

Judul: Kepuasan Kerja Karyawan Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kepuasan kerja dalam hal pekerjaan, insentif, kebijakan pimpinan, pengawasan dan sarana dan prasarana.

Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan populasi seluruh karyawan Administrasi Umum, dan Administrasi Akademik, serta 9 unit pelayan teknis, tidak dengan jumlah populasi 57. Penelitian ini tidak menggunakan sampel karena kecilnya populasi. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Angket ini menggunakan kategori 1-5 dimana **angka 1** menunjuk pada perasaan/keadaan yang menurut karyawan sangat tidak memuaskan, sangat tidak menyenangkan, atau sangat tidak nyaman; **angka 2** menunjuk pada perasaan/keadaan yang menurut karyawan tidak memuaskan, tidak menyenangkan, atau tidak nyaman; **angka 3** menunjuk pada perasaan/keadaan yang menurut karyawan kurang memuaskan, kurang menyenangkan, atau kurang nyaman; **angka 4** menunjuk pada perasaan/keadaan yang menurut karyawan memuaskan, menyenangkan, atau nyaman; **angka 5** menunjuk pada perasaan/keadaan yang menurut karyawan sangat memuaskan, sangat menyenangkan, atau sangat nyaman

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator pekerjaan berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,86. Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator insentif berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,85.

Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator kebijakan pimpinan berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,84. Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator pengawasan berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,6. Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator pekerjaan berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,86. Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator hubungan sosial berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,84. Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,84.

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, Puji dan Syukur Penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada Tim Peneliti dengan judul "Kepuasan Kerja Karyawan Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang".

Terlaksananya kegiatan ini atas dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih, kepada:

1. Universitas Negeri Padang yang telah memberi kesempatan dan dukungan terutama bantuan dana (DIPA UNP melalui Fakultas Ilmu Pendidikan 2010) untuk terselenggaranya kegiatan ini.
2. Dekan FIP UNP Padang selaku Penanggung jawab dan yang telah menyetujui dan mendanai pelaksanaan kegiatan pengabdian ini.

Semoga semua bantuan dan kerjasama yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan diberikan imbalan pahala yang setimpal oleh Allah SWT. Amin.

Akhirnya, kami menyadari bahwa kegiatan ini tidak terlepas dari kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu kami dengan rendah hati dan ikhlas menerima masukan dari berbagai pihak demi sempurnanya laporan ini.

Padang, Desember 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

RINGKASAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Analisis Situasi.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Perumusan Masalah .....	5
E. Pertanyaan Penelitian.....	5
F. Tujuan Penelitian .....	6
G. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II     KAJIAN TEORI</b>	
A. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
B. Pentingnya Kepuasan Kerja .....	9
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	10
D. Kerangka Pemikiran.....	12
<b>BAB III    METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian .....	13
B. Populasi dan Sampel .....	13
C. Definisi Operasional .....	15
D. Instrumen Penelitian .....	16
E. Jenis Data dan Sumber Data .....	18
F. Teknik Analisis Data.....	18

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data .....	20
	B. Pembahasan .....	36
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan .....	35
	B. Saran .....	36
	DAFTAR PUSTAKA .....	37

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memasuki era globalisasi yang ada sekarang ini, menuntut kita untuk terus berupaya meningkatkan berbagai kompetensi yang ada baik secara fisik maupun non fisik. Hal ini bertujuan, agar kita mampu bersaing dengan kompetensi yang bagus. Begitupun organisasi pendidikan, karyawan yang berada dalam organisasi merupakan indikator yang sangat penting untuk mewujudkan keberhasilan organisasi.

Harus diakui bahwa karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan selalu dipengaruhi oleh kondisi psikologi. Kondisi psikologi yang baik tentunya akan menunjang keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Begitupun sebaliknya, kondisi psikologi yang kurang baik akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Salah satu dari kondisi yang mempengaruhi tersebut adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja menjadi indikator yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi, maka dari itu kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan secara terus menerus. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti halnya meningkatkan kesejahteraan, memberikan penghargaan, memberikan kesempatan untuk terus mengembangkan diri dan sebagainya.

Berdasarkan pengamatan penulis di beberapa Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang, terkesan kepuasan kerja karyawan belumlah optimal. Hal ini terlihat dari berbagai fenomena yang terjadi, dimana masih ada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mengeluh. Hal yang dikeluhkan mulai dari segi kelengkapan sarana dan prasarana yang menunjang proses kerja, walaupun ada sarana prasarananya itu masih tradisional. Sehingga menghambat kecepatan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang dapat diselesaikan cepat, terkendala dengan alat yang kurang lengkap dan canggih. Selain itu, bila dilihat dari hubungan sosial yang ada dalam organisasi juga tidak kondusif. Hal ini juga menyebabkan karyawan tidak senang dan tidak merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Seperti adanya kelompok-kelompok yang ada diantara karyawan, ada yang usil dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan lain. Disamping itu, ada juga karyawan yang merasa kurang puas dan bahkan jengkel dengan sikap atasan yang kurang memberikan penghargaan yang adil akan prestasi yang telah ditunjukkan oleh karyawan.

Berbagai fenomena diatas, tidak mungkin dibiarkan begitu saja, karena selain berdampak pada produktivitas organisasi, juga berdampak personal pada diri karyawan. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu meneliti masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang, sehingga sangat diharapkan penelitian ini mampu menemukan berbagai pemecahan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Peneliti mencoba untuk melihat perbandingan Sekolah Tinggi Kesehatan Negeri dan Sekolah Tinggi

Kesehatan Swasta dalam hal ini Syedza Saintika Padang melalui penelitian yang berjudul Kepuasan Kerja Karyawan Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang (Analisis Komparatif Politeknik Kesehatan dan Sekolah Tinggi Kesehatan Syedza Saintika Padang).

## **B. Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Strauss (1996:24) bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh; pengharapan, penilaian diri, norma-norma sosial, perbandingan sosial, hubungan *in put* atau *out put*, keikatan, dan dasar pemikiran. Pendapat lain dikemukakan oleh Vaithzal (2006:478) bahwa faktor-faktork penentu kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, penemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Gilmer dalam M. As'ad (2003:114) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesempatan untuk maju, keamanan kerja, imbalan, manajemen, faktor instrinsik dalam pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Jadi dapat dirangkum bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, imbalan, pekerjaan yang menantang, sistem gaji, keinginan untuk maju, fasilitas, keamanan dan iklim kerja.

Faktor kepemimpinan memberikan kesempatan dalam mewujudkan kepuasan karyawan. Dalam hal ini pimpinan dapat memberikan bimbingan dan perhatian pada karyawannya.

Imbalan yang pantas pada karyawan akan turut memberikan warna dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Kecenderungan kepuasan kerja tidak akan terwujud dengan baik bila imbalan yang diberikan tidak sebanding dengan apa yang telah dihasilkan.

Pekerjaan yang bervariasi dan menantang juga memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Bila pekerjaan yang dilakukan kurang menantang dan kecenderungan monoton akan menimbulkan kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Masalah penggajian yang tidak baik dan kurang memperhatikan standar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk itu organisasi harus memperhatikan sistem penggajian yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Keinginan untuk mengembangkan karir bagi karyawan perlu dilakukan organisasi karena ini akan berhubungan dengan kemajuan karyawan. Hal ini juga akan memberikan dampak positif pada organisasi dalam hal produktivitas kerja. Dimana karyawan punya keterampilan yang tinggi berkat kesempatan yang kita berikan.

Sarana dan prasarana dalam hal ini berupa fasilitas turut menunjang terwujudnya kepuasan kerja karyawan. Fasilitas yang kurang lengkap atau kesulitan dalam mengoperasikan juga perlu diperhatikan, karena akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



Keamanan dan iklim kerja, yang kondusif sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka akan merasa senang dan puas dalam bekerja apabila ada jaminan keamanan dan suasana kerja yang baik.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tentunya, supaya penelitian ini lebih terfokus dan dengan keterbatasan peneliti mencoba memfokuskan kepuasan kerja dengan indikatornya; perasaan senang, perasaan lega atas kemampuan yang dimiliki, tidak mengeluh, bersemangat.

