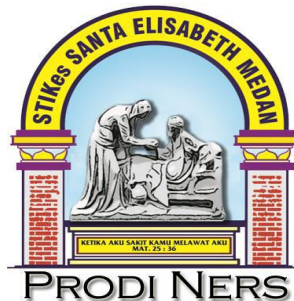


SKRIPSI

**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT DI RUANGAN IGD DAN ICU
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH
MEDAN TAHUN 2017**



Oleh :

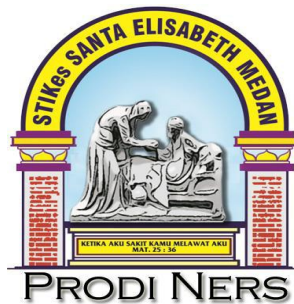
CINDY CRYSTAL CAPRY ZEGA

032013007

**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2017**

SKRIPSI

HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANGAN IGD DAN ICU RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2017



Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Dalam Program Studi Ners
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

Oleh :
CINDY CRY S CAPRY ZEGA
032013007

**PROGRAM STUDI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2017**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : CINDY CRY S CAPRY ZEGA
NIM : 032013007
Program Studi : Ners
Judul Skripsi : Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja
Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit
Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIKes Santa Elisabeth Medan.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis

Cindy Crys Capry Zega



PROGRAM STUDI NERS STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

Tanda Persetujuan

Nama : Cindy Crys Capry Zega
NIM : 032013007
Judul : Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Perawat
Ruangan IGD Dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
Tahun 2017

Menyetujui untuk diujikan pada Ujian Skripsi jenjang Sarjana Keperawatan
Medan, 23 Mei 2017

Pembimbing II

Pembimbing I

(Seri Rayani Bangun, S.Kp., M.Biomed) (Lindawati Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep)

Mengetahui
Ketua Program Studi Ners

(Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN)

**Telah diuji,
Pada tanggal, 23 Mei 2017**

PANITIA PENGUJI

Ketua :

Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep

Anggota : 1.

Seri Rayani Bangun, S.Kp., M.Biomed

2.

Yesschi A. Tambunan, S.Kep., Ns., M.Kes

**Mengetahui
Ketua Program Studi Ners**

(Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN)



PROGRAM STUDI NERS STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Cindy Crys Capry Zega
NIM : 132013007
Judul : Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang
IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Telah disetujui, diperiksa dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Sebagai Persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan
Pada Selasa, 23 Mei 2017 Dan Dinyatakan LULUS

TIM PENGUJI:

TANDA TANGAN

Penguji I : Lindawati F. Tampubolon, S.Kep., Ns., M.Kep _____

Penguji II : Seri Rayani Bangun, S.Kp., M.Biomed _____

Penguji III : Yesschi A. Tambunan, S.Kep., Ns., M.Kes _____

Mengetahui

Mengesahkan

Ketua Program Studi Ners

Ketua STIKes Santa Elisabeth

(Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN) (Mestiana Br. Karo, S.Kep., Ns., M.Kep)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CINDY CRY S CAPRY ZEGA

Nim : 032013007

Program Studi : Ners

Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan **Hak Bebas Royalti Non-eklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul : Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan hak bebas royalti Non-eklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan menyimpan, mengalih media formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan, 27 Mei 2017

Yang menyatakan

(Cindy Crys Capry Zega)

ABSTRAK

Cindy Crys Capry Zega 032013007

Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Program Study Ners 2017

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja

(xx + 71 + Lampiran)

Self efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan tersebut mendorong seseorang untuk terus berusaha dengan giat dan gigih untuk melakukan upayanya sehingga tindakan yang dilakukan maksimal dan menimbulkan kepuasan. Kepuasan adalah pandangan seseorang berupa sikap yang positif meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *cross sectional* menggunakan *uji chi square*. Data tentang *self efficacy* dan kepuasan diambil dari 29 subjek dengan menggunakan kuisioner, dengan teknik *total sampling*. Hasil penelitian diperoleh nilai $p = 0,018 (< \alpha 0,05)$ dengan simpulan ada hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU, mayoritas perawat IGD dan ICU memiliki *self efficacy* tinggi (58,6%), dan mayoritas perawat merasa puas (55,2%). Diharapkan *self efficacy* dapat ditingkatkan di bidang *strength* perawat dengan membentuk program kegiatan atau pelatihan untuk meningkatkan pelayanan keperawatan sehingga perawat merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan pasien merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan.

Daftar pustaka (1997 - 2016)

ABSTRACT

Cindy Crys Capry Zega 032013007

The Correlation between Self Efficacy with Nurses' Job Satisfaction in IGD and ICU Room of Medan Santa Elisabeth Hospital Year 2017

Nursing Study Program, 2017

Keywords: Self Efficacy, Job Satisfaction

(xx + 71 + Attachments)

Self efficacy is a belief of someone with his ability to do a job, in order to get a success. The belief encourages a person to make an effort diligently and hard in doing his effort so the action which is done maximally and give the satisfaction. Satisfaction is a view of someone about positive attitude includes feeling and job behavior. This study aims to analyze the correlation of self efficacy and nurses' job satisfaction in IGD and ICU room. This research was conducted by cross sectional approach using ujichi square. Data on self efficacy and satisfaction were taken from 29 subjects by using questionnaires, by total sampling technique. The result of this research is $p = 0,018 (<\alpha 0,05)$ with the conclusion that there is a correlation of self efficacy and nurses' job satisfaction in IGD and ICU room, the majority of nurses of IGD and ICU have high self efficacy (58,6%), and the majority of nurses are satisfied (55.2%) .It is expected that self-efficacy can be improved in nurses' strength field by making an activity or training program which improve nursing services so the nurses are satisfied with their working and the patients are satisfied with the services provided.

References (1997 - 2016)

STIKES

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah “**Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan IGD Dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2017**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan jenjang S1 Ilmu Keperawatan Program Studi Ners di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Santa Elisabeth Medan.

Penyusunan skripsi ini telah banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan, dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Mestiana Br. Karo, S.Kep., Ns., M.Kep selaku ketua STIKes yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan dan yang telah sabar memberikan waktu, dalam membimbing dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Samfriati Sinurat, S.Kep., Ns., MAN selaku Ketua Program Studi Ners STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan STIKes Santa Elisabeth Medan.

3. Dr. Maria Christina, MARS selaku Direktur Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
4. Lindawati Tampubolon S.Kep., Ns., M.Kep selaku dosen pembimbing I, yang telah membantu. Membimbing, dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Seri Rayani S.Kp., M.Biomed selaku dosen penguji II, yang juga telah membantu, membimbing, memberikan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Yesschi A. Tambunan, S.Kep., Ns., M.Kes selaku dosen penguji III yang telah membantu, membimbing, memberikan saran dan kritikan kepada penulis untuk perbaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staff Pengajar STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah membimbing dan mendidik peneliti dalam upaya pencapaian pendidikan sejak semester I sampai semester VIII.
8. Teristimewa kepada keluarga besarku Ayah tercinta Taruli Zega dan Ibunda tercinta Miriam M. Waruwu, atas doa, cinta dan kasih sayang, motivasi, dukungan materi, dan kesabaran yang telah diberikan kepada penulis serta kepada adik saya Berianna Zega, Desmonda Zega, Elva Indra Zega dan Tri Merry Natalia Zega yang selalu memberikan dukungan dan doa.
9. Sahabat dan teman terdekat penulis Agus Putriani Harefa, Festi halawa, Iman Bahagia Halawa dan teman - teman kamar 10 : Lena K. Mendrofa, Rosarina Zebua, Englin M. Tinambunan, Noni A. Naibaho, Neno Tambunan, Septiani

Simbolon, Mantika Silaban, Grace Situmorang, dan Jeni Samosir yang selalu memberi dukungan dan doa.

10. Seluruh teman seperjuangan penulis mahasiswa program studi Ners terkhusus angkatan VII Stambuk 2013, yang selalu memberikan semangat, saling mendukung dan memberi masukan selama proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik isi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa mencurahkan berkat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam keperawatan.

