKRIPSI

**HUBUNGAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG SANTA
BERNADETH RUMAH SAKIT STELLA MARIS
MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

Hyrene. L Tandi Limbong

C.1314.201.089

Justisia Sophice Saja

C.1314.201.072

Disetujui Oleh :

Pembimbing

(Ns. Alfrida, M.Kep)
NIDN. 0918047902

Wakil Ketua I
Bidang Akademik

(Henry Pongantung, S.Kep.Ns.MSN)
NIDN. 0912106501

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI
HUBUNGAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RUANG SANTA BERNADETH RUMAH
SAKIT STELLA MARIS
MAKASSAR

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:
Hyrene L Tandi Limbong (C.1314.201.089)
Justisia Sophice Saija (C.1314.201.072)

Telah dibimbing dan disetujui oleh:

(Ns. Alfrida, M.Kep)
NIDN. 0918047902

Telah diuji dan dipertahankan
dihadapan dewan penguji pada tanggal 20 April 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Dewan Penguji

Penguji I

(Rosdewi, S.Kp., MSN)
NIDN. 0906097002

Penguji II

(Henny Pongantung, S.Kep., Ns., MSN)
NIDN. 0912108501

Penguji III

(Ns. Alfrida, M.Kep)
NIDN. 0918047902

Makassar, 20 April 2017
Program S1 Keperawatan dan Ners
STIK Stella Maris Makassar
Ketua STIK Stella Maris Makassar

(Siprianus Abd., S.Si., Ns., M.Kes)
NIDN. 0928027101

PERNYATAAN PUBLIKASI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: 1. Hyrene Lidya Tandi Limbong

2. Justisia Sophice Saija

Menyatakan menyetujui dan memberikan kewenangan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar untuk menyimpan, mengalihmediakan/formatkan, merawat, dan mempublikasikan tugas akhir kami selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenarnya.

Makassar, maret 2017

Yang menyatakan

(Hyrene Lidya Tandi Limbong)

(Justisia Sophice Saija)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, pertolongan dan berkat-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Adapun judul dari skripsi ini adalah “ Hubungan Interaksi Sosial dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar”

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Keperawatan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris. Kami menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi kami untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu kami mengucapkan terima kasih pada:

1. Siprianus Abdu, S.Si.,Ns.,M.Kes selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar sekaligus fasilitator dalam mata ajar riset keperawatan yang selalu memberikan motivasi dan masukan yang berarti.
2. Henny Pongantung, S.Kep.,Ns.,MSN selaku wakil ketua I bidang akademik sekaligus sebagai penguji II yang sudah memberikan banyak masukan bagi kesempurnaan skripsi ini.
3. Ns. Alfrida, M.Kep selaku pembimbing yang telah memberikan banyak waktu, wawasan dan bimbingan demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Rosdewi, S.kp.,MSN selaku penguji yang telah banyak memberikan masukan dan inspirasi kepada kami.
5. Lorantina, Ns.,M.kep selaku penguji II selama peneliti menyusun rancangan penelitian (proposal) yang sudah memberikan masukan dan membuka wawasan peneliti.
6. Keluarga tercinta dari Justisia Sophice Saija (bapak John Saija, ibu Martha Maunary, Ola, Ily, Mey, kak Jeff) dan keluarga dari hyrene L Tandilimbong (ibu Agusmin Sesa, Esra, Theo dan yulius) yang selalu memberikan dukungan, doa, motivasi, masukan serta sebagai pencerah di setiap tahapan kehidupan peneliti.
7. Teman-teman S1 keperawatan angkatan 2013 dan semua pihak yang telah memberikan waktu serta bantuan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu masukan, kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu keperawatan dan praktik manajemen di rumah sakit.

Makassar, Maret 2017

Penulis

ABSTRAK

HUBUNGAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG SANTA BERNADETH

RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

(dibimbing oleh : Alfrida)

Hyrene L. Tandi Limbong dan Justisia Sophice Saija
Program S1 keperawatan & Ners Stik Stela Maris Makassar
(xvi + 56 Halaman + 20 Daftar Pustaka + 9 Tabel + 1 Gambar + 10
Lampiran)

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Jenis Penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar khususnya di Ruang Santa Bernadeth terhadap 50 perawat pelaksana yang diambil secara acak dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil analisa hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja menggunakan uji statistik *chi square* yang diolah menggunakan *SPSS for windows 20.0* didapatkan nilai $P=0,015$ ($\alpha=0,05$). Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa interaksi sosial (variabel bebas) dan kepuasan kerja (variabel terikat) memiliki hubungan. Disarankan para perawat pelaksana agar lebih meningkatkan interaksi sosial untuk menghasilkan kepuasan kerja perawat pelaksana yang optimal.

Kata kunci : kepuasan kerja, interaksi sosial

Pustaka : 20 (2010-2015)

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL INTERACTION AND NURSE JOB SATISFACTION IN SANTA BERNADETH ROOMS OF

STELLA MARIS HOSPITAL

(guided by : Alfrida)

Hyrene L. Tandi Limbong and Justisia Sophice Saija

Program S1 keperawatan & Ners Stik Stella Maris Makassar

(xvi + 56 pages + 20 reference + 9 tables + 1 figure + 10 appendixes)

Job satisfaction is extremely important cause of the employee of organization is the dominant factor to determine success or not the organization. The aim of this study was to knows the relation between social interaction and nurse job satisfaction in santa bernadeth's rooms of stella maris hospital. The kind of this study used the observational analytic study with cross sectional approach. This study was done in stella maris hospital especially, at santa bernadeth's rooms of 50 nurses that was taken randomly use the simple random sampling design. Analytic result of the relation between social interaction with job satisfaction used the statistic chi square test that was processed with SPSS for windows 20.0 show that P value = 0,015 ($\alpha=0,015$). Based on the analytic results, found out that social interaction (independent variable) and job satisfaction (dependent variable) have a relation. Suggested nurses to increase more the social interaction to get an optimal nurse job satisfaction.

Key words : job satisfaction, social interaction

References : 20 (2010-2015)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI PENELITIAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah	5
C. Tujuan penelitian	6
1. Tujuan Umum	6
2. Tujuan Khusus	6
D. Manfaat penelitian.....	6
1. Bagi Perawat	6
2. Bagi Rumah Sakit	7
3. Bagi Penelitian	7

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Kepuasan Kerja	7
1. Defenisi Kepuasan	7
2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	9
3. Teori-Teori Kepuasan Kerja	16
4. Dampak Kepuasan Kerja	19
5. Aspek- Aspek Kepuasan Kerja	20
6. Tujuan Pengukuran Kepuasan	20
B. Tinjauan Umum Tentang Interaksi Sosial	21
1. Defenisi Interaksi Sosial	21
2. Bentuk-Bentuk Interaksi sosial	23
3. Syarat Interaksi Sosial	24
C. Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kepuasan Kerja	24

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual	27
B. Hipotesis Penelitian	28
C. Definisi Operasional	28

BAB IV. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Tempat Dan waktu Penelitian	32
C. Populasi Dan Sampel	32
D. Instrumen Penelitian	35
E. Pengumpulan Data	36
F. Pengolahan Dan Penyajian Data	37
G. Analisa Data	37

BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 40
B. Pembahasan 48

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 55
B. Saran 55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	17
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	28
Tabel 4.1 Proporsi Responden Penelitian.....	35
Tabel 5.1 Gambaran Distribusi Frekuensi Umur	42
Tabel 5.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Masa Kerja.....	42
Tabel 5.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Pendidikan	43
Tabel 5.4 Gambaran Distribusi Frekuensi Interaksi Sosial	44
Tabel 5.5 Gambaran Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	45
Tabel 5.6 Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kepuasan Kerja	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian	27
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Jadwal lembar kegiatan
- LAMPIRAN 2 : Permohonan izin penelitian
- LAMPIRAN 3 : Surat keterangan telah melakukan penelitian
- LAMPIRAN 4 : Permohonan menjadi responden
- LAMPIRAN 5 : Kisi - kisi instrument penelitian
- LAMPIRAN 6 : Instrumen penelitian
- LAMPIRAN 7 : Analisa univariat dan bivariate
- LAMPIRAN 8 : Proporsi sebaran jawaban responden
- LAMPIRAN 9 : Master tabel
- LAMPIRAN 10 : Lembar Konsul

DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN

FIRO : *Fundamental interpersonal relation orientation*

SDM : Sumber daya manusia

SPSS : *Statistical program for social science*

H_0 : Hipotesis *null*

H_a : Hipotesis *alternative*

P : *Problability*

α : *Alfa*

< : Kurang dari

\geq : Lebih dari

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan proses menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam suatu lingkungan pekerjaan. Salah satu sarana penting dalam manajemen sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Ini dikarenakan kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari keberadaan serta pengaruh para karyawan (SDM). Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Hal inilah yang membuat kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan kerja merupakan suatu perwujudan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja bersifat individual sehingga setiap individu punya tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut.

Survey internasional tentang kepuasan kerja yang dilakukan pada tahun 2015 oleh Ying Wang, dkk di Sanghai, China menunjukkan bahwa 60,8% perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika pada 2012 di Bekasi diketahui bahwa kepuasan kerja perawat juga terbilang rendah yakni sebesar 70,96%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat baik didalam maupun luar negeri masih terbilang rendah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, salah satu faktor yang berpengaruh menurut ahli perilaku organisasi Stephen

P. Robbins dalam (Suyanto, 2006) adalah rekan kerja yang mendukung, hal ini dikarenakan manusia merupakan makhluk sosial sekaligus makhluk individual. Sebagai makhluk sosial manusia memiliki motif untuk mengadakan hubungan-hubungan sosial dan hidup dengan orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar. Hubungan sosial yang dinamis disebut sebagai interaksi sosial yang berguna untuk menelaah dan mempelajari banyak masalah dalam masyarakat (Soekanto & Sulistyono, 2013).

Interaksi sosial secara alami telah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari yakni ketika dua orang atau lebih bertemu hal pertama yang dilakukan adalah saling menegur, berjabat tangan, berdiskusi bahkan berkelahi, hal-hal ini menjadikan interaksi sosial sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dengan tempat dimana dia berada maupun bekerja. Interaksi yang baik antar sesama rekan kerja akan menghasilkan suatu proses timbal balik yang secara alami muncul tanpa adanya kecanggungan, malu bertanya, serta takut untuk mengutarakan pendapat dalam tim kerja (Mubarak, 2011).