Pemilihan aspek tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa aspek tersebut tampak bermasalah di lapangan. Aspek tersebut pada dasarnya dapat diteliti pada semua karyawan, namun penelitian ini dilakukan hanya terhadap semua karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang”.

### **E. Pertanyaan Penelitian**

Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap pekerjaan?

2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap insentif?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap kebijakan pimpinan?
4. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap pengawasan?
5. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap sarana dan prasarana?
6. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap hubungan sosial?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Seberapa puas, senang dan nyaman karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap pekerjaan?
2. Seberapa puas, senang dan nyaman karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap insentif?
3. Seberapa puas, senang dan nyaman karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap kebijakan pimpinan?
4. Seberapa puas, senang dan nyaman karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap pengawasan?
5. Seberapa puas, senang dan nyaman karyawan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap sarana dan prasarana?

6. Seberapa puas, senang dan nyaman karyawan di Politenik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang terhadap hubungan sosial?

#### **G. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak dalam mengemban tugas masing-masing seperti

1. Karyawan, sebagai landasan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas di Politenik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.
2. Pimpinan, berupaya mewujudkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan perhatian, imbalan yang sesuai serta penghargaan bagi karyawan di Politenik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.
3. Peneliti selanjutnya, untuk lebih memahami dan mengetahui tentang arti pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di Politenik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.
4. Para pembaca serta peneliti lainnya yang melakukan kajian tentang kepuasan kerja karyawan di Politenik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja seperti yang kita maknai merupakan suatu bentuk sifat seseorang. Tentunya setiap orang akan berbeda kepuasan kerja yang mereka miliki. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:902) kepuasan merupakan suatu perihal yang bersifat puas, senang, dan lega. Sedangkan kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikis yang menyenangkan dirasakan orang dalam lingkungan pekerjaannya. Hal ini ada karena kebutuhan mereka terpenuhi. Sondang (2003:295) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif ataupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh T. Hani (1995:193) bahwa kepuasan merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Lebih lanjut T. Hani menyatakan bahwa semua itu diwujudkan lewat sikap mereka dalam bekerja. Disamping itu Robbins dalam Halida dan Sartika (2002:36) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang kepuasannya tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap

pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, kecenderungan orang akan menunjukkan sikap negatif bila kepuasan kerjanya rendah.

Rivai (2006:249) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Lebih lanjut dijelaskan kepuasan kerja itu sikap umum yang merupakan hasil dari sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah cerminan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang tergambar dari sikap dan perbuatan, seperti perasaan senang atau tidak senang dalam bekerja, perasaan lega, bersemangat atau pun tidak mengeluh.

## **B. Pentingnya Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk diperhatikan karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan organisasi. Selain itu kepuasan kerja karyawan selain memberikan pengaruh pada kualitas kerja individu yang melaksanakan pekerjaan. Biasanya orang yang kepuasan kerjanya tercapai akan selalu berupaya untuk meningkatkan keahlian, keterampilan ataupun mutu kerjanya.

Fakta di atas diperkuat dengan pernyataan Strauss dan Sayles dalam Hadikusuma dan Hamzah (1996:33) bahwa kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, mencapai kedewasaan psikologis,

menghindari diri dari frustrasi, mendorong seseorang untuk menyukai pekerjaannya dan mendorong untuk lebih kreatif. Hal senada juga dikemukakan oleh Ali (1995:209) bahwa kepuasan kerja karyawan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja atau hasil kerja. Kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan pula kinerja dalam bekerja.

Karyawan yang puas dalam bekerja akan terlihat dari sikap yang ditampilkan seperti mereka senang dalam bekerja, lega, tidak mengeluh bahkan bersemangat dalam bekerja.

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

Berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dikemukakan oleh para ahli. Seperti yang dikemukakan oleh Wixley dan Yukl (1992:146) dibedakan atas dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu persepsi terhadap kondisi kerja faktual dan kondisi kerja aktual. Kondisi kerja faktual seperti 1) kebutuhan, nilai, dan sifat kepribadian, 2) perbandingan sosial sekarang, 3) pengaruh kelompok acuan, 4) faktor-faktor pekerjaan menurut pengalaman sebelumnya. Sedangkan faktor aktual seperti; 1) kompensasi, 2) pengawasan, 3) pekerjaan itu sendiri, 4) teman-teman kerja, 5) jaminan kerja dan 6) kesempatan berprestasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins (2002:36) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah 1) kerja yang secara mental menantang, 2) ganjaran yang pantas, 3) kondisi kerja yang mendukung,

4) rekan kerja yang mendukung, 5) kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

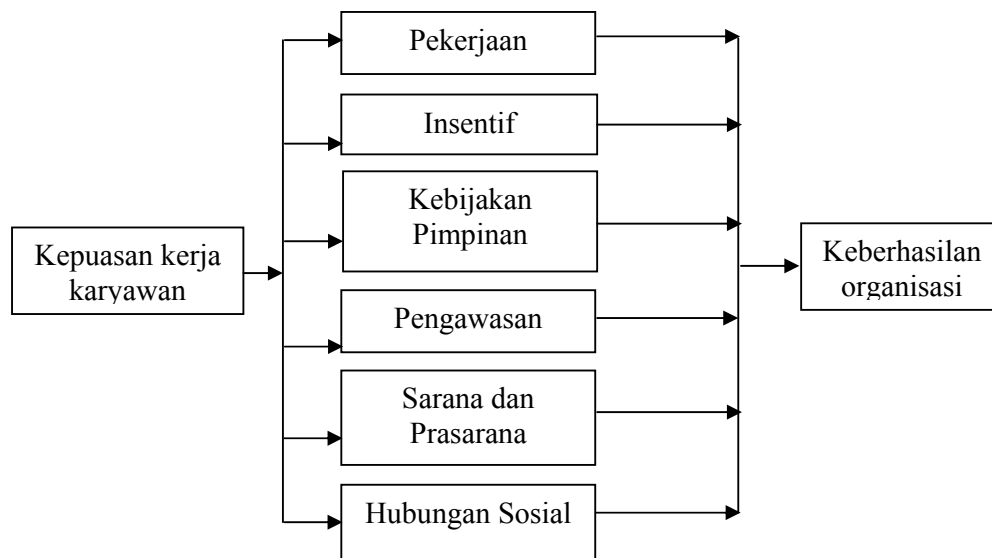
Teori tentang kepuasan kerja dapat dilihat dari pendapat seorang ahli yaitu Vaithzal (2006:475) yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
2. Teori keadilan. Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung dari ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.
3. Teori dua faktor. Menurut teori ini kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan bukan variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator kepuasan kerja yang menjadi ukuran dalam penelitian ini adalah; 1) pekerjaan 2) insentif, 3) kebijakan pimpinan, 4) pengawasan, 5) sarana prasarana, 6) hubungan social.

#### D. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang yang akan dilihat dalam penelitian ini memiliki indikator yaitu : 1) Pekerjaan, 2) Insentif, 3) Kebijakan pimpinan, 4) Pengawasan, 5) Sarana dan Prasarana dan 6) Hubungan sosial seperti yang tergambar pada kerangka konseptual berikut:



**Gambar 1: Kerangka Pemikiran Kepuasan Kerja Karyawan Di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang**



### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, yaitu mengungkapkan suatu masalah/keadaan/peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta (*fact finding*).

##### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang yaitu yang berstatus Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2011. Peneliti ingin melihat kepuasan kerja pada bagian Administrasi Umum, Administrasi Akademik, dan 9 Unit Pelayan Teknis. Berikut rincian populasi yang tersebar pada Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Jumlah dan Penyebaran Populasi  
pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang**

No	Nama	Jumlah
1.	Administrasi Umum	24
2.	Administrasi Akademik	5
3.	UPT Penelitian Pengabdian Masyarakat	3
4.	UPT Laboratorium	2
5.	UPT Penjamin Mutu	3
6.	UPT Komputer	2
7.	UPT Kerjasama dan Hubungan Mitra	2
8.	UPT Perencanaan dan Informasi	4
9.	UPT Pemeliharaan dan Perbaikan Sarana	4
10.	UPT Asrama	2
11.	UPT Perpustakaan	6
	Jumlah	57

Penelitian ini karena memayungi 2 mahasiswa angkatan 2008 dimana meneliti di dua bagian yaitu 1 orang untuk bagian administrasi umum dan administrasi akademik dan 1 orang untuk Unit Pelayan Teknis.