Medan, 23 Mei 2017

Penulis

Cindy Crys Capry Zega

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Sampul Dalam.....	ii
Halaman Persyaratan Gelar	iii
Surat Pernyataan	iv
Halaman Persetujuan	v
Halaman Penetapan Panitia Penguji.....	vi
Halaman Pengesahan.....	vii
Surat Pernyataan Publikasi	viii
Abstrak.....	ix
Abstract.....	x
Kata Pengantar	xi
Daftar Isi.....	xiv
Daftar Tabel.....	xvii
Daftar Bagan	xix
Daftar Diagram	xx
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan umum	5
1.3.2 Tujuan khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat teoritis	6
1.4.2 Manfaat praktis	6
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	 8
2.1 Konsep <i>Self Efficacy</i>	8
2.1.1 Hal-hal yang mempengaruhi efikasi diri	9
2.1.2 Dimensi efikasi diri	13
2.1.3 Proses-proses yang mempengaruhi <i>self efficacy</i>	14
2.1.4 Strategi untuk meningkatkan <i>self efficacy</i>	16
2.2 Kepuasan Kerja.....	17
2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	18
2.2.2 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja	19
2.2.3 Unsur-unsur dan sifat kepuasan kerja	24
2.2.4 Teori-teori kepuasan kerja.....	25
2.2.5 Dampak kepuasan kerja	28
 BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESA PENELITIAN	 30
3.1 Kerangka Konsep.....	30
3.2 Hipotesa Penelitian	31
 BAB 4 METODE PENELITIAN.....	 32
4.1 Rancangan Penelitian.....	32

4.2	Populasi dan Sampel	32
4.2.1	Populasi	32
4.2.2	Sampel	32
4.3	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	33
4.3.1	Klasifikasi variabel	33
4.3.2	Defenisi operasional	34
4.4	Instrumen Penelitian	35
4.5	Lokasi dan Waktu Penelitian	38
4.5.1	Lokasi penelitian	38
4.5.2	Waktu penelitian	39
4.6	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	39
4.6.1	Pengambilan data	39
4.6.2	Teknik pengumpulan data	39
4.6.3	Uji validitas dan reliabilitas	40
4.7	Kerangka Operasional	43
4.8	Analisis Data	44
4.8.1	Statistik Univariat	45
4.8.2	Statistik Bivariat	45
4.9	Etika Penelitian	45
BAB 5	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1	Hasil Penelitian	47
5.1.1	Karakteristik demografi pasien	49
5.1.2	<i>Self efficacy</i> perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	52
5.1.3	Kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	54
5.1.4	Hubungan <i>self efficacy</i> dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	58
5.2	Pembahasan	59
5.2.1	<i>Self efficacy</i> perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	59
5.2.2	Kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	63
5.2.3	Hubungan <i>self efficacy</i> dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	66
BAB 6	SIMPULAN DAN SARAN	69
6.1	Simpulan	69
6.2	Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar Persetujuan Menjadi Responden
2. *Informed Consent*
3. Kuisioner
4. Surat Pengajuan Judul
5. Usulan Judul
6. Surat Permohonan Izin Pengambilan Data Awal
7. Surat Izin Pengambilan Data Awal dari RSE
8. Data Awal
9. Data dan Hasil Penelitian
10. Lembar Konsultasi

STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
Tabel 4.1	Defenisi Operasional Hubungan <i>Self Efficacy</i> Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.....	34
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi <i>Self Efficacy</i> Berdasarkan <i>Magnitude</i> Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	53
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi <i>Self Efficacy</i> Berdasarkan <i>Strength</i> Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	53
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi <i>Self Efficacy</i> Berdasarkan <i>Generally</i> Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	53
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi <i>Self Efficacy</i> Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	54
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Ciri – Ciri Intrinsik Pekerjaan Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	54
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Gaji Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	55
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Kondisi Kerja yang Menunjang Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	55
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Rekan – Rekan Sejawat Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	56

Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Penyelia Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	56
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Prestasi Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	56
Tabel 5.11	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	57
Tabel 5.12	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Promosi Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	57
Tabel 5.13	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang IGD Dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	58
Tabel 5.14	Hasil Tabulasi Silang Antara Hubungan <i>self efficacy</i> Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang IGD Dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	58

DAFTAR BAGAN

No.	Judul	Hal
Bagan 3.1	Kerangka Konsep Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.....	31
Bagan 4.3	Kerangka Operasional Hubungan <i>Self Efficacy</i> Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan IGD Dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.....	42

DAFTAR DIAGRAM

No.	Judul	Hal
Diagram 5.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Responden Di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	49
Diagram 5.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	50
Diagram 5.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden Di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	50
Diagram 5.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja Responden Di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	51
Diagram 5.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja Responden Di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	52
Diagram 5.6	Distribusi Frekuensi <i>Self Efficacy</i> Perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.....	59
Diagram 5.7	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.....	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan perawat di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu rumah sakit. Tuntutan terhadap pelayanan perawat yang bermutu semakin meningkat, seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan hak yang harus diterima dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perawat. Kualitas pelayanan harus terus ditingkatkan sehingga upaya pelayanan kesehatan dapat mencapai hasil yang optimal (Nursalam, 2013).

Banyak hal yang dapat dilakukan supaya pelayanan yang diberikan maksimal salah satunya adalah setiap orang yang bekerja dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan wujud kerjanya. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik wujud kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin rendah pula wujud kerjanya. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita (Marliani, 2015).

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang lebih baik dan bermutu kepada pasien dan keluarga pasien, sehingga citra dan kualitas pelayanan di RS meningkat. Kepuasan kerja perawat sangat mempengaruhi kinerja RS terutama di bidang ketenagaannya, dan bagaimana RS menentukan strategi manajemen di masa yang akan datang.

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan lebih peduli, lebih ramah, ceria dan responsif atau tanggap secara langsung dan cepat dalam melakukan tugasnya sehingga angka ketidakhadiran, pindah tempat kerja, *turn over* (penarikan dan pengunduran diri) dapat berkurang. Dari uraian di atas dijelaskan betapa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan RS ke depannya (Marliani, 2015).

Hasil penelitian Andi (2014) di salah satu rumah sakit swasta Makasaar menunjukkan bahwa persentase kepuasan kerja perawat sebesar 84,53%, tahun 2011 82,5% dan tahun 2012 sebesar 82,12% sedangkan RS itu sendiri ingin meraih target kepuasan kerja hingga mencapai 85%. Hasil penelitian Jamila (2010) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di Jakarta dikategorikan rendah (22,5%), dengan kata lain sebagian besar perawat tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai perawat pelaksana.

Salah satu faktor penentu kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), dimana setiap pekerjaan memerlukan keterampilan sesuai dengan bidang masing-masing. Keterampilan didasari oleh kemampuan pekerja dan keyakinan pekerja itu sendiri akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Kesulitan dan kemudahan dalam bekerja serta perasaan seseorang bahwa keahlian dan kemampuannya dibutuhkan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap puas atau tidaknya pekerja tersebut (Marliani, 2015).

Teori kognitif Bandura (1997) menyatakan bahwa *self efficacy* yang tinggi menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang

tidak menyenangkan. Dengan kata lain, *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mendorongnya untuk giat dan gigih melakukan upayanya, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan diliputi perasaan keragu-raguan akan kemampuannya dan mengakibatkan suatu tindakan yang tidak maksimal, sehingga timbul perasaan tidak puas akan pekerjaan yang dilakukan, dan ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha serta menyukai kerja sama.

Pekerja akan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa kompeten, merasa yakin akan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan baik dan maksimal sehingga tujuan kerja mereka pun tercapai. Individu yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan benar dan tepat waktu, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, mengambil keputusan yang tepat dan cepat dalam mengatasi masalah yang muncul, akan membuat pekerja tersebut mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani kegagalan daripada orang yang memiliki *self efficacy* rendah. Kinerja baik yang dihasilkan oleh seorang karyawan didasarkan pada *self efficacy* tinggi dan ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi (Yakin & Erdil, 2012).

Hasil penelitian Chasanah (2008) menunjukkan bahwa *empowerment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, sedangkan *self efficacy* dan

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Penelitian Nolita (2014) yang dilakukan di salah satu perguruan tinggi swasta Bandar Lampung menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yaitu Putu, dkk (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Novalia (2016) menyebutkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi ada perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2013) tentang kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan *self esteem* pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil penelitian Lau (2012) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil survey data personalia Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, jumlah perawat di ruangan IGD dan ICU adalah 29 orang dengan pendidikan DIII keperawatan dan S1 Keperawatan. Selama tahun 2016, jumlah perawat baru di ruangan IGD berjumlah 8 orang, jumlah perawat *resign* di ruangan IGD 6 orang dan jumlah perawat *resign* 1 orang di ruangan ICU.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada CI ruangan IGD dan ICU menggambarkan alasan perawat *turn over* (keluar dari pekerjaan) yaitu gaji yang tidak cukup atau tidak sesuai dengan keinginan perawat, perawat hanya ingin mencari pengalaman saja, kurangnya komunikasi yang baik dengan atasan, adanya tawaran pekerjaan di institusi yang lain, alasan pribadi seperti menikah/ ingin melanjutkan study, kemudian beliau juga menambahkan masih ada perawat

yang belum terampil dan masih ragu–ragu ketika melakukan tindakan-tindakan tertentu seperti RJP, intubasi, dan tindakan emergency lainnya.