Perawat pada umumnya merupakan tenaga kesehatan yang sering berinteraksi dengan pasien maupun rekan kerjanya dikarenakan tenaga yang lebih banyak menghabiskan waktu di rumah sakit adalah perawat, dan sudah merupakan suatu kewajiban bagi perawat untuk selalu membangun interaksi sosial yang baik antar sesama maupun dengan atasan. Namun kenyataan yang secara umum terjadi adalah komunikasi, karamahan dan saling menghormati antar sesama karyawan maupun dengan atasan masih terbilang rendah. Hal ini kemudian memberikan efek kepada kepuasan kerja seseorang. Perawat yang tidak puas dengan interaksi sosial yang terjalin di lingkungan pekerjaan akan sering menghindar dari tanggung jawab sehingga dengan meningkatnya angka absensi seorang perawat maka beban kerja untuk perawat yang lain juga akan meningkat dan akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal, sehingga motivasi kerja perawat cenderung

menjadi rendah sebagai wujud dari ketidakpuasan yang berdampak pada pelayanan serta citra rumah sakit. Untuk itu masalah mengenai interaksi sosial dan kepuasan kerja penting sekali diperhatikan, karena hubungan sosial yang baik membawa pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan memberikan dampak pada suasana kerja dan prestasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ravari, dkk (2012) yang menyebutkan bahwa interaksi sosial mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat dan juga terbukti bahwa interaksi dengan atasan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Astir Aslam, dkk (2013) yang menyebutkan bahwa interaksi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Stella Maris pada 2013 tentang Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris didapatkan bahwa kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris adalah 60,8% berdasarkan distribusi responden, 79 responden merasa puas dan 51 responden tidak puas. Tingkat kepuasan ini berdasarkan aspek minat, ketentraman kerja, ketrampilan, interaksi sosial, promosi, gaji dan pengaturan waktu istirahat. Walaupun kepuasan kerja perawat sudah terbilang baik namun tidak menutup kemungkinan bahwa 39,2% yang masih tidak puas akan berpengaruh terhadap pekerjaan dan manajemen secara keseluruhan seperti melakukan pelanggaran-pelanggaran ringan sampai pada *turn over* perawat. Rumah Sakit Stella Maris setiap tahunnya selalu mengadakan perekrutan pegawai baru untuk setiap unit perawatan dikarenakan banyaknya perawat lama yang mengundurkan diri dan melamar di rumah sakit negeri maupun rumah sakit swasta lainnya.

Sesuai dengan informasi yang didapatkan dari kepala bagian umum Rumah Sakit Stella Maris bahwa target kepuasan kerja yang ingin dicapai

Rumah sakit adalah 85% . Untuk itu penelitian ini akan dilakukan di rumah sakit tersebut secara khusus di Ruang Santa Bernadeth, ditinjau dari segi pengamatan yang kami lakukan semasa dinas di ruangan tersebut kebiasaan interaksi yang belum optimal masih ditemui baik dengan atasan maupun sesama rekan seperti jika ada pegawai yang masih baru di ruangan tersebut akan lebih banyak dibebani tanggung jawab, jarang diajak bercerita dan cenderung diperintah untuk melakukan tugas yang pada dasarnya merupakan bagian dari kerja tim. Terlepas dari itu merupakan suatu metode untuk meningkatkan kemampuan praktisnya namun seseorang pasti memiliki persepsi yang lain sehingga cenderung muncul rasa canggung, dan takut dalam mengutarakan pendapat. Begitu pula interaksi dengan atasan yang belum optimal dapat dilihat dari bagaimana perawat pelaksana membicarakan seorang kepala ruangan tanpa sepengetahuannya terkait dengan keputusan-keputusan yang dibuatnya dan sikap kepala ruangan yang cenderung kurang komunikatif. Terkait dengan hal itu maka penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui kondisi staf perawat pada ruang-ruang tersebut.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu terletak pada desain penelitian dan waktu dimana pada penelitian terdahulu peneliti menggunakan desain penelitian observasional deskriptif yang hanya melihat gambaran atau nilai variabel-variabel, sedangkan penulis menggunakan desain observasional analitik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Namun tempat penelitian serta variabel kepuasan kerja sama dengan penelitian sebelumnya.

Dari hal-hal yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “ Hubungan Interaksi Sosial dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar “.

B. Rumusan Masalah

Sarana penting dalam manajemen sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Ini dikarenakan kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari keberadaan serta pengaruh para karyawan (SDM). Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja menurut ahli perilaku organisasi Stephen P. Robbins dalam (Suyanto, 2006) adalah rekan kerja yang mendukung, hal ini dikarenakan manusia merupakan makhluk sosial sekaligus makhluk individual. Sebagai makhluk sosial manusia memiliki motif untuk mengadakan hubungan-hubungan sosial dan hidup dengan orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar. Hubungan sosial yang dinamis disebut sebagai interaksi sosial yang berguna untuk menelaah dan mempelajari banyak masalah dalam masyarakat (Soekanto & Sulistyono, 2013)

Kedua Hal diatas perlu mendapat perhatian dikarenakan kepuasan kerja perawat juga ditinjau dari interaksi sosial antar karyawan untuk menghasilkan output yang berkualitas dalam suatu pekerjaan pelayanan kesehatan dirumah sakit. sehingga dalam hal ini pengukuran kepuasan penting untuk mengetahui strategi manajemen rumah sakit kedepannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah Ada Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Mengetahui hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

2. Tujuan khusus

- a. Mengidentifikasi interaksi sosial perawat pelaksana.
- b. Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana.
- c. Menganalisa hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini menggambarkan interaksi sosial dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit sehingga dapat dijadikan landasan dan tolak ukur oleh seluruh perawat dalam melakukan upaya peningkatan kinerja

2. Bagi Pihak Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan oleh manajemen rumah sakit untuk melihat lebih mendalam lagi mengenai upaya peningkatan kepuasan kerja perawat.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan data dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan kepuasan kerja perawat dan interaksi sosial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuki mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah “ *is the way employee feels about his or her job*” artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (Widodo, 2015).

Luthans dalam (Widodo, 2015) merumuskan kepuasan kerja adalah sebagai suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan.

Siagian dalam (Widodo, 2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya.

Menurut Suwatno dalam (Widodo, 2015) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, serta kepuasan kerja yang merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi) sehingga ia dapat memakai sifat secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

a. Faktor penentu kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut (Widodo, 2015):

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tanggung rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada kertertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5) Gaji atau upah(*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

b. Secara umum, as'ad dalam (Widodo, 2015) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu faktor fisiologis, psikologis, sosial, dan finansial.

1) Faktor fisiologis

Adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja ataupun lingkungan fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan dan sirkulasi udara. Sementara itu, kondisi fisik karyawan meliputi kesehatan karyawan, umur, dan jenis kelamin.

2) Faktor psikologis

Adalah faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek psikologis individu. Misalnya minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, intelegensi, dan keterampilan atau pengalaman, watak dan harapan.

3) Faktor sosial

Adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar sesama karyawan (dalam satu bagian ataupun dengan bagian lain), dengan atasan dan bawahan.

4) Faktor finansial

Adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan promosi.

Keempat faktor itu saling berkaitan sehingga penyebab ketidakpuasan kerja bersifat multifaktor. Artinya, terdiri dari beberapa unsur/faktor yang timbul secara bersamaan atau tidak bersamaan.

c. Menurut Weiss, dkk (Arnol dan Feldman,1986:99) mengatakan bahwa ada 20 dimensi kepuasan kerja untuk menilai puas atau tidak puas pegawai terhadap pekerjaannya, diantaranya (Paramarta & Haruman, 2013) :

1) *Ability utilization* (penggunaan kemampuan)

kesempatan yang diperoleh oleh karyawan untuk menggunakan semua kemampuan potensial yang dimilikinya untuk bekerja ditempat kerja. Apabila pekerja memperoleh kesempatan untuk menggunakan semua kemampuan yang mereka miliki dalam bekerja, maka hal ini akan menjadi sumber kepuasan mereka dalam bekerja karena dalam bekerja mereka akan termotivasi, berkinerja tinggi, produktif dalam menggunakan ide-ide yang mereka miliki, dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada.

2) *Achievement* (prestasi)

Pemahaman tentang pencapaian prestasi berhubungan dengan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, memecahkan masalah, usaha untuk mempertahankan keberhasilan, dan menghayati hasil kerja.

3) *Recognition* (pengakuan)

Pengakuan yang diperoleh seseorang dalam bekerja meliputi penghargaan, pujian, dan perhatian baik dari atasan; teman seprofesi; klien; maupun masyarakat umum dalam lingkup pekerjaan yang dilakukannya. Penghargaan, pujian, dan perhatian yang diterima oleh seorang pekerja akan menjadi sumber rasa puas mereka dalam bekerja, karena dengan adanya pengakuan ini mereka merasakan bahwa apa yang terbaik yang telah dia capai dihargai oleh manajemen dan ini akan dapat meningkatkan

semangat kerja untuk melakukan pekerjaan yang lebih menantang lagi.

4) *Variety* (variasi kerja)

Aspek dari pekerjaan yang dianggap menarik atau menyenangkan, yaitu meliputi pelaksanaan pekerjaan aktual atau tugas-tugas dari pekerjaan; rutinitas atau variasi kerja; kreativitas; dan mudah atau sukarnya pekerjaan yang dikerjakan

5) *Responsibility* (tanggung jawab)

Mencakup kewajiban dan otoritas dari seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu atau melakukan pekerjaannya sendiri dari atasan yang berwenang.

6) *Advancement* (kemajuan)

Perubahan yang nampak secara objektif atau ada situasi yang dirasakan oleh seorang pekerja untuk dapat mengembangkan keterampilan, profesi, dan statusnya kearah yang lebih baik dari pekerjaan yang dilakukan.

7) *Compensation*

Gaji atau upah merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diterima oleh pegawai atas prestasi yang disumbangkan kepada perusahaan.

8) *Supervision human relation*

Hubungan antara seorang supervisor dengan para pekerja maupun dengan bawahannya. Adanya keramahan dan kerjasama yang baik antara supervisor dengan para pekerja dalam melakukan pengawasan, maka hal ini akan menjadi sumber kepuasan bagi para pekerja secara individual. Para pekerja dan teman sekerjanya memerlukan kesempatan untuk mengadakan pembicaraan dengan para supervisor mengenai keluhan-keluhan dan mencari alternatif pemecahan terbaik

mengenai masalah pekerjaan yang mereka telah lakukan. Keramahan, keakraban, keterbukaan, dan kerjasama dari supervisor dalam melakukan pengawasan akan menjadi sumber kepuasan pekerja dalam bekerja, karena dengan hal ini para pekerja akan merasa diperlakukan oleh atasan secara manusiawi, dihormati, dan dihargai untuk memecahkan masalah dan keluhan yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja.