Pengambilan sampel tidak dilakukan karena menurut Arikunto (1995) bahwa “Jumlah populasi yang kurang dari 100, maka sebaiknya semua populasi dijadikan sebagai sampelnya”. Berdasarkan pendapat ini maka semua anggota populasi dijadikan sebagai sumber data. Dengan demikian diharapkan peluang kesalahan dalam generalisasi semakin kecil.

Strata populasi yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel adalah jenjang pendidikan dan masa kerja. Jenjang pendidikan yang dimaksud adalah yaitu sarjana ( $\geq S1$ ) dan non sarjana ( $< S1$ ), sedangkan masa kerja adalah  $< 15$  tahun dan  $\geq 15$  tahun. Alasan pemilihan jenjang pendidikan dan masa kerja sebagai strata dalam populasi ini adalah karena

diduga kedua strata tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya

**Tabel 2. Penyebaran Populasi berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja Karyawan**

No.	Unit Kerja	<S1			≥S1			Jumlah		
		<15 th	≥15 th	Jmlh	<15 th	≥15 th	Jmlh	<15 th	≥15 th	Jmlh
1.	ADUM	11	7	18	3	3	6	14	10	24
2.	ADAK	1	-	1	3	1	4	4	1	5
	<b>Jumlah 1</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>
1.	UPT Penelitian Pengabdian Masyarakat	-	-	-	-	3	3	-	3	3
2.	UPT Laboratorium	-	-	-	-	2	2	-	2	2
3.	UPT Penjamin Mutu	-	1	1	-	2	2	1	2	3
4.	UPT Komputer	-	-	-	1	1	2	1	1	2
5.	UPT Kerjasama dan Hubungan Mitra	-	-	-	-	2	2	-	2	2
6.	UPT Perencanaan dan Informasi	-	-	-	2	2	4	2	2	4
7.	UPT Pemeliharaan dan Perbaikan Sarana	1	1	2	-	2	2	1	3	4
8.	UPT Asrama	-	-	-	1	1	2	1	1	2
9.	UPT Perpustakaan	3	2	5	-	1	1	3	3	6
	<b>Jumlah 2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>28</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>57</b>

### C. Definisi Operasional

Kepuasan kerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cerminan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang tergambar dari sikap dan perbuatan, seperti perasaan senang atau tidak senang dalam bekerja, insentif, kebijakan pimpinan, pengawasan, sarana dan prasarana, dan hubungan sosial. Dalam hal kepuasan kerja ini indikator yang menjadi ukuran dalam penelitian ini adalah; pekerjaan, insentif, kebijakan pimpinan, pengawasan, sarana dan prasarana, dan hubungan sosial.

#### D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada variabel penelitian ini adalah angket dengan 5 (lima) pilihan jawaban yang tersusun dalam urutan angka 1 – 5, di mana : **angka 1** menunjuk pada perasaan/keadaan yang menurut karyawan sangat tidak memuaskan, sangat tidak menyenangkan, atau sangat tidak nyaman; **angka 2** menunjuk pada perasaan/keadaan yang menurut karyawan tidak memuaskan, tidak menyenangkan, atau tidak nyaman; **angka 3** menunjuk pada perasaan/keadaan yang menurut karyawan kurang memuaskan, kurang menyenangkan, atau kurang nyaman; **angka 4** menunjuk pada perasaan/keadaan yang menurut karyawan memuaskan, menyenangkan, atau nyaman; **angka 5** menunjuk pada perasaan/keadaan yang menurut karyawan sangat memuaskan, sangat menyenangkan, atau sangat nyaman.

Penyusunan angket mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

1. Merumuskan variabel penelitian menjadi indikator-indikator seperti terdapat pada Tabel 1.
2. Pembuatan kisi-kisi instrumen berdasarkan variabel dan indikator beserta sub indikator penelitian.
3. Penyusunan butir-butir pernyataan dari setiap indikator penelitian.
4. Mengkonsultasikan instrumen penelitian dengan pembimbing untuk memperoleh kesahihan butir-butir sesuai dengan konstruk. Tabel 1 menjelaskan tentang variabel dan indikator variabel.

5. Melakukan uji coba kepada 10 orang responden dari anggota populasi yang tidak terpilih sebagai sampel penelitian. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas masing-masing angket.
6. Uji validitas digunakan rumus korelasi tata jenjang (metode Spearman) yang dikutip oleh Arikunto (1997:163) seperti dibawah ini :

$$Rho_{xy} = \left[ 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

**Keterangan :**

$Rho$  = Koefesien korelasi Spearman

$\sum D$  = Jumlah Diferensiasi/beda (Rank total – Rank total maksimal)

$N$  = Jumlah responden

7. Untuk mengetahui reliabilitas digunakan rumus Alpha croncbach yang dikemukakan oleh Arikunto (1997:106) seperti di bawah ini :

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2 t} \right]$$

**Keterangan :**

$r_{11}$  = Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varian semua item

$\sigma^2 t$  = Varian total

$n$  = Jumlah Responden

## **E. Jenis Data dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis dalam penelitian ini adalah data interval, yaitu data tentang kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Umum dan Adiministrasi Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang yang diperoleh dari responden dengan menggunakan angket.

### **2. Sumber Data**

Sesuai dengan jenis data dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data adalah karyawan-karyawan Bagian Administrasi Umum dan Adiministrasi Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang.

## **F. Teknik Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan akan diolah dan dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Verifikasi data, yaitu angket yang telah dikembalikan dicek kebenarannya. Kalau ada yang kurang lengkap diusahakan untuk melengkapinya.
2. Klasifikasi dan tabulasi data.
3. Menghitung frekuensi dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan.
4. Menghitung presentase jawaban dengan rumus presentase seperti yang diungkapkan oleh Sudjana (1989:129) sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

**Keterangan :**

P = Presentase jawaban

F = Frekuensi

N = Total frekuensi

5. Menghitung skor rata-rata jawaban responden dengan rumus sebagai berikut :

$$X = \frac{\sum X}{N}$$

**Keterangan :**

X = Rata-rata (mean)

$\sum X$  = Jumlah total nilai

N = Jumlah responden

6. Membuat kategori guna melihat data secara kualitatif dari kepuasan kerja karyawan, digunakan patokan dasar yaitu :

Sangat baik = 4,60 – 5,00

Baik = 3,60 – 4,50

Sedang = 2,60 – 3,50

Kurang baik = 1,60 – 2,50

< 1,50 = Rendah

(Depdiknas 2002)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Data penelitian yang dideskripsikan dalam Bab ini terdiri dari data kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Umum (ADUM) dan Administrasi Akademik (ADAK) dan di Unit Pelayanan Teknis di Politeknik Kesehatan (Poltekkes) Kementerian Kesehatan (Kemenkes) Padang. Hasil penelitian tentang kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang yang meliputi, (1) Pekerjaan, (2) Insentif, (3) Kebijakan Pimpinan, (4) Pengawasan, (5) Sarana dan Prasarana dan (6) Hubungan Sosial.

##### 1. Pekerjaan

Data mengenai kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pekerjaan pada dua lokasi penelitian payung terlihat pada Tabel 3 dan 4 berikut ini.