Dari data di atas didapatkan bahwa masih ada perawat *resign* di ruangan IGD dan ICU karna merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, dan masih ada perawat yang merasa ragu, kurang yakin akan kemampuannya, cemas, khawatir, takut salah pada saat melakukan tindakan keperawatan (kurangnya *self efficacy*), kemudian dikaitkan dengan beberapa penelitian sebelumnya didapatkan bahwa ada perbedaan hasil penelitian tentang hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan kuisioner untuk mengetahui apakah ada hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU tahun 2017.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah penelitian yang dirumuskan berdasarkan latar belakang di atas adalah: “Apakah ada hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017?”.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengidentifikasi *self efficacy* perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.
2. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.
3. Mengidentifikasi hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberi informasi tentang hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat untuk dijadikan sebagai bahan acuan atau materi, sumber/ referensi pada penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi pendidikan keperawatan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan menambah ilmu pengetahuan tentang *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk meningkatkan *self efficacy* perawat sehingga kepuasan kerja juga meningkat dan kinerja menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data tambahan untuk peneliti selanjutnya dengan tema *self efficacy* perawat terhadap kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep *Self Efficacy*

Bandura (2001) dalam Feist & Feist (2014) mendefinisikan efikasi diri sebagai “keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari agen manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah.

Cervone (2004) dalam Friedman & Schustack (2011) menjelaskan bahwa *self efficacy* dipandang sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi struktur pengetahuan (apa yang diketahui orang tentang dirinya dan dunia) dan proses penilaian dimana seseorang terus-menerus mengevaluasi situasinya. *Self efficacy* adalah ekspektasi keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. *Self efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud. Tanpa *self efficacy* (keyakinan tertentu yang sangat situasional), orang bahkan enggan mencoba melakukan suatu perilaku. *Self efficacy* menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam satu

tugas tertentu mempengaruhi perilaku kita di masa depan (Friedman & Schustack, 2011).

Selanjutnya, peneliti akan menguraikan hal-hal yang terkait dengan *self efficacy* meliputi : faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri, dimensi efikasi diri, strategi untuk meningkatkan *self efficacy*.

2.1.1 Hal-hal yang mempengaruhi efikasi diri

1. Pengalaman masa lalu

Sumber yang paling berpengaruh dari efikasi diri adalah pengalaman menguasai sesuatu, yaitu performa masa lalu (Bandura, 1997). Secara umum, performa yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan; kegagalan cenderung akan menurunkan hal tersebut. Pernyataan umum ini mempunyai 6 dampak.

Pertama, performa yang berhasil akan meningkatkan efikasi diri secara proporsional dengan kesulitan dari tugas tersebut. Kedua, tugas yang dapat diselesaikan dengan baik oleh diri sendiri akan lebih efektif daripada yang diselesaikan dengan bantuan dari orang lain. Ketiga, kegagalan sangat mungkin untuk menurunkan efikasi saat mereka tau bahwa mereka telah memberikan usaha terbaik mereka. Kegagalan yang terjadi ketika kita tidak sepenuhnya berusaha, tidak lebih mempengaruhi efikasi dibandingkan kegagalan saat kita memberikan usaha terbaik kita. Keempat, kegagalan dalam kondisi rangsangan atau tekanan emosi yang tinggi tidak terlalu merugikan diri dibandingkan kegagalan dalam kondisi maksimal. Kelima, kegagalan sebelum mengukuhkan rasa menguasai

sesuatu akan lebih berpengaruh buruk pada rasa efikasi diri, terutama pada mereka yang mempunyai dampak yang sedikit terhadap efikasi diri, dan pada mereka yang mempunyai ekspektasi yang tinggi terhadap kesuksesan.

2. Modeling sosial (*Vicarious Experiences*)

Efikasi diri meningkat saat kita mengobservasi pencapaian orang lain yang mempunyai kompetensi yang setara, namun akan berkurang saat kita melihat rekan sebaya kita gagal. Saat orang lain tersebut berbeda dari kita, modeling sosial akan mempunyai efek yang sedikit dalam efikasi diri kita. Seorang pengecut tua yang tidak aktif yang melihat seorang pemain sirkus muda yang aktif dan pemberani berhasil berjalan di atas tambang tinggi, akan diragukan mempunyai peningkatan ekspektasi dalam melakukan ulang hal tersebut.

Secara umum, dampak dari modeling sosial tidak sekuat dampak yang diberikan oleh performa pribadi dalam meningkatkan level efikasi diri, tetapi dapat mempunyai dampak yang kuat saat memperhatikan penurunan efikasi diri. Melihat seorang perenang dengan kemampuan yang setara gagal untuk melewati sungai yang bergejolak akan membuat orang yang mengobservasi mengurungkan niat untuk melakukan hal yang sama. Dampak dari pengalaman tidak langsung ini, bahkan mungkin dapat bertahan seumur hidup (Bandura, 1997).

3. Persuasi sosial

Efikasi diri dapat juga diperoleh atau dilemahkan melalui persuasi sosial (Bandura, 1997). Dampak dari sumber ini cukup terbatas, tetapi di

bawah kondisi yang tepat, persuasi dari orang lain dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri. Kondisi pertama adalah bahwa orang tersebut harus mempercayai pihak yang melakukan persuasi. Kata-kata atau kritik dari sumber yang tidak terpercaya. Meningkatkan efikasi diri melalui persuasi sosial, dapat menjadi efektif hanya bila kegiatan yang ingin didukung untuk dicoba berada dalam jangkauan perilaku seseorang. Sebanyak apa pun persuasi verbal dari orang lain tidak dapat mengubah penilaian seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk berlari 100 meter dalam waktu di bawah 8 detik.

Bandura (1997) berhipotesis bahwa daya yang lebih efektif dari sugesti berhubungan langsung dengan status dan otoritas yang dipersepsikan dari orang yang melakukan persuasi. Status dan otoritas tentu saja tidak identik. Sebagai contoh, saran dari seorang psikoterapis kepada pasien fobia bahwa mereka dapat naik ke dalam lift yang penuh, akan lebih mungkin meningkatkan efikasi diri daripada dukungan dari pasangan atau anak seseorang. Akan tetapi, apabila psikoterapis yang sama memberitahukan pasien-pasien bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mengganti saklar lampu yang rusak, pasien ini mungkin tidak akan mendapatkan peningkatan efikasi diri dari kegiatan ini. Selain itu, persuasi sosial juga paling efektif saat dikombinasikan dengan performa yang sukses. Persuasi dapat meyakinkan seseorang untuk berusaha dalam suatu kegiatan dan apabila performa yang dilakukan sukses, baik pencapaian

tersebut maupun penghargaan verbal yang mengikutinya akan meningkatkan efikasi diri di masa depan.

4. Kondisi fisik dan emosional

Sumber terakhir dari efikasi adalah kondisi fisiologis dan emosional dari seseorang (Bandura, 1997). Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa; saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah. Seorang aktor dalam drama sekolah mengetahui semua dialognya saat gladi resik, namun menyadari bahwa ketakutan yang ia rasakan pada malam pembukaan dramalah yang akhirnya membuatnya tidak dapat mengingatnya. Walaupun begitu, dalam beberapa kondisi, jika rangsangan emosional tidak terlalu intens, maka dapat diasosiasikan dengan peningkatan performa sehingga kecemasan normal yang dirasakan aktor tersebut pada malam pembukaan, mungkin dapat meningkatkan ekspektasi kemampuannya. Kebanyakan orang, saat tidak takut, mempunyai kemampuan untuk menangani ular berbisa dan berhasil. Mereka hanya perlu untuk memegang kuat ular tersebut di bagian belakang kepalanya; tetapi untuk banyak orang, rasa takut yang hadir ketika menangani ular akan melumpuhkan mereka dan menurunkan secara drastis ekspektasi mereka untuk dapat melakukan kegiatan tersebut (Bandura, 1997).