9) *Technical-supervision*

Teknik yang digunakan oleh atasan untuk mengawasi pekerja dalam melakukan pekerjaan.

10) *Working conditions* (kondisi Kerja)

Kondisi kerja mencakup semua aspek fisik kerja, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja. Kondisi kerja yang menjadi faktor kepuasan kerja pegawai seperti temperature, kelembaban, ventilasi dan kebisingan, rencana pekerjaan, kebersihan tempat kerja, dan peralatan dan perlengkapan yang memadai, rasa bosan dan keletihan kerja.

11) *Company policies and practice*

Segala sesuatu yang berkaitan dengan masalah-masalah kebijaksanaan dan administrasi yang berlaku, misalnya peraturan dan disiplin kerja yang diterapkan di kantor tempat karyawan bekerja. Apabila kebijakan dan administrasi memadai bagi para pekerja maka hal ini akan menjadi sumber kepuasan bagi para pekerja dan sebaliknya apabila terlalu ketat dan tidak sesuai dengan kemampuan pekerja maka hal ini akan menyebabkan pekerja merasa bosan dan lelah dalam bekerja

12) *Job security* (keamanan kerja)

Merupakan indikasi-indikasi objektif yang menunjang rasa aman pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya kestabilan perusahaan, jaminan dihari tua dan lain-lainnya.

13) *Status sosial*

Status sosial yang diperoleh seorang pekerja dalam organisasi akan menjadi sumber kepuasannya dalam bekerja karena dengan status sosial ini seorang pekerja kemungkinan akan memperoleh gaji, jabatan, fasilitas kerja, dan perumahan yang lebih baik dan nyaman.

14) *Authority*

Autoritas yang diperoleh seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan akan menjadi sumber kepuasan dalam bekerja karena otoritas ini merupakan hak yang diperoleh seorang pekerja untuk mengambil keputusan, melakukan tindakan-tindakan lain secara langsung atau tugas-tugas tertentu sehubungan dengan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

15) *Creativity*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Kemampuan yang dimiliki oleh pekerja untuk mengembangkan ide-ide maupun gagasan-gagasan baru yang inovatif dan bermanfaat akan menjadi sumber kepuasan pekerja dalam bekerja.

16) *Co-workers*

Kesempatan yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerjasama dengan pekerja yang lain. Sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

17) *Independence*

Kesempatan yang diperoleh oleh pegawai untuk menggunakan pertimbangan-pertimbangannya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasannya sendiri. Kebebasan ini menjadi sumber kepuasan pekerja, karena mereka dapat menggunakan ide-ide atau gagasan-gagasannya sendiri dalam bekerja sehingga lebih mudah untuk beradaptasi. Dalam menyelesaikan pekerjaan dan secara psikologis mereka merasa tertarik dalam bekerja karena adanya kebebasan.

18) *Moral value*

Cara yang ditempuh oleh pekerja untuk melengkapi dirinya sendiri.

19) *Activity*

Aktivitas yaitu adanya kesempatan yang dirasakan oleh pegawai untuk melakukan kesibukan-kesibukan setiap waktu sehubungan dengan pekerjaan-pekerjaan yang dibuatnya.

20) *Social service*

Perasaan pegawai terhadap pelayanan sosial yang disediakan ditempat kerja, menyangkut fisik maupun mental yang dapat mendorong semangat dan gairah pekerja untuk bekerja

3. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu (Widodo, 2015) :

a. *Two factor theory* (teori dua faktor)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factor*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.

Tabel 2.1

Teori Dua Faktor Herzberg dalam (Tribowo , 2013)

<i>HYGENE</i>	<i>MOTIVATOR</i>
Gaji	Kemauan
Kondisi kerja	Perkembangan
Kebijakan	Tanggungjawab
Perusahaan	Penghargaan
Penyeliaan	Prestasi
Kelompok kerja	Pekerjaan itu sendiri

Herzberg mendeskripsikan secara rinci teori kebutuhan hirarki dari Abraham Maslow, yaitu (1) kebutuhan fisiologis yang layak dipenuhi dalam suatu pekerjaan, antara lain gaji dan tunjangan-tunjangan (kesejahteraan, kesehatan, dan perumahan); (2) kebutuhan rasa aman (jaminan kerja, kondisi kerja, asuransi Jamsostek); (3) kebutuhan sosial (teknik pengawasan kerja yang bersifat manusiawi, administrasi dan kebijakan lembaga); (4) kebutuhan harga diri (symbol status, hubungan interpersonal atasan-bawahan, teman kerja); (5) kebutuhan aktualisasi, prestasi kerja, pertumbuhan dan tanggung jawab, serta kesempatan.

b. *Value theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

c. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Kepuasan kerja seseorang, menurut As'ad (1987) sangat dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya rasa keadilan (equity) yang diterima dalam kenyataan. Perasaan adil atau tidak adil atas situasi yang dihadapi akan diperoleh melalui perbandingan antara dirinya dengan orang lain yang setaraf, sekantor atau di tempat lain. Elemen teori ini meliputi (a) *input*, (b) *output* (*outcomes*/hasil), dan (c) perbandingan antar orang satu dan yang lainnya (*comparison person*).

1) *Input*

Yang dimaksud dengan input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan

terhadap suatu pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman, keterampilan, keahlian, dan jumlah jam kerja.

2) *Out-comes*

Out-comes mengandung pengertian sebagai segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Out-put ini berupa gaji, upah, symbol status, dan kesempatan untuk mengekspresikan diri untuk aktualisasi diri.

3) Perbandingan dengan orang lain (*comparison persons*)

Dengan siapa seorang membandingkan antara input-output dirinya dengan input-output orang lain. Dua perbandingan cukup adil ia akan merasa puas. Akan tetapi bila perbandingan itu tak seimbang/tidak adil, individu merasa tidak puas.

4. Dampak kepuasan dan ketidakpuasan Kerja

Hezberg memahami bahwa para pegawai menginginkan dan mengharapkan gaji yang memadai, jaminan pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi kerja yang baik, status, dan kebijakan-kebijakan perusahaan serta perilaku administrasi yang bertanggung jawab. Apabila kebutuhan dasar ini tidak terpenuhi, mereka akan mencari peluang pekerjaan di tempat lain, kemangkirannya (absen) meningkat, hubungan kerja memburuk, munculnya sikap-sikap yang menderitanya, dan seterusnya (Tribowo , 2013).

Ketidakhadiran dan turn over Porter & Strees mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut Robbins ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi dan menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan, yaitu:

a. Keluar (*exit*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.

b. Menyuarakan (*voice*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.

c. Mengabaikan (*neglect*)

Kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

d. Kesetiaan (*loyalty*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

e. Kesehatan

Walaupun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan

kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif (Widodo, 2015)

Kepuasan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

- a. Tingkat absensi karyawan
- b. Perputaran (*turnover*) tenaga kerja
- c. Semangat kerja
- d. Keluhan-keluhan
- e. Masalah-masalah personalia lainnya

5. Aspek- Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya adalah :

- a. Aspek psikologis
Berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek sosial
Berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Aspek fisik
Berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan,

suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi karyawan dan umur.

d. Aspek finansial

Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

6. Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja

Tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi para karyawan adalah :

- a. Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi karyawan). Prioritas yang dimaksudnya dapat berbeda antara para karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
- b. Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.
- c. Mengetahui atribut-atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis (*critical performant attributes*) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan karyawan.
- d. Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya.

B. Tinjauan Umum Interaksi Sosial

1. Pengertian Interaksi Sosial

Interaksi sosial diartikan sebagai hubungan-hubungan sosial timbal balik yang dinamis, yang menyangkut hubungan-hubungan antara orang-orang secara perorangan antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang dengan kelompok-kelompok manusia.

Menurut H. Bonner dalam bukunya *social psychology* sebagaimana dikutip oleh Gerungan, menyebutkan bahwa interaksi sosial adalah suatu hubungan antara dua atau lebih individu manusia, dimana perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki kelakuan individu yang lainnya atau sebaliknya.

Interaksi sosial adalah hubungan antar sesama manusia dalam suatu lingkungan masyarakat yang menciptakan satu keterikatan kepentingan yang menciptakan status sosial.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa interaksi merupakan hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih, dimana masing-masing orang yang terlibat di dalamnya memainkan peran secara aktif. Dalam interaksi juga lebih dari sekedar terjadi hubungan antara pihak-pihak yang terlibat melainkan saling mempengaruhi. Jadi, di dalam interaksi tindakan setiap orang bertujuan untuk memberikan stimulus dan mempengaruhi individu lain (Mubarak, 2011).

2. Bentuk-Bentuk Interaksi Sosial

a. Bentuk-bentuk interaksi sosial yaitu (Soekanto, 2012):

1) Kerjasama

Berarti suatu usaha bersama antar perorangan atau kelompok untuk mencapai sesuatu.

2) Akomodasi

Sebagai salah satu proses dimana orang perorangan saling bertentangan, kemudian saling mengadakan penyesuaian diri untuk mengatasi ketegangan-ketegangan.

3) Persaingan

Diartikan sebagai suatu proses dimana individu atau kelompok bersaing untuk mencari keuntungan melalui bidang kehidupan dengan cara menarik perhatian atau mempertajam prasangka yang telah ada tanpa mempergunakan kekerasan atau ancaman.

4) Konflik atau pertentangan,

Adalah suatu proses sosial dimana individu atau kelompok berusaha memenuhi tujuan dengan jalan menentang pihak lawan dengan ancaman atau kekerasan.

b. Walgito (2003) dalam (Mubarak, 2011) mengungkapkan untuk melihat baik buruknya interaksi dari setiap individu, pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai macam ukuran:

1) Frekuensi interaksi

Apabila seseorang sering mengadakan interaksi dengan orang lain, maka dapat dikatakan bahwa frekuensi berinteraksinya tinggi. Individu yang memiliki frekuensi interaksi sosial yang tinggi, memiliki kemampuan berinteraksi yang baik dengan orang lain, begitu pula sebaliknya apabila frekuensi interaksi sosial rendah, maka individu tersebut memiliki kemampuan interaksi yang kurang dengan orang lain.

2) Intesitas interaksi

Intesitas interaksi adalah mendalam atau tidaknya seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain, apabila intesitas interaksi dengan orang lain lebih intesif (intim), maka dapat dikatakan makin baik kemampuan berinteraksi orang tersebut.