**Tabel 3. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Pekerjaan**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	Kategori 1		Kategori 2		Kategori 3		Kategori 4		Kategori 5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Pekerjaan yang dilakukan	-	-	1	3,4	2	6,9	6	20,7	20	69	29	4,35
2.	Ruang lingkup pekerjaan	-	-	1	3,4	4	13,8	11	38	13	44,8	29	4,24
3.	Beban kerja yang diberikan	1	3,4	2	6,9	5	17,2	13	44,8	8	27,6	29	3,86
4.	Penjelasan pelaksanaan pekerjaan	1	3,4	2	6,9	14	48,2	7	24,1	5	17,2	29	3,44
5.	Jenjang karir dari pekerjaan	-	-	-	-	8	27,6	9	31	12	41,4	29	4,14
Jumlah			6,8		20,6		113,7		158,6		200		20,03
<b>Rata-Rata</b>			<b>1,36</b>		<b>4,12</b>		<b>22,74</b>		<b>31,72</b>		<b>40</b>		<b>4,01</b>



**Tabel 4. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan  
Unit Pelaksanaan Teknis (UPT)  
di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Pekerjaan**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	Kategori 1		Kategori 2		Kategori 3		Kategori 4		Kategori 5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Pekerjaan yang dilakukan	1	3,6	2	7,1	5	17,8	10	35,7	10	35,7	28	3,93
2.	Ruang lingkup pekerjaan	2	7,1	1	3,6	6	21,4	10	35,7	9	32,1	28	3,82
3.	Beban kerja yang diberikan	2	7,1	3	10,7	5	17,8	7	25	11	39,3	28	3,78
4.	Penjelasan pelaksanaan pekerjaan	3	10,7	1	3,6	7	25	5	17,8	12	42,8	28	3,78
5.	Jenjang karir dari pekerjaan	-	-	-	-	7	25	9	32,1	12	42,8	28	3,17
Jumlah			28,5		25		107		146,3		192,7		18,48
Rata-Rata			5,7		5		21,4		29,26		38,54		3,70

**Tabel 5. Rekapitulasi Rata-rata Hasil Kepuasan Kerja Karyawan  
di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Pekerjaan**

No	Unit Kerja	Rata-rata					Skor Rata-rata
		Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4	Kategori 5	
1.	ADUM dan ADAK	<b>1,36</b>	<b>4,12</b>	<b>22,74</b>	<b>31,72</b>	<b>40</b>	<b>4,01</b>
2.	UPT	<b>5,7</b>	<b>5</b>	<b>21,4</b>	<b>29,26</b>	<b>38,54</b>	<b>3,70</b>
Rata-Rata		<b>3,53</b>	<b>4,56</b>	<b>22,07</b>	<b>60,98</b>	<b>39,27</b>	<b>3,86</b>

Tabel 5 di atas menunjukkan rata-rata 71,72% karyawan ADUM dan ADAK menjawab memuaskan dan sangat memuaskan tentang pekerjaan, 22,74% menjawab kurang memuaskan dan 5,48% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ADUM dan ADAK ditinjau dari pekerjaan terlihat 1,36% karyawan menjawab sangat tidak memuaskan, 4,12% menjawab kategori tidak memuaskan, 22,74% kurang memuaskan, 31,72% memuaskan, 40% sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Umum dan Administrasi

Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pekerjaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,01.

Selanjutnya Tabel 5 di atas menunjukkan rata-rata 67,8% karyawan UPT menjawab memuaskan dan sangat memuaskan, 21,4% menjawab kurang memuaskan dan 10,7% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari pekerjaan terlihat 5,7% karyawan UPT menjawab sangat tidak memuaskan, 5% menjawab kategori tidak memuaskan, 21,4% kurang memuaskan, 29,26% memuaskan, 38,54% sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan UPT di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pekerjaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,70.

Bila dilihat secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pekerjaan berada kategori baik dengan skor rata-rata 3,86.

## **2. Insentif**

Data mengenai kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari insentif pada dua lokasi penelitian payung terlihat pada Tabel 6 dan 7 berikut ini.

**Tabel 6. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan  
Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik  
Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Insentif**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	Kategori 1		Kategori 2		Kategori 3		Kategori 4		Kategori 5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Penghargaan dalam melaksanakan tugas tambahan.	2	6,9	4	13,8	14	48,3	5	17,2	4	13,8	29	3,17
2.	Penghargaan prestasi kerja yang dicapai.	-	-	2	6,9	17	58,6	8	27,6	2	6,9	29	3,34
3.	Tunjangan kesejahteraan.	-	-	-	-	9	31	15	51,7	5	17,2	29	3,86
4.	Gaji/upah yang diterima.	-	-	-	-	6	20,7	19	65,5	4	13,8	29	3,93
5.	Jaminan sosial seperti Taspen, Jamsostek, Askes.	-	-	-	-	1	3,4	5	17,2	23	79,3	29	4,75
Jumlah			6,9		20,7		162		179,2		131		19,05
Rata-Rata			<b>1,38</b>		<b>4,14</b>		<b>32,4</b>		<b>35,84</b>		<b>26,2</b>		<b>3,81</b>

**Tabel 7. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan  
Unit Pelaksanaan Teknis (UPT)  
di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Insentif**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	Kategori 1		Kategori 2		Kategori 3		Kategori 4		Kategori 5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Penghargaan dalam melaksanakan tugas tambahan.	-	-	3	10,7	7	25	8	28,6	10	35,7	28	3,89
2.	Penghargaan prestasi kerja yang dicapai.	-	-	1	3,6	5	17,8	12	42,8	10	35,7	28	4,10
3.	Tunjangan kesejahteraan.	1	3,6	3	10,7	6	21,4	9	32,1	9	32,1	28	3,46
4.	Gaji/upah yang diterima.	-	-	-	-	10	35,7	6	21,4	12	42,8	28	4,07
5.	Jaminan sosial seperti Taspen, Jamsostek, Askes.	1	3,6	-	-	9	32,1	8	28,6	10	35,7	28	3,93
Jumlah			7,3		25		132		153,5		182		19,45
Rata-Rata			<b>1,46</b>		<b>5</b>		<b>26,4</b>		<b>30,7</b>		<b>36,4</b>		<b>3,89</b>

**Tabel 8. Rekapitulasi Rata-rata Hasil Kepuasan Kerja Karyawan  
di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Insentif**

No	Unit Kerja	Rata-rata					Skor Rata-rata
		Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4	Kategori 5	
1.	ADUM dan ADAK	<b>1,38</b>	<b>4,14</b>	<b>32,4</b>	<b>35,84</b>	<b>26,2</b>	<b>3,81</b>
2.	UPT	<b>1,46</b>	<b>5</b>	<b>26,4</b>	<b>30,7</b>	<b>36,4</b>	<b>3,89</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>1,42</b>	<b>4,57</b>	<b>29,4</b>	<b>33,27</b>	<b>31,3</b>	<b>3,85</b>

Tabel 8 di atas menunjukkan rata-rata 62,04% karyawan ADUM dan ADAK menjawab memuaskan dan sangat memuaskan tentang insentif, 32,4% menjawab kurang memuaskan dan 5,52% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari insentif terlihat 1,38% karyawan menjawab sangat tidak memuaskan, 4,14% menjawab tidak memuaskan, 32,4% menjawab kurang memuaskan, 35,84% menjawab memuaskan, 26,2% menjawab sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari insentif berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,81.

Selanjutnya Tabel 8 di atas menunjukkan rata-rata 67,1% karyawan UPT menjawab memuaskan dan sangat memuaskan tentang insentif, 26,4% menjawab kurang memuaskan dan 6,46% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari pekerjaan terlihat 1,46% karyawan menjawab sangat tidak memuaskan, 5% menjawab kategori tidak memuaskan, 26,4% kurang memuaskan, 30,7% memuaskan, 36,4% sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan UPT di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pekerjaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,89.

Bila dilihat secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari insentif berada kategori baik dengan skor rata-rata 3,85.

### 3. Kebijakan Pimpinan

Data mengenai kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari kebijakan pimpinan pada dua lokasi penelitian payung terlihat pada Tabel 9 dan 10 berikut ini.