Psikoterapis telah lama mengetahui bahwa penurunan kecemasan atau peningkatan rileksasi fisik dapat meningkatkan performa. Informasi

rangsangan berhubungan dengan beberapa variabel. Pertama, tentu saja, adalah tingkat rangsangan biasanya semakin tinggi rangsangan, semakin rendah efikasi diri. Variabel kedua adalah realisme yang dipersepsikan dari rangsangan tersebut. Apabila seseorang mengetahui bahwa rasa takut yang ia rasakan bersifat realistis, seperti saat mengendarai mobil di jalanan pegunungan es, efikasi personal akan meningkat. Akan tetapi, apabila seseorang menyadari akan fobia yang bersifat absurd contohnya ketakutan akan ruang terbuka maka rangsangan emosional cenderung akan menurunkan efikasi. Terakhir, sifat dasar dari tugas adalah variabel tambahan. Rangsangan emosional dapat memfasilitasi penyelesaian yang sukses dari tugas yang mudah dan sederhana namun mungkin akan mengganggu performa dalam melakukan kegiatan yang kompleks (Feist & Feist, 2014).

2.1.2 Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) ada tiga dimensi *self efficacy* yaitu :

1. *Magnitude*

Dimensi *self efficacy* yang mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang dapat diselesaikannya. Individu dengan *magnitude self efficacy* yang tinggi, akan mampu menyelesaikan tugas yang sulit. Sedangkan individu dengan *magnitude self efficacy* yang rendah akan menilai dirinya hanya mampu melaksanakan perilaku yang mudah dan sederhana (*generally*).

2. *Strength*

Suatu kepercayaan diri dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam meraih performa tertentu. *Strength self efficacy* yang tinggi akan tetap bertahan menghadapi hambatan dan masalah. Sedangkan individu dengan *strength self efficacy* yang rendah akan lebih mudah frustrasi ketika menghadapi hambatan atau masalah dalam menyelesaikan tugasnya secara umum.

3. *Generally*

Dimensi *self efficacy* yang mengacu pada tingkat kesempurnaan *self efficacy* dalam situasi tertentu. *Generally* diartikan sebagai keleluasan dari bentuk *self efficacy* yang dimiliki seseorang untuk digunakan dalam situasi lain yang berbeda. Beberapa individu mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi. Namun ada juga individu yang percaya bahwa mereka hanya mampu menghasilkan beberapa perilaku tertentu dalam keadaan tertentu saja.

2.1.3 Proses – proses yang mempengaruhi *self efficacy*

Menurut Bandura (1997), proses psikologis dalam *self efficacy* yang turut berperan dalam diri manusia ada 4 yakni proses kognitif, motivasional, afeksi, dan proses pemilihan/ seleksi.

1. Proses kognitif

Proses kognitif merupakan proses berpikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang difikirkan terlebih dahulu.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih senang membayangkan kesuksesan. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Bentuk tujuan personal juga dipengaruhi oleh penilaian kemampuan diri. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

2. Motivasional

Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi/ dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kegagalan (Bandura, 1997).

3. Afektif

Proses afektif merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Persepsi *self efficacy* tentang kemampuannya mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman,

membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi (Bandura, 1997).

4. Proses pemilihan/ seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka (Bandura, 1997).

2.1.4 Strategi untuk meningkatkan *self efficacy*

Untuk meningkatkan *self efficacy* perawat, ada beberapa strategi yang dapat kita lakukan (Huber, 2006) yaitu :

1. Mengajarkan perawat suatu strategi khusus sehingga dapat meningkatkan kemampuannya untuk fokus pada tugas-tugasnya.
2. Memandu perawat dalam menetapkan tujuan, khususnya dalam membuat tujuan jangka pendek setelah mereka membuat tujuan jangka panjang.
3. Memberikan *reward* untuk performa perawat
4. Mengkombinasi strategi *training* dengan menekankan pada tujuan dan memberi *feedback* pada perawat tentang hasil pembelajarannya.
5. Memberikan *support* atau dukungan pada perawat. Dukungan yang positif dapat berasal dari kepala ruangan seperti pernyataan “kamu dapat melakukan ini”

6. Meyakinkan bahwa perawat tidak terlalu *aroused* dan cemas karena hal itu justru akan menurunkan *self efficacy* perawat.
7. Menyediakan perawat model yang bersifat positif seperti dewasa dan teman sejawat. Karakteristik tertentu dari model dapat meningkatkan *self efficacy* perawat. Modelling efektif untuk meningkatkan *self efficacy* khususnya ketika perawat mengobservasi keberhasilan asuhan keperawatan yang telah dilakukan oleh rekannya dan sebenarnya ia pun bisa melakukannya.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada saat sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Marliani, 2015).

Kepuasan kerja menurut Marliani (2015) adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai

salah satu nilai penting pekerjaan. Berikut ini peneliti akan menguraikan faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, unsur–unsur dan sifat kepuasan kerja, faktor–faktor penentu kepuasan kerja, teori–teori kepuasan kerja, dampak kepuasan kerja.

2.2.1 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan sesuatu yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Apabila harapan lebih besar dari yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas apabila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*equity*)

Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan (Marliani, 2015).

2.2.2 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Berikut ditinjau faktor-faktor ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji dan penyeliaan.

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan di atas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep dari tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi yang tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja (Munandar, 2014).

Berdasarkan survey diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut adalah :

a. Keragaman keterampilan

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

b. Jati diri tugas (*task identity*)

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas misalnya, pekerjaan pada perakitan.

c. Tugas yang penting (*task significance*)

Rasa pentingnya bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia akan cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d. Otonomi

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja (Munandar, 2014).

2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak (Marliani, 2015). Menurut hasil penelitian yang dilakukan Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-

harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Menurut Herzberg, jika dianggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Namun jika dirasakan tinggi atau dirasakan sesuai dengan harapan, maka istilah Herzberg adalah tenaga kerja tidak lagi tidak puas (Munandar, 2014).

3. Penyeliaan

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ia menemukan dua jenis dari hubungan atasan–bawahan: hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai–nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja, penyeliannya membantu memberikan pekerjaan yang menantang kepadanya. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai–nilai yang serupa. Misalnya atasan dengan bawahannya saling tertarik karena dua-duanya senang bermain *bridge*, atau dua-duanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Berdasarkan model dari Locke ini orang dapat mempunyai hubungan keseluruhan yang baik tanpa harus mempunyai hubungan fungsional yang baik, dan sebaliknya (Munandar, 2014).

Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai–nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar

pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Jika atasan memiliki ciri pemimpin yang transformasional, motivasi tenaga kerja akan meningkat dan merasa puas dengan pekerjaannya (Marliani, 2015).

Menurut Nursalam (2016) peran manajer dapat dinilai dari kemampuannya dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan staf. Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis. Kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya. Hal ini perlu ditanamkan kepada manajer agar menciptakan suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Manajer mempunyai lima dampak terhadap faktor lingkungan dalam tugas profesional yaitu komunikasi, potensial perkembangan, kebijaksanaan, gaji atau upah, dan kondisi kerja.

4. Rekan – rekan sejawat yang menunjang

Menurut Marliani (2015) rekan sejawat merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dan atasan dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Ada satuan kerja yang para tenaga kerjanya masing-masing memiliki tugas yang dapat mereka lakukan secara mandiri dikoordinasi oleh pimpinan satuan kerja. Misalnya, bagian penjualan (*sales*). Setiap

pramuniaga bekerja sendiri melayani calon pembeli. Disini pun rekan sejawat yang bekerja dalam ruangan yang sama terutama memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial masing-masing (Munandar, 2014).

Di dalam kelompok kerja sama dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka. Misalnya pada kelompok gugus kendali mutu yang merupakan *problem-solving team* (Munandar, 2014).

5. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak menyenangkan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi-rendah, miring-tegak duduknya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja (Munandar, 2014).

Faktor – faktor penentu kepuasan kerja lainnya menurut Marliani (2015) yaitu

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidang masing-masing. Sukar atau tidaknya pekerjaan serta perasaan seseorang

bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b. Promosi (*promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada-tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

2.2.3 Unsur-unsur dan sifat kepuasan kerja

Berkaitan dengan unsur-unsur kepuasan kerja, Locke menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah *appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job values, providing these values are congruent with or help fulfill one's basic needs*. Kepuasan kerja merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya.