3) Popularitas interaksi

Popularitas interaksi adalah banyak sedikitnya teman berinteraksi. Jika seseorang semakin populer dalam berinteraksi, berarti makin banyak individu yang berinteraksi dengannya.

c. Tiga dimensi yang dikemukakan oleh Schutz (1958) dalam (Mukhlis, 2011) tentang kebutuhan dasar sehubungan dengan interaksi sosial, yaitu :

1) Inklusi (keterlibatan)

Meliputi partisipasi dalam kegiatan yang dijalankan, bekerjasama, dan saling memberi perhatian antar rekan.

2) Kontrol

Meliputi dorongan teman agar teman melakukan tindakan tertentu, saling mengingatkan diantara teman.

3) Afeksi (keterlibatan emosional)

Meliputi mengidentifikasi diri terhadap teman sebaya, bersikap konformitas teman sebaya.

3. Syarat Terjadinya Interaksi Sosial

Suatu interaksi sosial tidak akan terjadi apabila tidak memenuhi syarat, yaitu pertama, adanya kontak sosial (*social contact*), dan kedua, adanya komunikasi. Kontak sosial dapat berlangsung dalam tiga bentuk, yaitu sebagai berikut (Mubarak, 2011):

a. Antara orang perorangan

Misalnya apabila anak kecil mempelajari kebiasaan-kebiasaan dalam keluarganya. Proses demikian dapat terjadi melalui sosialisasi (*socialization*), yaitu suatu proses dimana anggota masyarakat baru yang mempelajari berbagai norma dan nilai di tempat dia berada.

b. Antar orang perorangan dengan suatu kelompok manusia atau sebaliknya

misalnya apabila apabila seseorang merasakan bahwa tindakan-tindakan berlawanan dengan norma-norma masyarakat atau apabila suatu partai politik memaksa anggota-anggotanya untuk menyesuaikan diri dengan ideologi dan programnya.

- c. Antara suatu kelompok manusia dengan kelompok manusia lainnya
Umpamanya, dua partai politik mengadakan kerja sama untuk mengalahkan partai politik yang ketiga di dalam pemilihan umum, atau apabila dua buah perusahaan membangun mengadakan suatu kontrak untuk membuat jalan raya, jembatan, dan seterusnya di suatu wilayah yang baru dibuka

C. Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kepuasan Kerja (Penelitian Terdahulu)

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu interaksi sosial dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Astir Aslam, dkk pada 2013 tentang Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi dimana rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan hasil dari penelitian ini adalah interaksi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dijelaskan bahwa jika terjalin interaksi yang intens antar karyawan akan lebih mempererat hubungan kerjasama diantara mereka, sehingga kemudian karyawan dapat mengaktualisasikan diri baik dalam interaksi mereka terhadap sesama karyawan maupun terhadap tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan. Dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa interaksi sosial juga merupakan salah satu indikator penting untuk seseorang merasa puas dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal merupakan salah satu faktor yang turut berperan menghantar kepuasan kerja karyawan. Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung pekerjaan akan merasa mendapat lebih daripada uang. Sutrisno dalam bukunya juga mengatakan bahwa kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja yang lain (Sutrisno, 2012).

Diketahui bahwa kepuasan merupakan wujud dari perasaan seseorang dengan pekerjaannya sehingga jika dihubungkan dengan teori kebutuhan Maslow yang secara lebih khusus dijabarkan oleh Herzberg mengenai kebutuhan ego/harga diri yakni tentang hubungan interpersonal (atasan bawahan, teman kerja) dan hal yang sama dijabarkan oleh Hoy dan Meskel bahwa salah satu kebutuhan dasar yaitu rasa memiliki (rasa bahagia berkumpul dan berserikat, perasaan diterima dalam kelompok, rasa bersahabat dan afeksi) (Widodo, 2015), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal, rasa saling memiliki, perasaan diterima, kerjasama yang merupakan faktor sosial akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan seseorang di tempat dia berada maupun bekerja.

BAB III

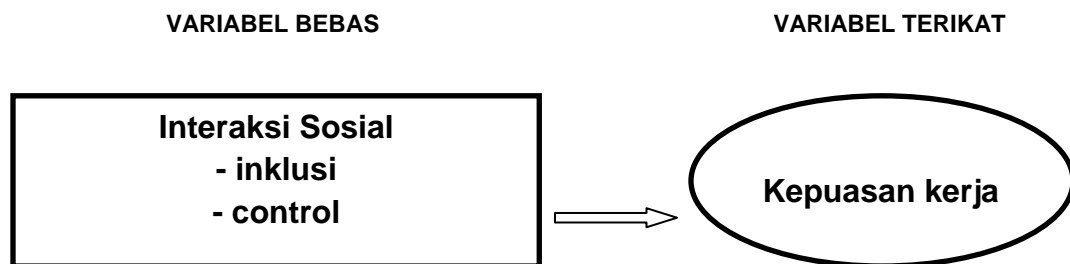
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual Penelitian

Interaksi sosial merupakan hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih, dimana masing-masing orang yang terlibat didalamnya memainkan peran secara aktif. Dalam interaksi tindakan setiap orang bertujuan untuk memberikan stimulus dan mempengaruhi individu lain. Interaksi sosial juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dikarenakan hubungan interpersonal merupakan salah satu faktor yang turut berperan menghantar kepuasan kerja karyawan. Sehingga jika disuatu tempat kerja tidak tercipta hubungan yang harmonis antar sesama rekan maka akan berdampak pada kepuasan kerja. Oleh karena itu berdasarkan pemikiran diatas adapun kerangka konsep yang dikembangkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1

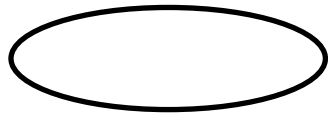
Kerangka Konsep Penelitian



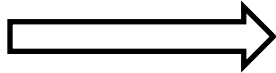
Keterangan Gambar :



: Variable Independen (bebas)



: Variable Dependen (terikat)



: Penghubung Variable

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini terkait dengan *variable independent* dan *dependent*.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Independen : Interaksi Sosial

Defenisi Operasional	Parameter	Cara Ukur	Skala Ukur	Skor
Hubungan timbal balik yang dinamis antara sesama perawat yang saling mempengaruhi satu sama lain.	1. Inklusi - Menjalin hubungan yang ramah dengan rekan kerja - Bersikap terbuka dengan rekan	Kuisisioner	Ordinal	Baik jika total skor > 50 Kurang baik jika

	<p>kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terlibat dalam aktifitas kelompok rekan kerja - Mengajar rekan kerja <p>2. Kontrol</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memberi pengarahan - Menjadi pemimpin dalam lingkungan kerja - Mendapat petunjuk dari rekan kerjanya - Arahan dari rekan kerjanya <p>3. Afeksi</p>			<p>total skor ≤ 50</p>
--	--	--	--	------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi perhatian - Disayang atau diperhatikan - Memberi pujian atas kelebihan rekan kerjanya 			
--	---	--	--	--

2. Variabel Dependen : Kepuasan Kerja

Defenisi operasional	Parameter	Cara Ukur	Skala Ukur	Skor
Suatu keadaan emosi yang bersifat positif maupun negatif pada diri perawat terhadap lingkungan kerja dan	1. Kewenangan <ul style="list-style-type: none"> - Waktu yang untuk menyelesaikan pekerjaan - Kesempatan yang diberikan dalam bekerja - Kebebasan yang diberikan 	Kuisisioner	Ordinal	Puas jika total skor > 50 Tidak puas jika skor ≤

rekan kerjanya	<p>dalam bekerja</p> <p>2. Pengakuan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pujian yang didapatkan dari rekan kerja serta atasan <p>3. Pengembangan diri</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja. <p>4. Rekan kerja dan atasan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja. <p>5. Supervisi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hubungan 			50
-------------------	---	--	--	----

	<p>interaksi atasan dan bawahan</p> <p>6. Kreativitas</p> <ul style="list-style-type: none">- Kesempatan yang diberikan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang dilakukan			
--	---	--	--	--

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasional analitik yaitu peneliti berupaya mengamati dan mencari hubungan antara interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar, dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu kedua variabel diukur pada saat bersamaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Sugiyono, 2011).

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti pernah melakukan praktek di Rumah Sakit Stella Maris Makassar dan juga kampus yang bekerja sama dengan rumah sakit sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian. Selain itu penelitian tentang hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat belum pernah secara khusus dilakukan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan January-February 2017

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Mengingat bahwa populasi cukup luas, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi populasi untuk membantu mempermudah penarikan

sampel. Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim dalam Supriyadi (2013) “Pembatasan populasi dilakukan dengan membedakan populasi sasaran dan populasi terjangkau” berdasarkan pendapat tersebut maka yang menjadi populasi sasaran atau target adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar sedangkan populasi terjangkau yaitu perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar yang terdiri dari 4 ruangan. Berjumlah 58 perawat yakni bernadeth 1 (13), bernadeth 2 (18), bernadeth 3A (11), bernadeth 3B (16).

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian yang diambil dari keseluruhan objek penelitian dan dianggap mewakili populasi tersebut (Suyanto, 2011). Sehingga peneliti menggunakan sampel mengingat bahwa dalam penelitian ini peneliti dibatasi oleh biaya dan waktu. Jadi Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus populasi terbatas (*finit*). Rumus ini digunakan untuk mewakili populasi yang dapat dihitung jumlahnya, agar keseluruhan populasi dapat terwakili. Sehingga penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang populasi yang sesungguhnya.

Adapun jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Keterangan :

n : Perkiraan jumlah sampel

N : Perkiraan besar sampel

z : Nilai standar normal untuk α (1,96)

p : Perkiraan proporsi (0,5)

q : 1 – p (0,5)

d : Taraf signifikansi yang dipilih (5%=0,05)

$$\begin{aligned}n &= \frac{58 \times 1,96^2 \times 0,5^2}{0,05^2 \times (58 - 1) \times 1,96^2 \times 0,5^2} \\ &= \frac{55,68}{1,1025} \\ &= 50\end{aligned}$$

Sampel penelitian ini diambil dari masing-masing ruangan mengingat bahwa populasi ruangan yang satu dengan yang lain kurang proporsional, sehingga sampel diambil dari setiap ruang dengan menggunakan teknik proporsional sampel sampai populasi tersebut dianggap proporsional. Kemudian dalam menentukan subjek penelitian digunakan teknik *simple random sampling* di masing-masing ruangan yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada (Sugiyono, 2011)

Tabel 4.1

Proporsi Responden Penelitian di Masing - Masing Ruangan

No	Ruangan	Jenis pelayanan	Proporsional jumlah perawat pelaksana	Jumlah responden
1	Bernadeth 1	Umum	13/ 58x 50	11
2	Bernadeth 2	Umum	18/ 58x 50	16

3	Bernadeth 3A	Umum	11/ 58x 50	9
4	Bernadeth 3B	Umum	16 /58x 50	14
Total			58 perawat pelaksana	50 pp

Adapun kriteria inklusi dan kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kriteria inklusi

- 1) Perawat pelaksana yang bersedia untuk menjadi responden.
- 2) Perawat pelaksana dengan pendidikan terakhir minimal D3 keperawatan.

b. Kriteria eksklusi

- 1) Kepala ruangan dan ketua tim pada keempat ruangan tersebut.