**Tabel 9. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Kebijakan Pimpinan**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	Kategori 1		Kategori 2		Kategori 3		Kategori 4		Kategori 5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Cara pimpinan membuat keputusan/kebijakan.	1	3,4	3	10,3	5	17,2	16	55,2	4	13,8	29	3,65
2.	Kebijakan pimpinan dalam pemberian tugas tambahan.	-	-	2	6,9	9	31	11	37,9	7	24,1	29	3,79
3.	Kebijakan pimpinan dalam pemberian insentif.	-	-	1	3,4	4	13,8	16	55,2	8	27,6	29	4,07
4.	Kebijakan pimpinan dalam rotasi pekerjaan.	-	-	2	6,9	8	27,6	7	24,1	12	41,4	29	3,98
5.	Kebijakan pimpinan dalam tidak rutin.	-	-	-	-	3	10,3	8	27,6	19	65,5	29	4,69
6.	Kebijakan pimpinan dalam aturan jam kerja.	-	-	2	6,9	4	13,8	4	13,8	18	62	29	4,06
Jumlah			3,4		34,4		113,7		213,8		234,4		24,24
Rata-Rata			<b>0,57</b>		<b>5,73</b>		<b>18,95</b>		<b>35,63</b>		<b>39,06</b>		<b>4,04</b>

**Tabel 10. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan  
Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di Politeknik Kesehatan Kemenkes  
Padang Ditinjau dari Kebijakan Pimpinan**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	Kategori 1		Kategori 2		Kategori 3		Kategori 4		Kategori 5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Cara pimpinan membuat keputusan/kebijakan.	3	10,7	2	7,1	4	14,3	8	28,6	11	39,3	28	3,79
2.	Kebijakan pimpinan dalam pemberian tugas tambahan.	3	10,7	1	3,6	11	39,3	5	17,6	8	28,6	28	3,49
3.	Kebijakan pimpinan dalam pemberian insentif.	2	7,1	2	7,1	7	25	8	28,6	9	32,1	28	3,71
4.	Kebijakan pimpinan dalam rotasi pekerjaan.	4	14,3	3	10,7	4	14,3	7	25	10	35,7	28	3,57
5.	Kebijakan pimpinan dalam tidak rutin.	3	10,7	2	7,1	9	32,1	7	25	7	25	28	3,46
6.	Kebijakan pimpinan dalam aturan jam kerja.	3	10,7	3	10,7	4	14,3	7	25	11	39,3	28	3,71
Jumlah			64,2		46,3		139,3		149,8		200		21,73
Rata-Rata			<b>10,7</b>		<b>7,72</b>		<b>23,22</b>		<b>24,97</b>		<b>33,33</b>		<b>3,63</b>

**Tabel 11. Rekapitulasi Rata-rata Hasil Kepuasan Kerja Karyawan di  
Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Kebijakan  
Pimpinan**

No	Unit Kerja	Rata-rata					Skor Rata-rata
		Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4	Kategori 5	
1.	ADUM dan ADAK	<b>0,57</b>	<b>5,73</b>	<b>18,95</b>	<b>35,63</b>	<b>39,06</b>	<b>4,04</b>
2.	UPT	<b>10,7</b>	<b>7,72</b>	<b>23,22</b>	<b>24,97</b>	<b>33,33</b>	<b>3,63</b>
Rata-Rata		<b>5,63</b>	<b>6,73</b>	<b>21,08</b>	<b>30,3</b>	<b>36,20</b>	<b>3,84</b>

Tabel 11 di atas menunjukkan rata-rata 74,69% karyawan ADUM dan ADAK menjawab memuaskan dan sangat memuaskan tentang kebijakan pimpinan, 18,95% menjawab kurang memuaskan dan 6,3% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari kebijakan pimpinan terlihat 0,57% karyawan menjawab sangat tidak memuaskan, 5,73% menjawab tidak memuaskan, 18,95% menjawab

kurang memuaskan, 35,63% menjawab memuaskan, 39,06% menjawab sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari kebijakan pimpinan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,04.

Selanjutnya Tabel 11 di atas menunjukkan rata-rata 58,3% karyawan menjawab memuaskan dan sangat memuaskan tentang kebijakan pimpinan, 23,22% menjawab kurang memuaskan dan 18,42% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari pekerjaan terlihat 10,7% karyawan menjawab sangat tidak memuaskan tentang kebijakan pimpinan, 7,72% menjawab kategori tidak memuaskan, 23,22% kurang memuaskan, 24,97% memuaskan, 33,33% sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan UPT di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pekerjaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,01.

Bila dilihat secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari kebijakan pimpinan berada kategori baik dengan skor rata-rata 3,85.

#### **4. Pengawasan**

Data mengenai kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pengawasan pada dua lokasi penelitian payung terlihat pada Tabel 12 dan 13 berikut ini.

**Tabel 12. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan  
Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik  
Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Pengawasan**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	Kategori 1		Kategori 2		Kategori 3		Kategori 4		Kategori 5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Cara pengawasan yang dilakukan pimpinan.	2	6,9	3	10,3	4	13,8	11	37,9	9	31	29	3,75
2.	Umpan balik yang diberikan pimpinan	-	-	1	3,4	2	6,9	8	27,6	18	62	29	4,48
3.	Bimbingan yang diberikan oleh pimpinan.	4	13,8	2	6,9	5	17,2	12	41,4	6	20,7	29	3,48
4.	Arahan yang diberikan oleh pimpinan.	2	6,9	2	6,9	13	44,8	5	17,2	7	24,1	29	3,44
5.	Sanksi yang diberikan oleh pimpinan.	3	10,3	6	20,7	10	34,5	4	13,8	6	20,7	29	3,14
Jumlah			37,3		48,2		117,2		137,9		158,5		18,29
Rata-Rata			<b>7,46</b>		<b>9,64</b>		<b>23,44</b>		<b>27,58</b>		<b>31,7</b>		<b>3,65</b>

**Tabel 13. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan  
Unit Pelaksanaan Teknis (UPT)  
di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Pengawasan**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	1		2		3		4		5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Cara pengawasan yang dilakukan pimpinan.	2	7,1	3	10,7	12	42,8	4	14,3	7	25	28	3,39
2.	Umpan balik yang diberikan pimpinan	3	10,7	4	14,3	10	35,7	5	17,6	6	21,4	28	3,24
3.	Bimbingan yang diberikan oleh pimpinan.	2	7,1	4	14,3	9	32,1	6	21,4	7	25	28	3,43
4.	Arahan yang diberikan oleh pimpinan.	1	3,6	-	-	9	32,1	9	32,1	9	32,1	28	3,89
5.	Sanksi yang diberikan oleh pimpinan.	-	-	2	7,1	11	39,3	6	21,4	9	32,1	28	3,78
Jumlah			28,5		46,4		182		106,8		135,6		17,73
Rata-Rata			<b>5,7</b>		<b>9,28</b>		<b>36,4</b>		<b>21,36</b>		<b>27,12</b>		<b>3,55</b>



**Tabel 14. Rekapitulasi Rata-rata Hasil Kepuasan Kerja Karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Pengawasan**

No	Unit Kerja	Rata-rata					Skor Rata-rata
		Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4	Kategori 5	
1.	ADUM dan ADAK	7,46	9,64	23,44	27,58	31,7	3,65
2.	UPT	5,7	9,28	36,4	21,36	27,12	3,55
	Rata-Rata	6,58	9,46	29,92	24,47	29,41	3,6

Tabel 14 di atas menunjukkan rata-rata 59,28% karyawan ADUM dan ADAK menjawab memuaskan dan sangat memuaskan tentang pengawasan, 23,44% menjawab kurang memuaskan dan 17,1% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari pengawasan terlihat 7,46% karyawan menjawab sangat tidak memuaskan, 9,46% menjawab tidak memuaskan, 23,44% menjawab kurang memuaskan, 27,58% menjawab memuaskan, 31,7% menjawab sangat tidak memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pengawasan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,65.

Selanjutnya Tabel 14 di atas menunjukkan rata-rata 48,48% karyawan UPT menjawab memuaskan dan sangat memuaskan tentang pengawasan, 36,4% menjawab kurang memuaskan dan 14,98% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari pengawasan terlihat 5,7% karyawan menjawab sangat tidak memuaskan,

9,28% menjawab kategori tidak memuaskan, 36,4% kurang memuaskan, 21,36% memuaskan, 27,12% sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan UPT di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pekerjaan berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 3,55.

Bila dilihat secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pengawasan berada kategori baik dengan skor rata-rata 3,6.

## 5. Sarana dan Prasarana

Data mengenai kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari sarana dan prasarana pada dua lokasi penelitian payung terlihat pada Tabel 15 dan 16 berikut ini.