Dari batasan Locke dapat diketahui bahwa ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar dimaksudkan bahwa :

1. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan tersebut
2. Nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Adapun sifat kepuasan kerja, sebagaimana ditegaskan Rambo (dalam mengemukakan kepuasan kerja) merupakan reaksi efektif individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, yang meliputi sikap dan penilaian terhadap

pekerjaan. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki dan berlaku pada dirinya. Semakin besar aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan atau sebaliknya (Marliani, 2015).

2.2.4 Teori-teori kepuasan kerja

1. Teori pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai yang pertama adalah pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan yang kedua adalah pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seseorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Misalnya untuk seorang tenaga kerja, satu aspek dari pekerjaannya (misalnya peluang untuk maju) sangat penting, lebih penting dari aspek-aspek pekerjaan lain (misalnya penghargaan), maka untuk tenaga kerja tersebut kemajuan harus *dibook* lebih tinggi daripada penghargaan (Munandar, 2014).

Menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan suatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasil keluarannya. Tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan tenaga

kerja yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seseorang tenaga kerja lain yang merasa waktu luangnya tidak dapat dinikmati. Contohnya, seorang yang berkepribadian type A atau seseorang yang “kecanduan kerja” (*workaholic*) tidak akan senang jika mendapat waktu libur tambahan (Munandar, 2014).

2. Model dari kepuasan bidang/ bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

Misalnya persepsi seorang tenaga kerja terhadap jumlah honorarium yang seharusnya ia terima berdasarkan unjuk kerjanya dengan persepsinya tentang honorarium yang secara aktual ia terima. Jika individu mempersepsikan jumlah yang ia terima, ia akan merasa salah dan tidak adil. Sebaliknya jika ia mempersepsikan bahwa yang ia terima kurang dari yang sepatutnya ia terima, ia akan merasa tidak puas (Munandar, 2014).

Menurut Lawler, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaannya dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembanding bagi mereka. Tambahan lagi, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang dari apa

yang secara aktual mereka terima dan hasil keluaran yang dipersepsikan dari orang dengan siapa mereka bandingkan diri mereka sendiri (Munandar, 2014).

3. Teori proses bertentangan (*Opponent Process Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*).

Teori proses bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem saraf pusat yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Dihipotesiskan bahwa emosi yang berlawanan, meskipun lebih lemah dari emosi yang asli, akan terus ada dalam jangka waktu yang lebih lama (Munandar, 2014).

Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali ke normal. Ini demikian karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lebih lama (Munandar, 2014).

Berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu, akibatnya ialah bahwa pengukuran

kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai (Munandar, 2014).

2.2.5 Dampak kepuasan kerja

Dampak dari kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas atau kinerja (unjuk kerja)

Lawler dan Porter menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima keduanya adil dan wajar serta diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja (Marliani, 2015).

2. Ketidakhadiran dan *turn over*

Porter dan Stters menyatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sehingga kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Berbeda dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, yang lebih besar kemungkinannya berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara. Misalnya meninggalkan pekerjaan, sering mengeluh, membangkang, mencuri barang milik

perusahaan, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka (Marliani, 2015)..

Berdasarkan penelitian Stress dan Rhodes, ditemukan bahwa tidak ada hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Stteers *et.al* menggambarkan model dari pengaruh terhadap ketidakhadiran. Mereka melihat ada dua faktor pada perilaku kehadiran, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Dari hal tersebut, mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dalam kombinasi dengan tekanan internal dan eksternal untuk datang bekerja. Dari model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth tampak bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran–pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab, dan lain – lain (Marliani, 2015).

BAB 3

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESA PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual adalah abstraksi dari suatu realita agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel (Notoadmojo, 2010)

Tahap yang penting dalam suatu penelitian adalah menyusun kerangka konsep. Konsep adalah abstraksi suatu realitas agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel baik variabel yang diteliti maupun tidak diteliti (Nursalam, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.

Variabel Independen

Self Efficacy

Variabel Dependen

Kepuasan Kerja

Keterangan :



= Diteliti



= Berhubungan

Bagan 3.1 Kerangka Konsep Penelitian Hubungan *Self Efficacy* Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Dalam penelitian di atas, terdapat variabel independen yaitu *self efficacy* perawat dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja perawat. Dimana dinyatakan bahwa *self efficacy* perawat memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat.

3.2 Hipotesa Penelitian

Hipotesa penelitian adalah suatu pernyataan asumsi tentang hubungan antara dua atau lebih variabel yang diharapkan bisa menjawab suatu pertanyaan dalam penelitian. Setiap hipotesis terdiri atas suatu atau bagian dari permasalahan (Nursalam, 2013). Hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak (Notoadmojo, 2010). Dalam penelitian ini hipotesis yang didapatkan adalah :

Ha : Ada hubungan *self efficacy* perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2017.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini yang digunakan peneliti adalah *survey analitik* dengan metode *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang pengukurannya untuk mencari hubungan antara variabel bebas (faktor resiko) dengan variabel tergantung (efek) dilakukan hanya satu kali. Dalam studi ini variabel independen atau faktor resiko dan tergantung (efek) dinilai secara simultan pada satu saat (Satroasmoro, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi adalah sejumlah besar subyek yang mempunyai karakteristik tertentu (Satroasmoro, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2017 dengan jumlah 29 orang.

4.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian (*subset*) dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu hingga dianggap dapat mewakili populasinya (Sastroasmoro, 2016).

Sampling jenuh (*total sampling*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2011). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu seluruh perawat yang bekerja di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

4.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai beda terhadap sesuatu (benda, manusia, dan lain-lain). Variabel merupakan konsep dari berbagai level abstrak yang didefinisikan sebagai suatu fasilitas untuk pengukuran dan atau manipulasi suatu penelitian. Konsep yang dituju dalam suatu penelitian bersifat konkret dan secara langsung (Nursalam, 2014).

4.3.1 Klasifikasi Variabel

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain. Suatu kegiatan stimulus yang dimanipulasi oleh peneliti menciptakan suatu dampak pada variabel dependen. Variabel bebas biasanya dimanipulasi, diamati, dan diukur untuk diketahui hubungannya atau pengaruhnya terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *self efficacy* perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel yang dipengaruhi nilainya ditentukan oleh variabel lain. Variabel respons akan muncul sebagai akibat dari manipulasi variabel-variabel lain. Dalam ilmu perilaku, variabel terikat adalah aspek tingkah laku yang

diamati dari suatu organisme yang dikenai stimulus. Dengan kata lain, variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.

4.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut. Karakteristik yang dapat diamati (diukur) itulah yang merupakan kunci definisi operasional. Dapat diamati artinya memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena yang kemudian dapat diulangi lagi oleh orang lain (Nursalam, 2014).

Tabel 4.1 Definisi Operasional Hubungan *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala	Skor
Variabel Independen <i>Self Efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan (harapan) seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tindakan tanpa adanya keragu-raguan sehingga perawat tersebut terampil dan merasa puas terhadap pekerjaannya.	Dimensi <i>self efficacy</i> : 1. <i>Magnitude</i> (Dimensi <i>self efficacy</i> yang mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang dapat diselesaikannya) 2. <i>Strength</i> Suatu kepercayaan diri dalam	Kuisisioner dengan 12 pertanyaan dengan pilihan jawaban : Sangat setuju = 4 Setuju = 3 Tidak setuju = 2 Sangat tidak setuju = 1	Ordinal	Tinggi = 31-48 Rendah = 12-30

		diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam meraih performa tertentu, tetap bertahan ketika ada hambatan dan masalah			
		3. <i>Generally</i> keleluasan dari bentuk <i>self efficacy</i> yang dimiliki seseorang untuk digunakan dalam situasi lain yang berbeda			
Variabel	Kepuasan kerja	Faktor – faktor penentu kepuasan kerja :	Kuisisioner dengan 18 pertanyaan dengan pilihan jawaban :	Ordinal	Puas = 46-72 Tidak puas = 18-45
Dependen	adalah sikap dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku positif terhadap pekerjaannya yang didasari oleh keyakinannya bahwa dia mampu melakukan pekerjaannya sehingga hasilnya maksimal.	1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan	Sangat setuju = 4		
Kepuasan		2. Gaji	Setuju = 3		
Kerja		3. Kondisi kerja yang menunjang	Tidak setuju = 2		
		4. Rekan-rekan sejawat	Sangat tidak setuju = 1		
		5. Penyelia			
		6. Prestasi			
		7. Pekerjaan itu sendiri			
		8. Promosi			

4.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dibuat dalam bentuk angket/kuisisioner untuk mendapatkan informasi dan data dari responden. Kuisisioner adalah jenis pengukuran yang digunakan oleh peneliti dengan cara mengumpulkan data secara formal kepada subjek untuk menjawab pertanyaan secara tertulis

(Nursalam, 2014). Kuisisioner yang digunakan pada proposal penelitian ini terdiri dari :

1. Instrumen data demografi

Instrumen data demografi responden terdiri dari inisial nama responden, umur responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir responden, gaji dan lama bekerja.