D. Instrument Penelitian

1. Kuisisioner interaksi sosial

Untuk mengukur variabel interaksi sosial dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikonstruksi oleh Dedi Mukhlas dimodifikasi dari teori schutz (inklusi, control, afeksi) yang dikenal dengan FIRO (*fundamental interpersonal relation orientation*). Pernyataan terdiri dari 20 pernyataan dibagi atas pernyataan dalam bentuk positif dan negatif. 10 pernyataan positif dengan nomor 1,5,7,8,9,10,11,14,18 dan 11 pernyataan negatif dengan nomor 2,3,4,6,12,13,15,16,17,19,20. Pengukuran menggunakan skala likert, dimana masing-masing alternatif pilihan untuk pernyataan positif yaitu dengan memilih selalu (4), sering (3), jarang (2), tidak pernah (1), sedangkan untuk pernyataan negatif yaitu (4)

tidak pernah, (3) jarang, sering (2), selalu (1). Skor tertinggi 80 dan skor terendah 20 dengan kategori baik > 50 , kurang baik ≤ 50 .

2. Kuisisioner kepuasan kerja perawat

Kuisisioner untuk mengukur kepuasan kerja perawat dalam penelitian ini merupakan modifikasi oleh Mazly Astuti dari instrumen kepuasan *Minnesota satisfaction questionnaire* (MSQ) yang terdiri atas 20 pernyataan dan keseluruhannya adalah pernyataan positif dengan menggunakan skala pengukuran yang juga diadopsi dari *Minnesota satisfaction questionnaire* (MSQ) yang menggunakan skala likert, dimana (4) sangat puas, (3) puas, (2) tidak puas, (1) sangat tidak puas. Skor tertinggi 80 dan terendah 20. Dengan kategori puas jika jawaban responden > 50 , tidak puas jika jawaban responden ≤ 50 . Pernyataan tiap item mencakup kewenangan, pengakuan, pengembangan diri, rekan kerja dan atasan, supervisi, kreativitas.

Namun untuk kedua kategori diatas dalam penyajian alternatif jawaban peneliti sedikit melakukan modifikasi, yaitu dengan menghilangkan alternatif jawaban tengah atau netral (ragu-ragu) hal ini dilakukan karena apabila pilihan jawaban terdiri atas 5 pilihan simetrial akan memberikan peluang bagi responden untuk menjawab dengan pilihan tengah atau netral.

E. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan prosedur sebagai berikut :

1. Prosedur Administrasi

Secara administrasi pengumpulan data dimulai dari:

- a. Peneliti mengajukan surat permohonan izin dari Stik Stella Maris (lampiran 2)

- b. Peneliti melanjutkan dengan mengajukan izin ke Direktur Utama Rumah Sakit Stela Maris Makassar (lampiran 2)
- c. Peneliti melakukan konfirmasi dengan kepala bidang keperawatan dan kepala diklat Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

2. Prosedur Teknis

Secara teknis, langkah-langkah pengumpulan data adalah:

- a. Peneliti menyepakati waktu dan teknis pelaksanaan penelitian bersama-sama dengan kepala bidang keperawatan dan kepala ruangan
- b. Peneliti datang ke tiap-tiap ruangan untuk meminta izin secara lisan serta membawa *photocopy* surat izin untuk melakukan penelitian di ruangannya sekaligus bersama-sama dengan kepala ruangan menentukan populasi perawat yang menjadi sampel penelitian di ruangannya mengingat perawat dengan kualifikasi dibawah D3 keperawatan tidak termasuk dalam sampel penelitian.
- c. Peneliti menggunakan rumus porposional sampel untuk menghitung berapa banyak sampel yang akan diambil dari tiap ruangan setelah mengetahui jumlah sampel yang memenuhi kriteria penelitian.
- d. Sesuai dengan teknik yang telah disetujui dengan kepala ruangan, pada tanggal 27 januari 2017 – 30 januari 2017 peneliti datang dan menemui perawat disetiap shift dan menjelaskan tentang prosedur penelitian dan meminta persetujuan dengan menandatangani *inform consent* setelah responden memahami penjelasan yang diberikan.
- e. Peneliti menyepakati waktu pengambilan kuisisioner dengan responden sesuai dengan teknik yang telah disetujui bersama kepala ruangan bahwa kuisisioner akan diberikan dan diambil pada waktu itu juga setelah responden selesai melakukan pengisian terhadap kuisisionernya.
- f. Setelah kuisisioner yang telah diisi responden diserahkan kepada peneliti, maka peneliti memeriksa kelengkapannya pada saat itu juga.

Seluruh kuisisioner yang dikembalikan diisi dengan lengkap oleh responden

g. Peneliti melakukan pengkodean pada tanggal 1 dan 2 februari sehingga lebih sederhana dan memudahkan pengolahan data sesuai kriteria yang ditentukan.

h. *Entry* data dan analisis data dilakukan tanggal 5 – 8 februari.

F. Etika penelitian

1. Inform consent

Lembar persetujuan ini diberikan kepada responden yang akan diteliti yang memenuhi kriteria inklusi. Bila subjek menolak, maka peneliti tidak akan memaksakan dan tetap menghormati hak-hak responden.

2. Anonymity (tanpa nama)

Untuk menjaga kerahasiaan, peneliti tidak akan mencantumkan nama responden tetapi lembaran tersebut diberikan initial atau kode.

3. Confidentially

Kerahasiaan informasi responden dijamin dan hanya bisa diakses oleh peneliti dan pembimbing.

G. Pengelohan Dan Penyajian Data

Pengolahan data yang dilakukan meliputi tahapan :

1. Editing

Pada tahap ini dilakukan pemeriksaan/meneliti satu persatu setiap jawaban yang telah diisi oleh responden guna mengoreksi kekeliruan.

2. Coding

Pada tahap ini dilakukan pemberian kode terhadap data yang diperoleh dari hasil kuisioner yang telah diisi.

3. *Tabulating*

Pada tahap ini dilakukan pemberian skor terhadap setiap jawaban responden kemudian memasukan data tersebut kedalam tabel.

H. Analisis Data

Setelah dilakukan editing, coding, dan tabulating maka selanjutnya dilakukan uji analisis melalui 2 cara yaitu :

1. Analisis univariat

Analisis ini dilakukan pada masing-masing variabel yang diteliti, interaksi sosial (variabel *independent*) dan kepuasan kerja (variabel *dependent*) dengan tujuan untuk mengetahui presentasi dari tiap variabel yang diteliti.

2. Analisis bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja. uji statistic yang digunakan dalam analisa bivariat ini adalah uji *chi square* dengan skala kategorik.

Interpretasi :

- a. Apabila $P < 0,05$ maka H_a diterima, H_o ditolak artinya : terdapat hubungan antara interaksi sosial dengan kepuasan perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris.
- b. Apabila $P \geq 0,05$ maka H_o diterima, H_a ditolak artinya : tidak terdapat hubungan antara interaksi sosial dengan kepuasan kerja di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengantar

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar khususnya pada ruangan santa bernadeth dimana yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah perawat pelaksana pada keempat ruangan tersebut dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan jumlah sampel dari tiap ruangan dihitung menggunakan rumus proporsi sampel sehingga sampel dari masing-masing ruangan dianggap proporsional.

Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada responden dan kemudian datanya diolah menggunakan program *SPSS for Windows* versi 20 dan akan dianalisis dengan uji statistik *chi-square* dengan tingkat kemaknaan $\alpha=5\%$.

Hasil penelitian ini dapat memberikan distribusi bagi rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat sehingga akan berdampak positif bagi *output* pelayanan kesehatan.

2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Stella Maris adalah rumah sakit pertama yang berdiri di kota Makassar yang diresmikan pada tanggal 22 september 1939 selama kurang lebih 73 tahun melayani masyarakat, Rumah Sakit Stella maris Makassar selalu berinovasi dan berkembang baik dari peralatan dan pelayanan. Keterbukaan dalam mengikuti perkembangan rumah sakit menjadi rumah sakit modern dan berkomitmen meningkatkan kualitas pelayanan secara menyeluruh dan terus menerus menjadikan

rumah sakit stella maris masih menjadi pilihan masyarakat di kota Makassar, Sulawesi Selatan dan Indonesia Timur.

Rumah Sakit Stella Maris Makassar hadir dengan visi dan misi yaitu:

a. Visi :

Menjadi rumah sakit terbaik di Sulawesi Selatan, khususnya dibidang keperawatan dengan semangat cinta kasih Kristus kepada sesama.

b. Misi :

- 1) Tetap memperhatikan golongan masyarakat lemah (*option for the poor*)
- 2) Pelayanan dengan mutu keperawatan prima
- 3) Pelayanan kesehatan dengan standar kedokteran yang mutakhir dan komprehensif
- 4) Pelayanan kesejahteraan karyawan dan kinerjanya.

3. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan umur responden

Tabel 5.1
Gambaran distribusi frekuensi umur perawat pelaksana
di ruang santa bernadeth Rumah Sakit Stella Maris
Makassar February, 2017 (N=50)

Umur	Frekuensi	Persen
24-28 tahun	30	60.0
29-32 tahun	10	20.0
33-36 tahun	2	4.0
37-40 tahun	4	8.0
41-44 tahun	1	2.0
45-48 tahun	3	6.0
Total	50	100.0

Sumber : Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan dari 50 responden, perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris yang berumur 24-28 berjumlah 60%, sementara responden yang berumur 29-32 tahun berjumlah 20%, untuk responden dengan kategori umur 33-36 tahun berjumlah 4%. 37-40 tahun ada 8% sedangkan untuk

kategori umur 41-44 berjumlah 2% dan 6% untuk responden dengan kategori umur 45-46 tahun.

b. Berdasarkan lama kerja

Tabel 5.2
Gambaran distribusi frekuensi masa kerja perawat pelaksana
di ruang santa bernadeth Rumah Sakit Stella Maris
Makassar February, 2017 (N=50)

Masa kerja	Frekuensi	Persen
1-5 tahun	30	60.0
6-9 tahun	10	20.0
10-13 tahun	2	4.0
14-17 tahun	1	2.0
18-21 tahun	4	8.0
≥ 22 tahun	3	6.0
Total	50	100.0

Sumber : Data Primer

Tabel diatas menunjukkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 60%, 20% bekerja dalam kurun waktu 6-9 tahun, 4% responden bekerja selam 10-13 tahun,2% responden sudah bekerja selama 14-

17 tahun, 8% responden memiliki masa kerja 18-21 tahun dan ada 6% responden yang sudah bekerja \geq 22 tahun.

c. Berdasarkan kualifikasi pendidikan

Tabel 5.3
Gambaran distribusi frekuensi pendidikan perawat pelaksana
di ruang santa bernadeth Rumah Sakit Stella Maris
Makassar February, 2017 (N=50)

Kualifikasi pendidikan	Frekuensi	Persen
D3 keperawatan	37	74.0
S1 keperawatan dan ners	13	26.0
Total	50	100.0

Sumber : Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan dari 50 responden sebagian besar responden merupakan lulusan D3 keperawatan yaitu 37 perawat (74%) selain itu 26% responden merupakan lulusan S1 keperawatan & ners yaitu 13 perawat.

d. Penyajian Hasil yang Diukur

a. Analisis univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini menggambarkan interaksi sosial dan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

1) Gambaran interaksi sosial perawat pelaksana

Tabel 5.4

**Gambaran distribusi interaksi sosial perawat pelaksana
di ruang santa bernadeth Rumah Sakit Stella Maris
Makassar February, 2017 (N=50)**

Interaksi sosial	Frekuensi	Persen
Baik	28	56.0
Kurang baik	22	44.0
Total	50	100.0

Sumber : Data Primer, 2017

Tabel 5.4 menunjukkan proporsi interaksi sosial perawat pelaksana yang berada dalam kategori baik berjumlah 28 perawat (56%) dan perawat pelaksana yang berada dalam kategori kurang baik berjumlah 22 perawat pelaksana (44%).

2) Gambaran kepuasan kerja perawat pelaksana

Tabel 5.5

**Gambaran distribusi kepuasan kerja perawat pelaksana
di ruang santa bernadeth Rumah Sakit Stella Maris
Makassar February, 2017 (N=50)**

Kepuasan kerja	Frekuensi	Persen
Puas	31	62.0
Tidak puas	19	38.0
Total	50	100.0

Sumber : Data Primer, 2017

Tabel 5.5 menunjukkan proporsi kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar mayoritas berada pada kategori puas yaitu 31 perawat pelaksana (62%) sedangkan kategori tidak puas berjumlah 19 perawat pelaksana (38%).

b. Analisis bivariat

Hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar dianalisis dengan uji *chi square* hubungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6

Hubungan frekuensi interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar

February, 2017 (N=50)

Variabel	Kepuasan kerja				Total	P
	Puas		Tidak puas			
Interaksi sosial	N	%	N	%	N	%
Baik	22	44	6	12	28	56
Kurang baik	9	18	13	26	22	44
Total	31	62	19	38	50	100

Hasil analisis hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar diperoleh bahwa 22 (44%) responden mempersepsikan interaksi sosial baik merasa puas terhadap pekerjaannya, sedangkan perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya yakni sebanyak 13 (26%) responden mempersepsikan

interaksi sosial kurang baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $P = 0,015$ dimana nilai $\alpha = 0,05$.

B. Pembahasan

Hasil analisis hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar, dimana peneliti menggunakan uji *chi square* dengan uji alternatif *continuity correction* diperoleh nilai $P = 0,015$ ($\alpha = 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa nilai $P < \alpha$ maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian bahwa ada hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

1. Gambaran Interaksi Sosial Perawat Pelaksana

Gambaran interaksi sosial perawat pelaksana di Rumah Sakit Stella Maris Makassar khususnya di Ruang Santa Bernadeth diukur pada 50 perawat pelaksana dengan menggunakan 20 item pernyataan. Proporsi interaksi sosial pada perawat pelaksana adalah 28 (56%) baik dan 22 (44%) kurang baik. Dalam penelitian ini kami menggabungkan dimensi-dimensi yang mempengaruhi terbentuknya kebutuhan dasar dalam berinteraksi sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Schutz (1958) antara lain inklusi, control, afeksi. Dari ketiga dimensi ini, untuk bagian kontrol dan afeksi (memberikan dorongan terhadap rekan kerja dan keterlibatan emosional terhadap rekan kerja) sudah sangat baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana 80% responden selalu memberitahu teman tentang apa yang belum dipahami, mengingatkan rekan kerja untuk hal-hal menyangkut pekerjaan ada 70% responden, senang terhadap masukan yang diberikan 64% responden, 62% responden selalu meluangkan waktu untuk rekan kerja dan 50% responden selalu memberikan respon yang baik terhadap rekan kerja

yang berhasil. Sedangkan untuk bagian inklusi (keterlibatan secara fisik) masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini sesuai dengan data yang didapatkan masih banyak perawat yang tidak suka bekerjasama (72% responden), malas berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan lain diluar pekerjaan (74% responden), selalu menghindari rekan kerja (78% responden).

2. Gambaran Kepuasan Kerja

Gambaran kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Stella Maris Makassar khususnya di Ruang Santa Bernadeth diukur pada 50 perawat pelaksana menggunakan 20 item pernyataan. Proporsi kepuasan kerja pada perawat pelaksana adalah 19 (38%) tidak puas dan 31 (62%) perawat puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian sebelumnya oleh Andy Kinarkas Argapaty, dkk pada 2013 di Rumah Sakit Stella Maris Makassar didapatkan juga frekuensi perawat yang puas terhadap pekerjaannya lebih besar dibandingkan dengan yang tidak puas yakni 60,08% (79) responden. Namun hasil diatas bertolak belakang dengan fenomena yang terjadi bahwa 70,96% perawat masih tidak puas dengan pekerjaannya hasil ini diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh kartika pada 2012 di Bekasi. Hal ini terjadi selain karena perbedaan tempat penelitian juga karena terdapat perbedaan indikator dari variabel kepuasan kerja yang diteliti yaitu pada penelitian tersebut peneliti mengukur kepuasan dari kondisi kerja (*working condition*) dan upah (*Compentation*) sedangkan pada penelitian yang kami lakukan di Rumah Sakit Stella Maris, Kepuasan kerja sendiri diteliti dengan menggabungkan dimensi-dimensi yang mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja antara lain kewenangan, pengakuan, supervisi, pengembangan diri, dan rekan kerja, kreativitas. Dari keenam dimensi

ini responden mayoritas puas terhadap pengakuan (pujiaan yang didapatkan dari rekan kerja), kewenangan dan kreativitas (waktu dan kesempatan yang diterima dalam melakukan pekerjaannya), Supervisi (komunikasi yang baik dari atasan terhadap bawahan) . sedangkan responden tidak puas dengan kondisi saling menghargai antar rekan kerja (rekan kerja), dan kesempatan untuk berkembang lewat seminar-seminar dan kesempatan promosi.

3. Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa ada hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang berinteraksi baik dan puas terhadap pekerjaannya berbeda dengan jumlah responden yang tidak puas dengan pekerjaannya, begitupun sebaliknya. Jumlah responden yang berinteraksi kurang baik dan tidak puas terhadap pekerjaannya berbeda dengan jumlah responden yang puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan nilai sel yang didapatkan bahwa ada 22 responden (44%) memiliki interaksi baik dan puas terhadap pekerjaannya, dan 13 responden (26%) dengan interaksi kurang baik dan tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa interaksi sosial merupakan salah satu faktor yang turut berperan menghantarkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astir Aslam, dkk pada 2013 tentang pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial dengan kepuasan didapatkan bahwa interaksi sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa jika terjalin interaksi yang intens antar rekan kerja akan mempererat hubungan kerjasama mereka. Robbins dalam Sutrisno (2012) menyatakan bahwa mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung pekerjaan akan merasa mendapat lebih daripada uang.

Responden yang mempersepsikan interaksi sosial kurang baik, tidak puas dengan pekerjaannya hal ini sesuai dengan data yang diperoleh bahwa ada sekitar 58% responden tidak puas dengan kondisi saling menghargai dan 70% responden kesulitan untuk bergaul atau canggung untuk bergaul dengan sesama rekan kerja, 50% tidak suka pendapat dan masukan dari orang lain, 50% malas memberi semangat pada rekan kerja, 72% tidak suka bekerjasama. Hasil penelitian yang berjudul *job satisfaction in a Norwegian population of nurses* oleh Bjork, dkk (2010) di Norwegia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja akan kondusif jika didukung dengan sikap solidaritas dan kerjasama dengan teman sekerja. Menurut Moss & Tubs dalam Soekanto (2012) individu lebih cenderung memilih dengan siapa dia ingin berkomunikasi dan dalam situasi tertentu. Hal inilah yang mempengaruhi interaksi sosial perawat dimana mereka hanya berinteraksi dengan sesama rekan yang mereka sukai saja.

Dalam teori dua faktor puas dan tidak puas merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda dan ketidakpuasan sendiri dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan seperti hubungan dengan orang lain sehingga interaksi sosial yang kurang baik akan menimbulkan ketidakpuasan dalam suatu pekerjaan. Sutrisno (2012) mengatakan bahwa kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik antara rekan kerja.