**Tabel 15. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Sarana dan Prasarana**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	Kategori 1		Kategori 2		Kategori 3		Kategori 4		Kategori 5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Kondisi ruangan kerja.	-	-	-	-	1	3,4	8	27,6	20	68,9	29	4,65
2.	Kelengkapan sarana dan prasarana.	-	-	1	3,4	1	3,4	10	34,5	17	58,6	29	4,48
3.	Tata ruang kantor.	-	-	2	6,9	4	13,8	11	37,9	12	41,4	29	4,14
4.	Pemenuhan kebutuhan akan sarana dan prasarana yang diperlukan.	-	-	2	6,9	2	6,9	15	51,7	10	34,5	29	4,14
Jumlah			-		10,3		27,5		151,7		172,3		17,41
Rata-Rata			-		2,57		6,87		37,92		43,08		4,35

**Tabel 16. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan  
Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di Politeknik Kesehatan Kemenkes  
Padang Ditinjau dari Sarana dan Prasarana**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	Kategori 1		Kategori 2		Kategori 3		Kategori 4		Kategori 5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Kondisi ruangan kerja.	-	-	3	10,7	10	35,7	7	25	8	28,6	28	3,72
2.	Kelengkapan sarana dan prasarana.	1	3,6	2	7,1	9	32,1	6	21,4	10	35,7	28	3,78
3.	Tata ruang kantor.	1	3,6	1	3,6	11	39,3	9	32,1	6	21,4	28	3,64
4.	Pemenuhan kebutuhan akan sarana dan prasarana yang diperlukan.	-	-	4	14,3	7	25	10	35,7	7	25	28	3,71
Jumlah			7,2		35,7		132,1		114,2		110,7		14,85
Rata-Rata			<b>1,8</b>		<b>8,93</b>		<b>33,03</b>		<b>28,55</b>		<b>27,68</b>		<b>3,71</b>

**Tabel 17. Rekapitulasi Rata-rata Hasil Kepuasan Kerja Karyawan di  
Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Sarana  
Prasarana**

No	Unit Kerja	Rata-rata					Skor Rata-rata
		Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4	Kategori 5	
1.	ADUM dan ADAK		<b>2,57</b>	<b>6,87</b>	<b>37,92</b>	<b>43,08</b>	<b>4,35</b>
2.	UPT	<b>1,8</b>	<b>8,93</b>	<b>33,03</b>	<b>28,55</b>	<b>27,68</b>	<b>3,71</b>
Rata-Rata		<b>0,9</b>	<b>5,75</b>	<b>19,95</b>	<b>33,24</b>	<b>35,38</b>	<b>4,03</b>

Tabel 17 di atas menunjukkan rata-rata 81% karyawan ADUM dan ADAK menjawab memuaskan dan sangat memuaskan, 6,87% menjawab kurang memuaskan dan 2,57% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari sarana dan prasarana terlihat tidak ada karyawan menjawab sangat tidak memuaskan, 2,57% menjawab tidak memuaskan, 6,87% menjawab kurang memuaskan, 37,92% menjawab memuaskan, 43,08% menjawab sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Umum

dan Administrasi Akademik di Poltekkes Kemenkes Padang ditinjau dari pengawasan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,35.

Selanjutnya, Tabel 17 di atas menunjukkan rata-rata 56,23% karyawan UPT menjawab memuaskan dan sangat memuaskan tentang sarana dan prasarana, 33,03% menjawab kurang memuaskan dan 10,73% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari sarana dan prasarana terlihat 1,8% karyawan menjawab sangat tidak memuaskan, 8,93% menjawab kategori tidak memuaskan, 33,03% kurang memuaskan, 28,55% memuaskan, 27,68% sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan UPT di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pekerjaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,71.

Bila dilihat secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari sarana dan prasarana berada kategori baik dengan skor rata-rata 4,03.

## **6. Hubungan Sosial**

Data mengenai kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari hubungan sosial pada dua lokasi penelitian payung terlihat pada Tabel 18 dan 19 berikut ini.

**Tabel 18. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan  
Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik  
Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Hubungan Sosial**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	1		2		3		4		5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Kepercayaan yang diperlihatkan oleh rekan kerja.	1	3,4	5	17,2	3	10,3	14	48,3	6	20,7	29	3,65
2.	Kepedulian yang diperlihatkan oleh rekan kerja.	1	3,4	3	10,3	5	17,2	12	41,4	8	27,6	29	3,79
3.	Keterbukaan yang diperlihatkan oleh rekan kerja.	1	3,4	3	10,3	3	10,3	13	44,8	9	31	29	3,89
4.	Sikap tenggang rasa yang diperlihatkan oleh rekan kerja.	-	-	1	3,4	2	6,9	16	55,2	11	37,9	29	4,38
5.	Sikap saling menghargai yang diperlihatkan oleh rekan kerja.	-	-	2	6,9	5	17,2	12	41,4	10	34,5	29	4,03
Jumlah			10,2		48,1		61,9		231,1		151,7		19,74
Rata-Rata			<b>2,04</b>		<b>9,62</b>		<b>12,38</b>		<b>46,22</b>		<b>30,34</b>		<b>3,95</b>

**Tabel 19. Distribusi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan UPTdi  
Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Hubungan  
Sosial**

No.	Seberapa puas, senang dan nyaman Bapak/Ibu terhadap aspek-aspek berikut :	1		2		3		4		5		N	Skor Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Kepercayaan yang diperlihatkan oleh rekan kerja.	-	-	1	3,6	11	39,3	7	25	9	32,1	28	3,86
2.	Kepedulian yang diperlihatkan oleh rekan kerja.	-	-	-	-	12	42,8	10	35,7	6	21,4	28	3,78
3.	Keterbukaan yang diperlihatkan oleh rekan kerja.	2	7,1	4	14,3	9	32,1	6	21,4	7	25	28	3,43
4.	Sikap tenggang rasa yang diperlihatkan oleh rekan kerja.	-	-	2	7,1	8	28,6	10	35,7	8	28,6	28	3,86
5.	Sikap saling menghargai yang diperlihatkan oleh rekan kerja.	-	-	1	3,6	10	35,7	11	39,3	6	21,4	28	3,79
Jumlah			7,1		28,6		178,5		157,1		128,5		18,73
Rata-Rata			<b>1,42</b>		<b>5,72</b>		<b>35,7</b>		<b>31,42</b>		<b>25,7</b>		<b>3,74</b>

**Tabel 20. Rekapitulasi Rata-rata Hasil Kepuasan Kerja Karyawan di  
Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Ditinjau dari Hubungan Sosial**

No	Unit Kerja	Rata-rata					Skor Rata-rata
		Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4	Kategori 5	
1.	ADUM dan ADAK	<b>2,04</b>	<b>9,62</b>	<b>12,38</b>	<b>46,22</b>	<b>30,34</b>	<b>3,95</b>
2.	UPT	<b>1,42</b>	<b>5,72</b>	<b>35,7</b>	<b>31,42</b>	<b>25,7</b>	<b>3,74</b>
Rata-Rata		<b>1,73</b>	<b>7,67</b>	<b>24,04</b>	<b>38,82</b>	<b>28,02</b>	<b>3,83</b>

Tabel 20 di atas menunjukkan rata-rata 76,56% karyawan ADUM dan ADAK menjawab memuaskan dan sangat memuaskan tentang hubungan sosial, 12,38% menjawab kurang memuaskan dan 11,66% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari hubungan sosial terlihat 2,04% karyawan menjawab sangat tidak memuaskan, 9,62% menjawab tidak memuaskan, 12,38% menjawab kurang memuaskan, 46,22% menjawab memuaskan, 30,34% menjawab sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan Bagian Administrasi Umum dan Administrasi Akademik di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pengawasan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,95.

Selanjutnya, Tabel 20 di atas menunjukkan rata-rata 57,12% karyawan UPT menjawab memuaskan dan sangat memuaskan, 35,7% menjawab kurang memuaskan dan 7,14% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Dengan demikian rata-rata kepuasan kerja karyawan ditinjau dari pekerjaan terlihat 1,42% karyawan menjawab sangat tidak memuaskan, 5,72% menjawab kategori tidak memuaskan, 35,7% kurang memuaskan, 31,42% memuaskan, 25,7% sangat memuaskan. Jadi, kepuasan kerja karyawan pada UPT di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari pekerjaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,74.

Bila dilihat secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang ditinjau dari sarana dan prasarana berada kategori baik dengan skor rata-rata 3,83.

Persentase rata-rata keseluruhan dari perencanaan pengajaran yang dilakukan dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP menurut persepsi mahasiswa yang menyatakan selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah dapat dilihat rekapitulasinya pada Tabel 21 berikut ini.