2. Instrumen *Self efficacy*

Instrumen ini terdiri dari 12 pertanyaan yang menggunakan skala Likert dalam bentuk ordinal yaitu untuk dimensi *magnitude* (pernyataan butir 1-5), *strength* (pernyataan butir 6 - 10), dan *generally* (pernyataan butir 10 - 12) dengan pilihan jawaban : sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 3, setuju = 1. Nilai tertinggi yang diperoleh 48 dan terendah 12. Skala ukur yang digunakan dalam variabel ini adalah skala ordinal, dimana nilainya dengan menggunakan rumus statistik menurut Sudjana (2002).

$$P = \frac{\text{Rentang (Nilai tertinggi - nilai terendah)}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$P = \frac{48 - 12}{}$$

$$= \frac{36}{}$$

$$= \frac{36}{2}$$

$$= 18$$

Dimana P = panjang kelas dengan rentang sebesar 48 (selisih nilai tertinggi dan nilai terendah) dan banyak kelas sebanyak 2 kelas (*self efficacy* perawat yaitu baik, cukup, kurang) didapatkan panjang kelas (*range*) sebesar 22. Dengan menggunakan P = 18 maka didapatkan nilai interval *self efficacy* sebagai berikut :

$$31 - 48 = \text{Self efficacy tinggi}$$

$$12 - 30 = \text{Self efficacy rendah}$$

3. Instrumen kepuasan perawat

Instrumen penelitian kepuasan kerja ini terdiri atas 18 pertanyaan dengan skala ordinal dan menggunakan skala Likert. Indikator kepuasan kerja perawat meliputi: ciri-ciri intrinsik pekerjaan (pernyataan butir 1-2), gaji/ salary (pernyataan butir 3-4), kondisi kerja yang menunjang (pernyataan butir 5-8), rekan – rekan sejawat (pernyataan 9-10), penyelia (pernyataan butir 11-13), prestasi (pernyataan butir 14), pekerjaan itu sendiri (pernyataan butir 15-16), promosi (pernyataan butir 17-18). Adapun pilihan jawaban yaitu sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1. Nilai tertinggi yang diperoleh 72 dan terendah 18. Skala ukur yang digunakan dalam variabel ini adalah skala ordinal, dimana nilainya dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{\text{Rentang (Nilai tertinggi – nilai terendah)}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$P = 72 - 18$$

$$= 54$$

$$= \frac{54}{2} = 27$$

Dimana P = panjang kelas dengan rentang sebesar 72 (selisih nilai tertinggi dan nilai terendah) dan banyak kelas sebanyak 2 kelas (kepuasan kerja perawat yaitu baik, cukup, kurang) didapatkan panjang kelas (*range*) sebesar 27. Dengan menggunakan P = 27, maka didapatkan nilai interval sebagai berikut :

$$46 - 72 = \text{Puas}$$

$$18 - 45 = \text{Tidak puas}$$

4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

4.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang berada di Jalan Haji Misbah No. 7 Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini akan dilaksanakan di ruangan IGD dan ICU. Alasan mengapa peneliti melakukan penelitian di rumah sakit ini khususnya ruangan IGD dan ICU (ruang intensif) karena Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan adalah lahan praktek mahasiswa sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian karena situasi dan kondisi tempat penelitian telah diketahui peneliti sebelumnya. Kemudian ditemukan adanya masalah yaitu perawat yang *resign* karena merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, dan adanya perawat yang masih ragu ketika melakukan suatu tindakan (*self efficacy* rendah). Selain itu, masalah tersebut tidak pernah diteliti sebelumnya.

4.5.2 Waktu penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan April di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.

4.6 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

4.6.1 Pengambilan data

Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti terhadap sasarannya dengan cara membagikan kuisioner kepada responden, sedangkan data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung yaitu data yang diambil dari data yang sudah ada di tempat penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari data personalia bagian SDM Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

4.6.2 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuisioner yang telah dimodifikasi peneliti dengan berpedoman pada kuisioner baku khusus untuk pengukuran *self efficacy* dan berpedoman pada konsep, teori maupun tinjauan pustaka khusus untuk pembuatan kuisioner kepuasan kerja. Peneliti terlebih dahulu mengajukan permohonan izin pelaksanaan penelitian pada kepala atau penanggung jawab di Rumah Sakit (Direktur Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan), dan mengajukan permohonan izin mengambil data awal penelitian di ruangan SDM, IGD dan ICU.

Setelah mendapat izin dari rumah sakit, maka peneliti menentukan responden sesuai dengan kriteria dan keinginan sebelumnya. Pada saat menemui responden, maka peneliti terlebih dahulu menjelaskan kepada responden mengenai tujuan, dan cara pengisian kuisioner. Calon responden yang bersedia, diminta peneliti untuk menandatangani surat persetujuan (*informed consent*) kemudian peneliti akan membagikan kuisioner yang telah dipersiapkan untuk ditandatangani oleh responden. Selama responden melakukan pengisian kuisioner, peneliti mendampingi responden dengan tujuan memberikan penjelasan kembali kepada responden apabila ada hal yang kurang jelas dari isi kuisioner tersebut. Setelah data terkumpul dilakukan pengolahan data untuk dianalisa.

4.6.3 Uji validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Pada suatu penelitian, dalam pengumpulan data (fakta/ kenyataan hidup) diperlukan adanya alat dan cara pengumpulan data yang baik sehingga data yang dikumpulkan merupakan data yang valid, andal (*reliable*), dan aktual (Nursalam, 2014). Uji validitas adalah pengukuran dan pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas lebih menekankan pada alat pengukur/ pengamatan (Nursalam, 2014).

Peneliti melakukan uji validitas kepada perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Sari Mutiara Medan pada 3 Maret – 5 Maret 2017. Uji validitas dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas ini

menggunakan uji korelasi *Person Product Moment* dan disajikan dalam bentuk *item total statistic* yang ditunjukkan melalui *corrected item – total correlation*. Bila r hasil $> r$ tabel maka pernyataan tersebut valid. Untuk taraf signifikan 5%, $df = 29 - 2 = 27$, maka diperoleh r tabel = 0,381. Di saat hasil uji validitas tersebut ada pertanyaan yang tidak valid maka akan segera diganti atau dibuang agar mendapatkan hasil yang valid (Sugiyono, 2011).