Menurut asumsi peneliti interaksi sosial dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan antara rekan kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, dan antar sesama rekan lainnya seperti bekerjasama antar rekan kerja (menerima masukan atau pendapat dari sesama rekan), meningkatkan kepedulian terhadap rekan kerja (memberi semangat kepada sesama rekan) sehingga semua orang yang terlibat merasa menjadi bagian penting dari organisasi kerja. Hal-hal ini perlu untuk mendapat perhatian bagi masing-masing perawat dikarenakan interaksi yang kurang baik akan memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan memberikan efek terhadap pelaksanaan tugas. Namun kepuasan kerja tidak bisa hanya dilihat dari interaksi sosial saja karena ada begitu banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan seseorang.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian bahwa 6 responden (12%) dengan interaksi yang baik namun tidak puas dengan pekerjaannya. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa 54% responden merasa tidak puas dengan kesempatan untuk mengembangkan diri lewat kegiatan seminar atau pelatihan dan 70% responden tidak puas dengan jadwal promosi yang diberi. Menurut Suwatno dalam (Widodo, 2015) kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi) ini sejalan dengan teori Kelther dan Kinicki bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap aspek pekerjaan, dari definisi ini berarti bahwa orang bisa puas hanya dengan satu aspek ataupun tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut asumsi peneliti responden yang tidak puas ini dikarenakan adanya perbedaan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang

terjadi. Walaupun mereka senang memberikan perhatian terhadap rekan kerjanya, suka bekerjasama, menerima nasehat dan masukan dari rekan kerja namun mereka tidak puas dengan pengembangan diri lewat kegiatan-kegiatan pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan dan jadal promosi. Ini berarti walaupun interaksi sosial baik tidak menutup kemungkinan seseorang akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 9 responden (18%) merasa puas walaupun interaksi sosialnya kurang baik. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa ada 80% puas dengan pujian yang didapatkan, 53% puas dengan pengawasan (supervise) yang diberikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmanwadi, dkk pada 2013 tentang hubungan minat, sikap, pengawasan dan kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat dimana keempat faktor ini mempunyai hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini dijelaskan bahwa tinggi angka kepuasan kerja perawat terjadi pada perawat yang menyatakan kepuasan baik. Menurut Rivai (2012) pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan beberapa penelitian dan teori yang sudah ada yang menunjukkan adanya hubungan antara interaksi sosial dan kepuasan kerja seperti hasil penelitian oleh Ravari, dkk (2012) yang menyebutkan bahwa interaksi sosial mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sutriano (2012) menyatakan kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul jika terjalin hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja yang lain.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang secara lebih khusus dijabarkan oleh Herzberg mengenai kebutuhan ego/harga diri yakni tentang hubungan interpersonal dan hal yang sama dijabarkan oleh Hoy dan Meskel bahwa salah satu kebutuhan dasar yaitu rasa memiliki (perasaan diterima dalam kelompok, rasa bersahabat dan afeksi) dalam (Widodo, 2015). Sehingga, peneliti berasumsi bahwa seseorang akan puas jika terjalin komunikasi dan interaksi yang baik dalam suatu lingkungan kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar pada January, 2017 kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar mayoritas interaksi sosial mereka baik.

2. Perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar Mayoritas berada pada kategori puas dengan pekerjaannya.

3. Terdapat hubungan interaksi sosial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada beberapa pihak yang terlibat dalam upaya peningkatan kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit, yaitu :

1. Bagi perawat
 - a. Perawat pelaksana sebaiknya lebih meningkatkan lagi kepedulian terhadap sesama rekan kerja.

- b. Kepala ruangan lebih meningkatkan pemberian bimbingan/arahan serta nasehat terhadap bawahan saat supervisi.
- c. Kepala ruangan sebaiknya mengikutsertakan perawat pelaksana dalam seminar/pelatihan secara gilir ganti.
- d. Kepala ruangan sebaiknya memberikan pujian terkait prestasi kerja perawat pelaksana.

2. Bagi pihak rumah sakit

Rumah sakit sebaiknya membuat pelatihan-pelatihan terkait dengan peningkatan fungsi manajemen kepala ruangan agar dalam melakukan supervisi harus dibarengi dengan bimbingan serta arahan terhadap rekan kerja.

3. Penelitian selanjutnya

- a. Sebaiknya menambah lagi faktor-faktor dalam menilai kepuasan kerja dan interaksi sosial, seperti memasukkan semua 20 dimensi Weiss tentang kepuasan kerja dalam menilai kepuasan kerja, dan memasukan faktor interaksi sosial menurut Walgito atau bisa menggunakan bentuk-bentuk interaksi sosial menurut Soekanto untuk menilai interaksi sosial perawat pelaksana.
- b. Lebih ditingkatkan lagi analisa penelitian sampai pada analisa multivariat untuk melihat faktor mana yang lebih berpengaruh dalam menunjang kepuasan kerja dan interaksi sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Argapati, A., Noor, N., Sidin, A. (2013) *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Stela Maris Makasar*. Journal Universitas Hassanudin Makassar. Diakses pada Oktober 2016 dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov>
- Aslam, a., Riany, A. L., & W, G. P. (2013). Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Perkembangan Terkini Sains Farmasi dan Klinik III 2013*, 320-321. Diakses pada oktober 2016 dari <https://scholar.google.co.id>
- Aztuty,M. (2011). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Haji Jakarta*. Tesis pasca sarjana falkultas ilmu keperawatan. Depok: UI. Diakses pada Oktober 2016 dari www.Lib.ui.ac.id
- Bjork, Samdal, Hansen, S, T., & A, H. G. (2010). Job satisfaction in a norwegian population of nurses. *international journal of nursing studies*, 233-235. Di akses pada Januari 2017 dari <https://scholar.google.co.id>
- Borkowski,N. (2014). *Manajemen Pelayanan Kesehatan: Perilaku Organisasi*.Jakarta:EGC
- Hayes, B., Bonner, A., & Pryor, J. (2010). factor contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting. *Journal of nursing management*, 344-346.

- Mubarak, W. I. (2011). *Sosiologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Mukhlas, Dedy. (2011). *Hubungan Interaksi Sosial dengan Prestasi Belajar Siswa Kelas XI IPA MAN Cipasung Tasikmalaya*. Skripsi, 48-54. Universitas Pendidikan Indonesia. Diakses pada oktober 2016 pada <https://a-research.upi.edu>
- Ravari,A.,Bazargan,M., Vanaki,Z., & Mirxaei, T. (2012). *Job Satisfaction Among Iranian Hospital-Based Practicing Nurses*. Journal Of Nursing Management, 522-533. Diakses pada Oktober 2016 dari <https://onlinelibrary.wiley.com>
- Rusmanwady, Arif, Y., & Julita, E. (2013). Hubungan Faktor Individual, Sosial dan Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2013. Diakses pada januari 2017 pada <https://jurnal.fkep.unand.ac.id>
- Soekanto. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekanto, S., & Sulistyono, B. (2013). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Suyanto, M. (2006). *Revolusi Organisasi Dengan Memperdayakan Kecerdasan Sipirituan*. Yogyakarta: Andi, Offset.

- Suyanto. (2011). *Metodologi dan Aplikasi Penelitian Keperawatan*.
Jogjakarta: Ruha Medika .
- Triwibowo, C. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit*.
Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Vip, P., Tendi, H. (2013). *Kepuasan Kerja : Teori, Pendekatan Dan Skala Pengukuran*. Jurnal Bisnis, 487-502. Diakses pada Oktober 2016 pada <https://repository.widyatama.ac.id>
- Wang, Y., Dong, W., Mauk, K., LI,P., Wan, J., Guang, Y., Et Al. (2015). *Nurses Praticice Environment Their Job Satisfaction*. Plos one. Diakses pada Oktober 2016 pada <https://journals.plos.org>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



RS. Stella Maris

J. Somba Opa No. 273
Makassar 90111 - Indonesia

Tel +62 41 492101
+62 41 871301
+62 41 473156

Fax +62 41 850545

SURAT KETERANGAN

Nomor : 436 .DIR.SM.DIKL.KET.EX.II.2017

Yang bertanda tangan dibawah menerangkan bahwa :

- a. N a m a : Hyrene Lidya Tandi Limbong
Tempat / Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 31 Agustus 1995
N I M : C1314201069
Asal Pendidikan : Program Sarjana Keperawatan
STIK Stella Maris Makassar
- b. N a m a : Justisia Sophice Saija
Tempat / Tanggal Lahir : Ambon, 10 Oktober 1994
N I M : C1314201072
Asal Pendidikan : Program Sarjana Keperawatan
STIK Stella Maris Makassar

Telah melaksanakan penelitian di RS. Stella Maris dalam rangka penyusunan Skripsi yang dimulai pada tanggal 27 Januari 2017 sampai dengan 30 January 2017 dengan judul:

" Hubungan Interaksi Sosial dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Sta. Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar "

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 18 Februari 2017

Hormat kami,
Direktur,



RS. Stella Maris

dr. Thomas Sobarto, M. Kes

cc. Arsip

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Judul Penelitian : Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Peneliti : Hyrene L Tandi Limbong
Justisia Sophice Saija

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama inisial :

Umur :

Jenis kelamin :

Menyatakan bahwa telah mendapat penjelasan dari peneliti tentang tujuan dari penelitian, bersedia secara sukarela untuk berperan dalam penelitian yang berjudul “ **Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Santa Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar**”, yang dilaksanakan oleh Hyrene Tandi Limbong dan Justisia Sophice Saija .

Saya mengerti bahwa penelitian ini tidak membahayakan fisik maupun jiwa saya, dan jawaban yang saya berikan terjamin kerahasiaan serta berguna bagi pengembangan ilmu manajemen baik dalam ranah pendidikan maupun rumah sakit.

Makassar, January 2017

Perawat pelaksana

**HUBUNGAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RUANG SANTA BERNADETH RUMAH SAKIT
STELLA MARIS MAKASSAR**

KUISIONER A : INTERAKSI SOSIAL ANTAR REKAN KERJA

A. Petunjuk

Berilah tanda (√) pada kolom yang ada disebelah kanan pada masing – masing butir pernyataan dengan pilihan sesuai dengan yang anda alami.