**Tabel 21. Rekapitulasi Rata-rata Persentase Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang**

No.	Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang	Rata-rata					Skor Rata-Rata
		Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4	Kategori 5	
1.	Pekerjaan	3,53	4,56	22,07	60,98	39,27	3,86
2.	Insentif	1,42	4,57	29,4	33,27	31,3	3,85
3.	Kebijakan Pimpinan	5,63	6,73	21,08	30,3	36,20	3,84
4.	Pengawasan	6,58	9,46	29,92	24,47	29,41	3,6
5.	Sarana dan Prasarana	0,9	5,75	19,95	33,24	35,38	4,03
6.	Hubungan Sosial	1,73	7,67	24,04	38,82	28,02	3,83
Rata-Rata		3,30	6,46	20,90	36,85	33,26	3,84

Tabel 21 di atas menunjukkan rata-rata 70,11% karyawan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan menjawab memuaskan dan sangat memuaskan, 20,90% karyawan menjawab kurang memuaskan dan 9,76% karyawan menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan.

Rata-rata kepuasan kerja karyawan terlihat 3,30% karyawan menunjuk pada perasaan/keadaan sangat tidak memuaskan, sangat tidak menyenangkan, atau sangat tidak nyaman, 6,46% menunjuk pada perasaan/keadaan tidak memuaskan, tidak menyenangkan, atau tidak

nyaman, 20,90% menunjuk pada perasaan/keadaan kurang memuaskan, kurang menyenangkan, atau kurang nyaman, 36,85% menunjuk pada perasaan/keadaan memuaskan, menyenangkan, atau nyaman dan 33,26% menunjuk pada perasaan/keadaan sangat memuaskan, sangat menyenangkan, atau sangat nyaman. Jadi, kepuasan kerja karyawan Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang berada pada kategori baik dengan perolehan skor rata-rata 3,84

## **B. Pembahasan**

Secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang sudah baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang, 70,11% karyawan menjawab memuaskan dan sangat memuaskan, 20,90% karyawan menjawab kurang memuaskan dan 9,76% karyawan menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan. Bila di lihat dari rata-rata kepuasan kerja karyawan 3,84.

Meskipun kategorinya sudah berada pada kategori baik, 3,84 tentunya perlu diperhatikan supaya bisa menjadi lebih baik lagi. Karena didalam setiap indikator masih ada yang menduduki kategori lebih rendah seperti dalam hal pengawasan bisa dilihat rata-rata 53,88% karyawan menjawab memuaskan dan sangat memuaskan, 29,92% karyawan menjawab kurang memuaskan dan 16,04 karyawan menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan dengan rata-rata 3,6.



Tentunya pengawasan perlu diperhatikan lagi agar pimpinan lebih mempedulikan karyawan dalam hal melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya pengawasan itu mampu mendekati kepuasan kerja karyawan yang diinginkan. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Kreitner (1992) dalam Ernie (2006:326) bahwa “pengawasan dan pengendalian diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan”.

Bisa dikatakan kalau seorang pimpinan tidak memperhatikan karyawan tentunya kepuasan kerja mereka akan menurun karena mereka merasa dihargai semua pekerjaan yang mereka lakukan. Pimpinan dapat melakukan pengawasan dari awal, proses dan akhir. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Ernie (2006:328) bahwa “pengawasan dapat dilakukan berdasarkan proses kegiatan yang dimulai dari pengawasan awal, pengawasan proses, dan pengawasan akhir”. Selain itu Ernie (2006:328) juga mengemukakan bahwa pengawasan dapat dilakukan secara internal dan eksternal, dan pengawasan berdasarkan fungsi operasional dalam manajemen.

Diharapkan dengan melakukan kegiatan-kegiatan di atas pimpinan seyogyanya melihat dimana letak tidak puasnya karyawan sehingga mampu dibenahi. Pimpinan harus mengakui bahwa bila kepuasan kerja karyawan menurun tentu akan sangat berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Selanjutnya, bila dilihat dari persentase rata-rata tertinggi terletak pada indikator sarana dan prasarana yaitu 68,62% berada pada kategori

memuaskan dan sangat memuaskan, 19,95 karyawan menjawab kurang memuaskan dan 6,65% menjawab tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan dengan rata-rata 4,03.

Kategori yang sudah tinggi ini tentunya harus tetap diperhatikan, apalagi ini masalah sarana dan prasarana yang terus mengalami peningkatan kualitas jenis sarana dan prasarana. Adapun aspek yang perlu diperhatikan dalam sarana dan prasarana ini adalah perencanaan, pengadaan, pengaturan, penggunaan, penyingkiran sarana dan sebagainya, (Suharsimi, 2008:275-280).

Kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan dalam setiap kegiatan itu agar bisa kegiatan pengelolaan sarana dan prasarana berjalan dengan lancar. Seperti dalam hal perencanaan sarana dan prasarana tentunya perlu diberikan kepuasan kerja oleh karyawan dalam mengadakan menganalisis rencana, mengidentifikasi, menginventarisasi, menseleksi, mencari dana dalam hal sarana dan prasarana sehingga kegiatan perencanaan dapat berjalan lancar. Bila karyawan ditekan tentunya pelaksanaan kerja mereka disetiap kegiatan itu akan bermasalah. Begitu juga dalam hal pengaturan dan penggunaan sarana dan prasarana yang ada dikantor. Karyawan perlu diberi kesempatan pada karyawan menyalurkan aspirasinya, dengan bimbingan atasan sehingga mereka dapat melaksanakan kegiatan dengan baik. Sampai halnya nanti dalam hal penyingkiran atau penghapusan sarana dan prasarana. Pimpinan perlu memperhatikan hal ini agar sarana dan prasarana bisa terkelola dengan

baik. Apalagi sekarang Politeknik Kesehatan Kemenkes ini sedang produksinya.

Begitu juga untuk indikator yang lainnya perlu ditindak lanjuti seperti indikator pekerjaan dengan rata-rata 3,86, insentif dengan rata-rata 3,85, kebijakan pimpinan dengan rata-rata 3,84 dan hubungan sosial dengan rata-rata 3,84. Secara keseluruhan indikator tersebut sudah berada pada kategori baik. Tentunya itu masih perlu ditingkatkan supaya kepuasan kerja karyawan itu betul-betul terealisasi dengan baik. Dimana semua indikator itu cukup mewakili kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian sebelumnya sehubungan dengan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator pekerjaan berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,86. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tentang pekerjaan sudah baik.
2. Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator insentif berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,85. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tentang insentif sudah baik.
3. Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator kebijakan pimpinan berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,84. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tentang kebijakan pimpinan sudah baik.
4. Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator pengawasan berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,6. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tentang pengawasan sudah baik.

5. Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator pekerjaan berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,86. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tentang sarana dan prasaran sudah baik.
6. Kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes untuk indikator hubungan sosial berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,84. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tentang hubungan sosial sudah baik.
7. Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan di Politeknik Kesehatan Kemenkes berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,84. Dengan demikian kepuasan kerja sudah baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan yaitu;

1. Diharapkan kepada Direktur Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang lebih meningkat kepuasan kerja, karena masih ada aspek yang perlu ditingkatkan.
2. Karyawan diharapkan lebih meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pekerjaan itu mampu memberikan kepuasan kerja dalam pelaksanaannya.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Ali Imron. 1995. Pembinaan Guru Indonesia. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Ernie Tisnawati Sule. 2006. Pengantar manajemen. Jakarta: Kencana
- M. As'ad. 2003. Psikologi Industri; Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Robbins, Stephen. P. 2002. Perilaku Organisasi. Terjemahan Halida dan Dewi Sartika. Jarkta: Erlangga.
- Sondang P Siagian. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Strauss, George dan Leonard Sayles. 1996. Manajemen Personalialia. Terjemahan. Grace. M. Hadikusuma dan Rochmulyati Hamzah. Jakarta: Teruna Grafica.
- Suharsimi, Arikunto. 2008. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta; IKAPI.
- Vaithzal Rivai. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- T. Hani Handoko. 1995. Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Wixley, Kenneth N dan Yulk, Gari A. 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta: Rineka Cipta.