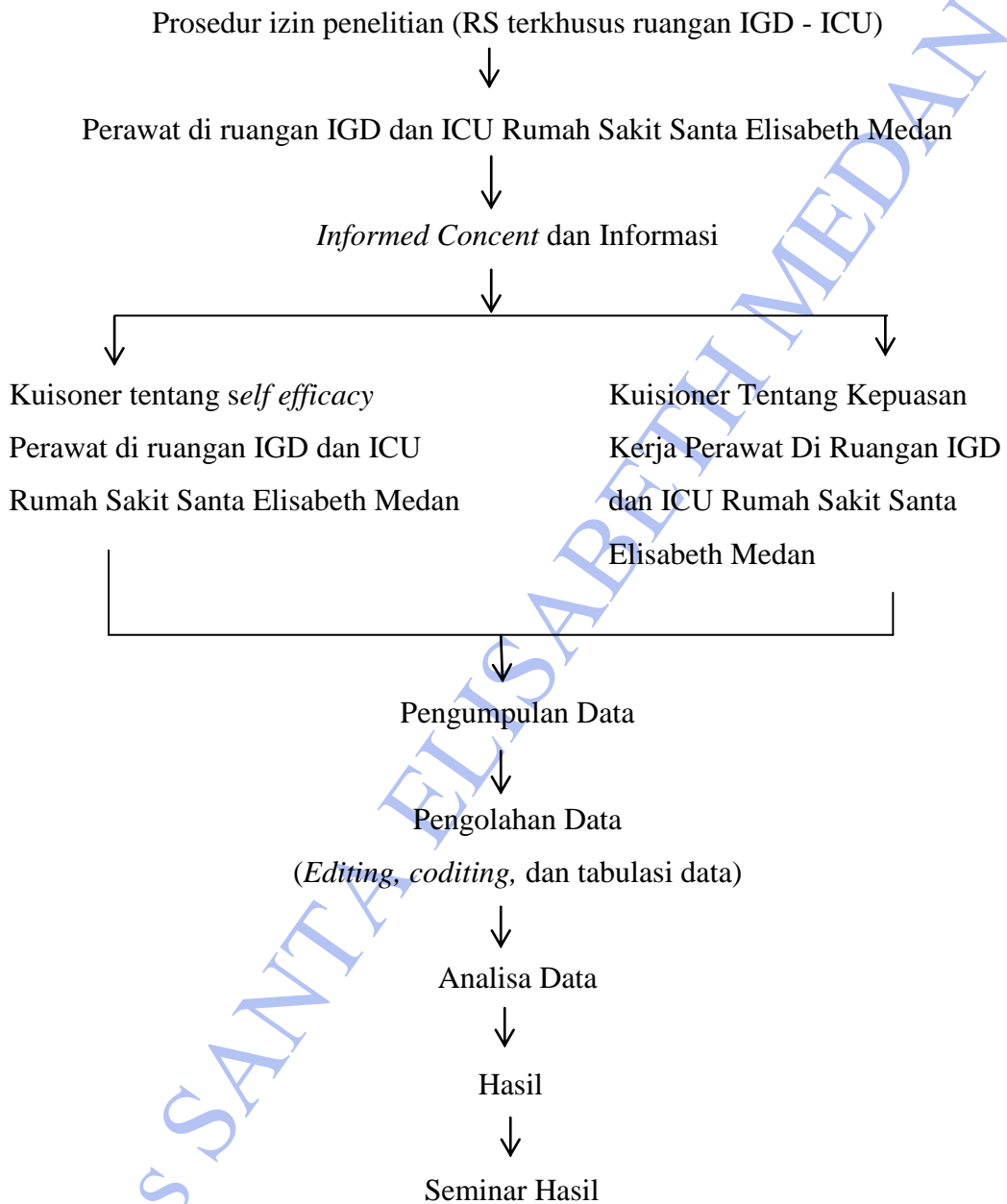
Pada uji validitas r tabel adalah 0,381 pada 27 responden. Kuisioner *self efficacy* terdiri atas 15 pernyataan dan setelah dilakukan hasil uji validitas terdapat 3 pernyataan yang tidak valid karena r hitung $< r$ tabel sehingga pernyataan yang digunakan dalam kuisioner penelitian adalah 12 pernyataan dan 3 pernyataan yang tidak valid dibuang atau tidak digunakan lagi. Pada kuisioner kepuasan kerja terdapat 22 pernyataan dan setelah dilakukan uji validitas terdapat 4 pernyataan yang tidak valid karena r hitung $< r$ tabel sehingga pernyataan yang dapat digunakan adalah 18 pernyataan. Pernyataan yang tidak valid dibuang atau dihilangkan.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukur atau mengamati sama-sama memegang peranan yang penting dalam waktu yang bersamaan (Nursalam, 2014). Dalam penelitian ini metode pengujian yang digunakan

adalah *cronbach's-alpha*, yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran dengan nilai r tabel $> 0,60$ (Sujakweni, 2014). Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan peneliti pada kuisioner *self efficacy* diperoleh koefisien *cronbach's alpha* 0,871 dan pada kuisioner kepuasan kerja diperoleh koefisien *cronbach's alpha* 0,919. Maka pernyataan kedua kuisioner dinyatakan reliabel.

4.7 Kerangka Operasional



Bagan 4.3 Kerangka Operasional Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan IGD Dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

4.8 Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, maka dilakukan analisa data melalui beberapa tahapan (Hastono, 2007) :

1. *Editing* adalah kegiatan untuk mengecek kelengkapan, kejelasan, relevan dan konsistensi data yang diberikan responden. *Editing* dilakukan peneliti dengan cara langsung mengecek kuisioner pada saat dikumpulkan responden.
2. *Coding* berarti mengubah data yang berbentuk huruf menjadi data yang berbentuk angka atau bilangan. Hal ini dilakukan dengan cara membuat koding pada lembar kuisioner untuk memudahkan pada waktu memasukkan data.
3. *Processing* yaitu proses data dengan cara menganalisis data yang dimulai dengan cara memasukkan data dalam lembar rekap yang selanjutnya data yang telah terkumpul dimasukkan dalam program analisis data menggunakan komputer.
4. *Cleanning* yaitu mengecek kembali kemungkinan kesalahan dalam memasukkan data. Setelah dipastikan data dimasukkan dengan benar, maka dapat dilanjutkan ke tahap analisis data menggunakan program analisis data terkomputerisasi.

4.8.1 Statistik Univariat

Statistik univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoadmojo, 2012). Pada penelitian ini metode statistik univariat digunakan untuk mengidentifikasi indikator setiap variabel independen *self efficacy* dan variabel dependen kepuasan kerja perawat.

4.8.2 Statistik Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoadmojo, 2012). Pada penelitian ini variabel independen *self efficacy* perawat dan variabel dependen kepuasan kerja perawat. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji *Chi Square : Continuity Correction* untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5% atau $p < 0,05$. Nilai p setelah dilakukan uji *chi square* $0.018 > 0,05$ yang menyatakan bahwa ada hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

4.9 Etika Penelitian

Etika adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tingkah laku manusia dari segi baik-buruknya. Masalah etika dalam penelitian yang menggunakan subjek manusia menjadi isu sentral yang berkembang saat ini pada penelitian ilmu keperawatan. Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan permohonan izin pada institusi Program Studi Ners Tahap Akademik. Selanjutnya mengirim surat permohonan untuk mendapatkan izin dari rumah sakit kemudian lembar observasi

atau diajukan kepada responden dengan tetap menekankan pada masalah etik berupa lembar permintaan menjadi responden, lembar persetujuan menjadi responden (*informed consent*), *annonimity* atau tanpa nama dan *confidentialy* atau kerahasiaan (Notoadmojo, 2010).

STIKes SANTA ELISABETH MEDIAN

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian tentang hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan merupakan rumah sakit swasta yang berada di jalan Haji Misbah no. 7 Medan. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan ini dibangun pada tanggal 11 Februari 1929 dan diresmikan pada tanggal 17 November 1930. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan memiliki motto “Ketika Aku Sakit Kamu Melawat Aku (Matius 25 : 36)”. Tujuan dari rumah sakit santa elisabeth medan yaitu meningkatkan derajat kesehatan yang optimal dengan semangat cinta kasih sesuai kebijakan pemerintahan dalam menuju masyarakat sehat. Visi Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan adalah menjadikan Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan mampu berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi atas dasar cinta kasih dan persaudaraan dan misi yaitu meningkatkan derajat kesehatan melalui sumber daya manusia yang profesional, sarana prasarana yang memadai dengan tetap dengan tetap memperhatikan masyarakat lemah.