B. Data Demografi

Kode responden (diisi oleh peneliti) :

Nama inisial :

Umur : tahun

Jenis kelamin : L / P

Lama kerja : tahun

Pendidikan terakhir : 1. D3 keperawatan

2. S1 keperawatan & Ners

*Keterangan tambahan:

1. Rekan kerja adalah sesama perawat pelaksana, ketua tim dan kepala ruangan.
2. **SL** (selalu), **SR** (sering), **JR** (jarang), **TP** (tidak pernah)

NO	PERNYATAAN	SL	SR	JR	TP

INKLUSI					
1.	Saya senang memberikan perhatian ke rekan kerja saya				
2.	Saya menghindari jika saya bertemu dengan rekan kerja yang tidak saya sukai				
3.	Berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan diluar dari pekerjaan (ekstrakurikuler) sama saja dengan membuang waktu				
4.	Saya merasa takut/canggung bergaul dengan rekan kerja yang baru dikenal				
5.	Sebelum jam kerja dimulai saya mengajak rekan kerja yang lain untuk berdiskusi tentang pasien dan tindakan yang dilakukan				
6.	Saya tidak suka mengajak rekan kerja saya untuk melakukan tindakan atau tugas bersama				
KONTROL					
7.	Saya senang memberitahu jika ada rekan kerja yang tidak memahami sesuatu				
8.	Saya mengingatkan rekan-rekan kerja tentang apa yang diinginkan kepala ruangan agar mencapai tujuan yang diharapkan				
9.	Agar bisa mengontrol kelompok dalam				

	lingkungan kerja saya berinisiatif menjadi ketua kelompok/tim				
10.	Saya bertanya kepada rekan kerja saya jika ada yang belum saya pahami				
11.	Saya senang jika rekan kerja saya memberikan masukan/pendapat terhadap tugas yang saya lakukan				
12.	Saya menolak nasehat atau petunjuk dari rekan kerja saya karena saya tahu yang harus saya lakukan				
13.	Saya tidak suka jika rekan kerja saya banyak memberikan masukan atau pendapat				
AFEKSI					
14.	Saya meluangkan waktu jika ada rekan kerja saya yang ingin mencurahkan hatinya kepada saya				
15.	Acuh tak acuh jika ada rekan kerja yang tidak masuk dinas dalam beberapa hari				
16.	Saya tidak focus jika ada rekan saya yang sedang mencurahkan isi hatinya				
17.	Saya merasa tidak disenangi oleh rekan-rekan kerja saya diruangan				

18.	Saya memberikan senyuman atau anggukan kepada rekan kerja yang berani mengemukakan pendapat di depan forum				
19.	Saya malas memberikan semangat kepada rekan saya yang sedang bermasalah				
20.	Saya merasa biasa saja jika ada rekan saya yang berhasil				

**HUBUNGAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RUANG SANTA BERNADETH RUMAH SAKIT
STELLA MARIS MAKASSAR**

KUISIONER B : KEPUASAN KERJA PERAWAT

Petunjuk

Berilah tanda (√) pada kolom yang ada disebelah kanan pada masing – masing butir pernyataan dengan pilihan sesuai dengan yang anda alami.

*Keterangan tambahan:

1. Rekan kerja adalah sesama perawat pelaksana, ketua tim dan kepala ruangan.
2. **SP** (sangat puas), **P** (puas), **TP** (tidak puas), **S**
TP (sangat tidak puas)

NO	PERNYATAAN	SP	P	TP	STP
KEWENANGAN					
1.	Waktu yang disediakan rekan kerja bagi saya untuk menyelesaikan pekerjaan.				
2.	Kesempatan yang diberikan rekan kerja kepada saya untuk mengerjakan sesuatu				

	sesuai dengan kemampuan saya.				
3.	Kesempatan yang saya terima untuk menjadi orang penting dalam tim kerja.				
4.	Kebebasan yang diberikan oleh rekan kerja kepada saya untuk memberikan penilaian terhadap sesuatu dalam pekerjaan.				
PENGAKUAN					
5.	Pujian yang saya peroleh dari rekan kerja karena berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
KEMAHIRAN/PENGEMBANGAN DIRI					
6.	Kesempatan yang diberikan rekan kerja kepada saya untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi orang lain.				
7.	Kesempatan yang rekan kerja berikan kepada saya untuk mengembangkan diri melalui kegiatan pelatihan/seminar.				
8.	Jadwal promosi yang diberikan oleh atasan				
9.	Kesempatan yang diberikan rekan kerja kepada saya untuk menyelesaikan tugas atau hal baru yang ada dalam pekerjaan saya.				
10.	Kesempatan yang diberikan rekan kerja kepada saya untuk mengembangkan				

	kemampuan dan keterampilan saya.				
REKAN KERJA & ATASAN					
11.	Hubungan baik yang terjalin dengan atasan saya.				
12.	Dukungan yang diberikan atasan bagi saya untuk meningkatkan kinerja saya				
13.	Hubungan baik yang terjalin antara saya dengan rekan kerja yang lain				
14.	Hubungan saya dengan rekan kerja yang lain yang bersifat saling memotivasi untuk meningkatkan kinerja				
15.	Kondisi saling menghargai antara saya dengan rekan kerja yang lain.				
SUPERVISI					
16.	Komunikasi yang baik dan ramah oleh kepala ruangan dan ketua tim saya saat supervisi.				
17.	Bimbingan dan arahan yang dilakukan kepala ruangan dan ketua tim saya pada saat supervise				
18.	Cara kepala ruangan dan ketua tim saya memperlakukan bawahan saat supervise				

KREATIVITAS

19.	Kreativitas saya dalam bekerja yang diakui oleh rekan kerja.				
20.	Kesempatan yang diberikan rekan kerja saya untuk membuat keputusan terkait dengan tindakan asuhan keperawatan selanjutnya.				

ANALISA UNIVARIAT DAN BIVARIAT

Frequency Table

Interaksi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Baik	28	56.0	56.0	56.0
Valid kurang baik	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Kepuasan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Puas	31	62.0	62.0	62.0
Valid tidak puas	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
interaksi * kepuasankerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

interaksi * kepuasankerja Crosstabulation

			Kepuasankerja		Total
			Puas	tidak puas	
interaksi	Baik	Count	22	6	28
		Expected Count	17.4	10.6	28.0
		% within interaksi	78.6%	21.4%	100.0%
		% within kepuasankerja	71.0%	31.6%	56.0%
		% of Total	44.0%	12.0%	56.0%
	kurang baik	Count	9	13	22

	Expected Count	13.6	8.4	22.0
	% within interaksi	40.9%	59.1%	100.0%
	% within kepuasankerja	29.0%	68.4%	44.0%
	% of Total	18.0%	26.0%	44.0%
	Count	31	19	50
Total	Expected Count	31.0	19.0	50.0
	% within interaksi	62.0%	38.0%	100.0%
	% within kepuasankerja	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	62.0%	38.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.417 ^a	1	.006		
Continuity Correction ^b	5.905	1	.015		
Likelihood Ratio	7.543	1	.006		
Fisher's Exact Test				.009	.007
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.36.					
b. Computed only for a 2x2 table					
Number of Valid Cases	50				

Lampiran 5

**KISI-KISI INSTRUMENT PENELITIAN
HUBUNGAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS**

INSTRUMENT A (INTERAKSI SOSIAL)

variabel	Dimensi	Parameter	Pernyataan		Σ
			+	-	
Interaksi sosial	Inklusi	1.menjalin hubungan yang ramah dengan rekan kerja.	1		1
		2.Bersikap terbuka dan menerima rekan kerja apa adanya.		2	1
		3.Terlibat dalam aktivitas kelompok.		3,4	2
		4. mengajak rekan kerja	5	6	2
	Kontrol	1.Memberi pengarahan	7,8		2

		2.Menjadi pemimpin	9		1
		3.Mendapat petunjuk dari rekan kerja dan atasan.	10, 11	12	3
		4. Mendapat arahan dari orang lain		13	1
	Afeksi	1.Memberi perhatian kepada rekan kerja	14	15, 16	3
		2.Disayang / diperhatikan oleh rekan kerja .	17		1
		3.Memberikan pujian atas kelebihan yang di miliki oleh rekan kerja.	18	19, 20	3

INSTRUMENT B (KEPUASAN KERJA)

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Kepuasan kerja	Kewenangan	1. Waktu yang untuk menyelesaikan pekerjaan	1
		2. Kesempatan yang diberikan dalam bekerja	2,3,4
		3. Kebebasan yang diberikan dalam bekerja	5
	Pengakuan (pujian atau penghargaan yang diterima)	Pujian yang didapatkan dari rekan kerja serta atasan	6
Kemahiran/pengembangan diri (kesempatan untuk menjadi maju pada pekerjaannya)	Kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja.	7,8,9,10,11	
Rekan kerja dan atasan (rekan kerja atau	Hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja.	12,13,14,15	

	karyawan yang saling berhubungan dan juga atasan)		
	Supervise	Hubungan interaksi atasan dan bawahan	16,17,18
	Kreativitas (kesempatan untuk mencoba metode milik karyawan)	Kesempatan yang diberikan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang dilakukan	19,20

Lampiran 8

Tabel gambaran distribusi frekuensi sebaran jawaban responden pada tiap pernyataan kuisisioner interaksi sosial di Ruang Santa Bernadeth RS. Stella Maris Makassar, (N=50)

pernyataan	Kategori jawaban							
	Tidak pernah		Jarang		sering		Selalu	
	n	%	n	%	n	%	N	%
1	0	0	5	10	32	64	13	26
2	2	4	9	18	18	36	21	42
3	2	4	11	22	23	46	14	28
4	4	8	11	22	17	34	18	36
5	2	4	7	14	30	60	11	22
6	1	2	13	26	22	44	14	28
7	0	0	9	18	35	70	6	12
8	1	2	14	28	30	60	5	10
9	4	4	22	44	20	40	4	8
10	1	2	18	36	23	46	8	16
11	1	2	17	34	25	50	7	14
12	1	2	21	42	21	42	7	14
13	1	2	20	40	22	44	7	14
14	0	0	19	38	25	50	6	12
15	2	4	24	48	21	42	3	6

16	3	6	23	46	17	34	7	14
17	1	2	25	50	18	36	6	12
18	0	0	21	42	26	52	3	6
19	1	2	24	48	20	40	5	10
20	1	2	21	42	23	46	5	10

Tabel gambaran distribusi frekuensi sebaran jawaban responden pada tiap pernyataan kuisisioner kepuasan kerja di Ruang Santa Bernadeth RS. Stella Maris Makassar, (N=50)

pernyataan	Kategori jawaban							
	STP		TP		P		SP	
	n	%	n	%	n	%	N	%
1	0	0	9	18	38	76	3	6
2	2	4	11	22	34	68	3	6
3	0	0	42	84	8	16	0	0
4	2	4	10	20	35	70	3	6
5	0	0	10	20	38	76	2	4
6	0	0	4	8	36	72	10	20
7	0	0	27	54	23	46	0	0
8	1	2	24	48	22	44	3	6
9	1	2	16	32	29	58	4	8
10	0	0	16	32	29	58	5	10
11	1	2	17	34	28	56	4	8
12	0	0	17	34	31	62	2	4
13	1	2	22	44	24	48	3	6
14	0	0	19	38	27	54	4	8
15	0	0	29	58	18	36	3	6
16	0	0	26	52	21	42	3	6

17	0	0	31	62	18	36	1	2
18	0	0	23	46	25	50	2	4
19	0	0	39	78	10	20	1	2
20	0	0	16	32	32	64	2	4