**HALAMAN PENGESAHAN  
PROPOSAL PENELITIAN**

1. Penelitian : Kepuasan Kerja Karyawan Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Padang
2. Bidang Penelitian : Manajemen Pendidikan
3. Ketua Peneliti
- a. Nama Lengkap : Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed.
  - b. Jenis Kelamin : Perempuan
  - c. NIP : 19580325 199403 2. 001
  - d. Disiplin Ilmu : Manajemen Satuan Pendidikan
  - e. Pangkat/Golongan : **Penata Muda Tk. I / III b**
  - d. Jabatan Struktural : Pembantu Dekan I FIP UNP
  - e. Fakultas/Jurusan : Ilmu Pendidikan / Administrasi Pendidikan
  - f. Alamat : Jalan Prof. Dr. Hamka UNP Air Tawar Padang.
  - g. Telpon/Fax/E-mail : 07517058693
  - h. Alamat Rumah : Jl. Belibis E/12, Padang 25131
  - i. Telpon/Faks/E-mail : 081363070180 ng@fip.unp.ac.id
3. Jumlah Anggota Peneliti : 2 orang
- Nama Anggota : 1. Sulastri  
2. Yossy Dharma M  
3. Arif Ade Putra
4. Lokasi Penelitian : Kota Padang – Sumatera Barat
- Jumlah biaya Penelitian : Rp 7.500.000

Terbilang: Tujuh Juta Lima Ratus Ribu Rupiah

Mengetahui/Menyetujui;  
Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan  
UNP-Padang

Padang, Mei 2011  
Ketua Peneliti,

Prof. Dr. Firman, MS, Kons  
NIP. 19610225198602.1.001

Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed.  
NIP. 19580325 199403 2. 001

DIPA REGULER-FIP

## **LAPORAN PENELITIAN**

### **KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN PADANG**



Oleh:

Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed. NIP. 19580325 199403 2. 001  
Sulastri, S. Pd., M. Pd. NIP. 19811001 200812 2. 004

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2011**



## KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

### KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK KESEHATAN (POLTEKKES) KEMENKES PADANG

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
Kepuasan kerja karyawan	1. Perasaan senang	a. Penempatan karyawan	1, 2
		b. Pelaksanaan pekerjaan	3, 4, 5
		c. Hubungan sosial	6, 7, 8,9,10
		d. Kebijakan organisasi	11,12
	2. Perasaan lega	a. Hasil dan standar pekerjaan	13,14,
		b. Hubungan sosial	15
		c. Kondisi ruang kerja	16
		d. Kebijakan organisasi	17
	3. Tidak mengeluh	a. Kebijakan pimpinan	16, 17, 18, 19,20
		b. Sarana dan prasarana	21,22,23
		c. Reward dan penghargaan	24
		d. Kondisi ruang kerja	25,
		e. Pelaksanaan pekerjaan	26,27
		f. Hubungan sosial	28
	4. Bersemangat	a. Kondisi ruang kerja	29
		b. Pelaksanaan pekerjaan	30,31
c. Sikap pimpinan		32,33	
d. Kebijakan pimpinan		34	
e. Reward dan penghargaan		34, 35	

## **PENGANTAR ANGKET PENELITIAN**

Yth. Karyawan/i

Politeknik Kesehatan (Poltekkes) KemenKes Padang

di

Tempat

Dengan hormat, terlebih dahulu saya mendo'akan semoga Bapak/Ibu berada dalam keadaan sehat selalu dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari. Amin.

Dalam Kesibukan Bapak/Ibu cukup sibuk dalam melaksanakan tugas sehari-hari, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan sedikit waktu untuk dapat mengisi angket penelitian ini (terlampir). Angket yang saya berikan kepada Bapak/Ibu ini bertujuan untuk memperoleh informasi atau data yang berkenaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Politeknik Kesehatan (Poltekkes) Padang yang nantinya dipergunakan sebagai bahan untuk menyusun skripsi.

Data atau informasi yang diperoleh semata-mata untuk kepentingan pengelolaan pendidikan di masa datang dan tidak ada maksud lain yang dapat merugikan Bapak/Ibu. Oleh sebab itu sudilah kiranya Bapak/Ibu memberikan informasi yang sesungguhnya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu temui, alami, rasakan dan ketahui. Selanjutnya data atau informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Padang,      November 2011  
Peneliti,

Mahasiswa yang Dipayungi

## PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Angket ini dibuat dalam bentuk pertanyaan dan masing-masing pertanyaan disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Pilihan jawaban tersusun dalam bentuk: Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang dan Tidak Pernah.

Kepada Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap cocok dengan memberikan tanda cek (V) pada tempat/kolom yang sudah disediakan.

### Contoh :

No.	Pertanyaan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Bapak/Ibu merasa puas terhadap posisi dan jabatan masing-masing.	V				
2.	Bapak/Ibu merasa tidak senang dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawab Bapak/Ibu.		V			

### Keterangan :

**SL** : Selalu

**SR** : Sering

**KD** : Kadang-kadang

**JR** : Jarang

**TP** : Tidak Pernah

## ANGKET PENELITIAN

### KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK KESEHATAN (POLTEKKES) KEMENKES PADANG

No.	Pertanyaan	SL	SR	KD	JR	TP
1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya merasa senang terhadap penempatan yang dilakukan pimpinan					
2.	Saya tidak senang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
3.	Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan senang hati.					
4.	Saya tidak senang menerima umpan balik yang diberikan pimpinan sehubungan dengan hasil pekerjaan dilakukan.					
5.	Saya merasa kesal jika pimpinan memberikan pekerjaan dengan cara memerintah.					
6.	Adanya rasa saling percaya diantara sesama rekan kerja membuat saya senang dalam bekerja.					
7.	Jika saya dinasehati oleh pimpinan karena kesalahan yang dilakukan, saya merasa dongkol menerimanya.					
8.	Saya merasa puas dengan penjelasan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
9.	Jika ada rekan kerja saya memberikan masukan seperti ide, saran atau pendapat, Saya menerima dengan senang hati.					
10.	Kebijakan pimpinan dengan memberikan tugas tambahan, saya laksanakan dengan senang hati					
11.	Kebijakan pimpinan dalam mengeluarkan aturan-aturan jam kerja, saya terima dengan senang hati					
12.	Saya merasa puas dengan kebijakan pimpinan dalam pemberian insentif					
13.	Saya merasa lega dengan hasil pekerjaan yang saya capai karena sesuai standar					
14.	Saya merasa lega atas penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap prestasi kerja yang saya capai					

1	2	3	4	5	6	7
15.	Saya merasa lega karena rekan-rekan kerja saling membantu terutama bila menghadapi kesulitan					
16.	Perasaan saya lega karena kondisi ruangan yang kondusif					
17.	Saya merasa lega dengan rotasi pekerjaan yang dilakukan pimpinan dalam periode tertentu					
18.	Saya tidak mengeluh bila tiba-tiba memberikan pekerjaan lain disaat saya sedang sibuk bekerja					
19.	Saya tidak mengeluh dengan kebijakan pimpinan untuk melakukan pengawasan langsung secara mendadak					
20.	Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan standar pekerjaan membuat saya mengeluh					
21.	Saya tidak mengeluh dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang ada di kantor					
22.	Saya tidak mengeluh dengan kekurangan sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaan.					
23.	Saya tidak mengeluh bila harus menggunakan sarana dan prasarana yang sudah tidak modern lagi tapi cukup membantu pelaksanaan pekerjaan					
24.	Saya tidak mengeluh dengan jumlah tunjangan yang diberikan pimpinan dalam melaksanakan tugas tambahan					
25.	Saya tidak mengeluh dengan tata ruang kantor yang sudah ada sekarang					
26.	Saya akan mengeluh bila pimpinan tidak jelas memberikan penjelasan pelaksanaan pekerjaan					
27.	Saya mengeluh dengan beratnya tanggung jawab pekerjaan yang saya pikul					
28.	Saya tidak mengeluh dengan hubungan social saya dengan rekan-rekan kerja, karena kami saling menghargai					
29.	Saya bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan karena tata ruang kantor kondusif					
30.	Saya bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan meskipun pimpinan tidak berada di kantor					

1	2	3	4	5	6	7
31.	Tantangan pekerjaan yang saya hadapi, merupakan semangat bagi saya untuk mencari solusi pekerjaan yang terbaik					
32.	Saya bersemangat dalam bekerja karena pimpinan memberikan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan					
33.	Saya bersemangat dalam bekerja karena pimpinan menunjukkan sikap kekeluargaan					
34.	Saya bersemangat dengan kebijakan pimpinan mengadakan acara seperti upacara, olah raga, <i>open house</i> dan sebagainya					
35.	Penghargaan yang diberikan pimpinan menjadikan semangat baru bagi saya untuk mengukur prestasi lagi					