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menyediakan beberapa pelayanan medis yang terdiri dari : Instalasi Gawat Darurat (IGD), Poli Spesialis, Fisioterapi, Famasi, Laboratorium, Radiologi, Kamar Operasi, Ruang Rawat Inap, Rawat Jalan, balai kesehatan ibu dan anak (BKIA), *Intensive Care Unit* (ICU), dan

Stroke Center. Ruang rawat inap terdiri dari 16 ruangan (7 ruang internis, 2 ruang rawat pasien bedah, 3 ruang rawat perinatologi, 3 ruang rawat intensif dan 1 ruang rawat anak). Ruang rawat inap terdiri dari kelas 3,2,1, VIP (*Very Important Person*) dan Super VIP. Jumlah perawat yang ada di ruang rawat inap terdiri dari 121 orang perawat. Setiap ruang rawat inap memiliki fasilitas yang memadai, hal ini dibuktikan dengan setiap kamar memiliki kamar mandi, jemuran, handuk, jendela, *schrem* (untuk privasi pasien saat melakukan tindakan), lemari untuk 1 orang pasien, thermometer untuk kamar kelas 1, VIP dan super VIP. Hasil analisis univariat dalam penelitian ini tertera pada tabel di bawah ini berdasarkan karakteristik responden di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, penghasilan. Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal 10 Maret–15 April 2017. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 29 orang, yaitu seluruh perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

5.1.1 Karakteristik Demografi Pasien

Distribusi frekuensi responden berdasarkan data demografi responden di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017 adalah

Diagram 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Responden Di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

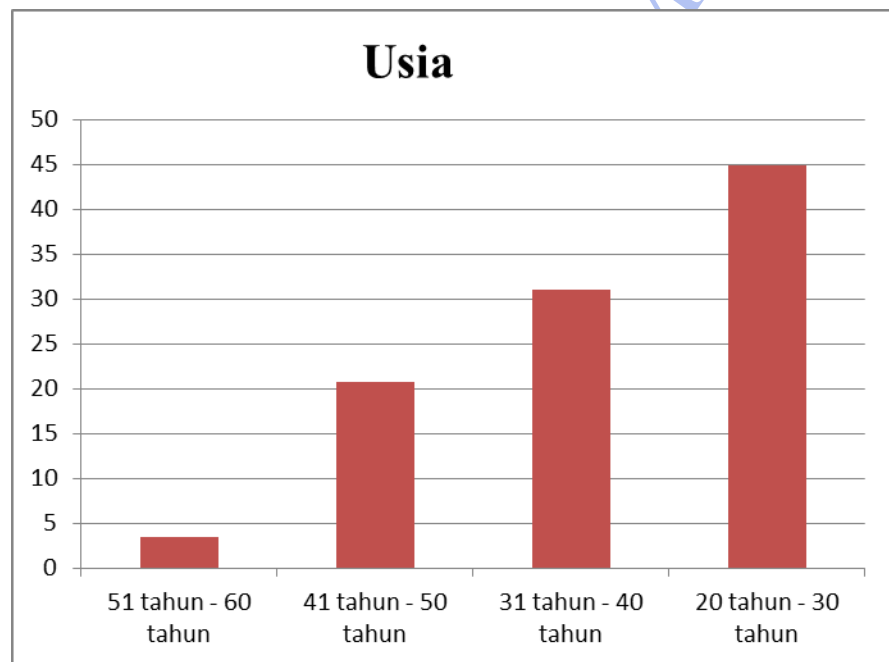


Diagram 5.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20 tahun–30 tahun sebanyak 13 orang (44,8%), usia 31 tahun–40 tahun sebanyak 9 orang (31%), usia 41 tahun–50 tahun sebanyak 6 orang (20,7%) dan minoritas responden berusia 51 tahun–60 tahun (3,4%).

Diagram 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

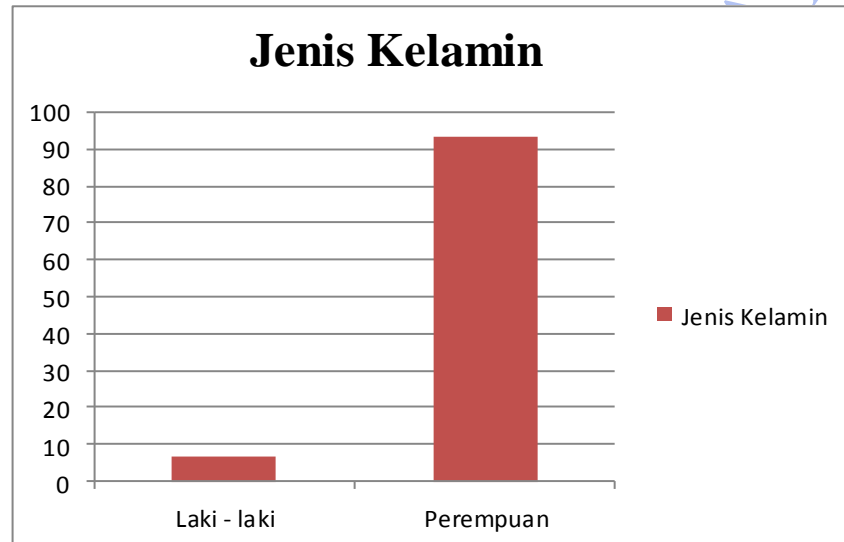


Diagram 5.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 27 orang (93,1%) dan minoritas responden laki-laki dengan jumlah 2 orang (6,9%).

Diagram 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden Di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

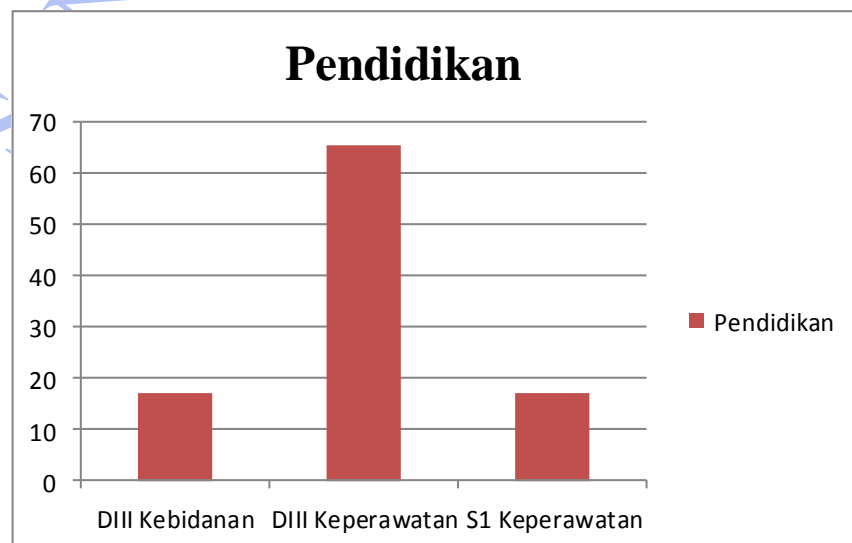


Diagram 5.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden mayoritas Diplomat/ Akademik yaitu 19 orang (65,5%), DIII Kebidanan dengan jumlah 5 orang (17,2%), dan pendidikan S1 Keperawatan dengan jumlah 5 orang (17,2%).

Diagram 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja Responden Di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

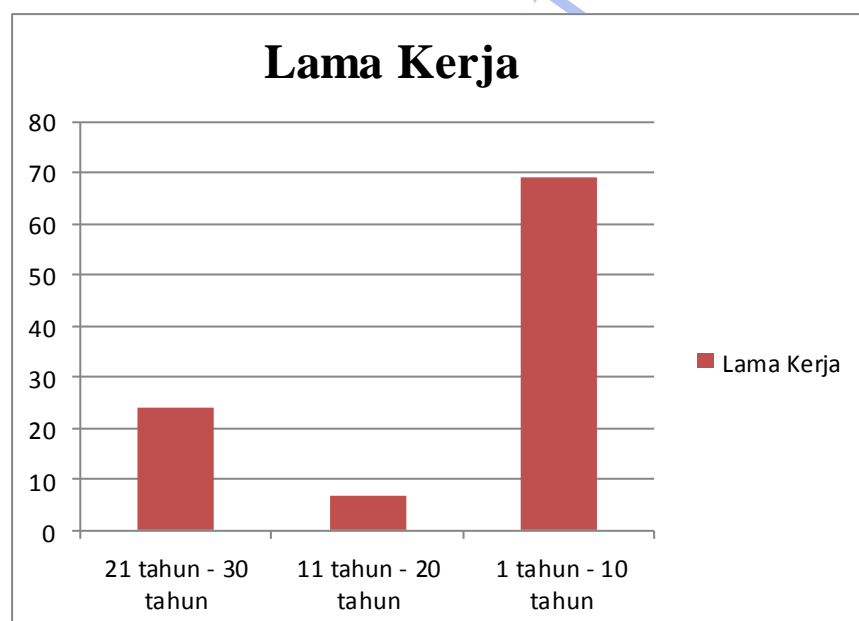


Diagram 5.4 menunjukkan bahwa lama kerja responden mayoritas 1–10 tahun dengan jumlah 70 orang (69%), lama kerja 21 tahun–30 tahun dengan jumlah 24 orang (24,1%), dan data responden dengan lama kerja 11 tahun–20 tahun dengan jumlah 7 orang (6,9%)

Diagram 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan Responden Di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

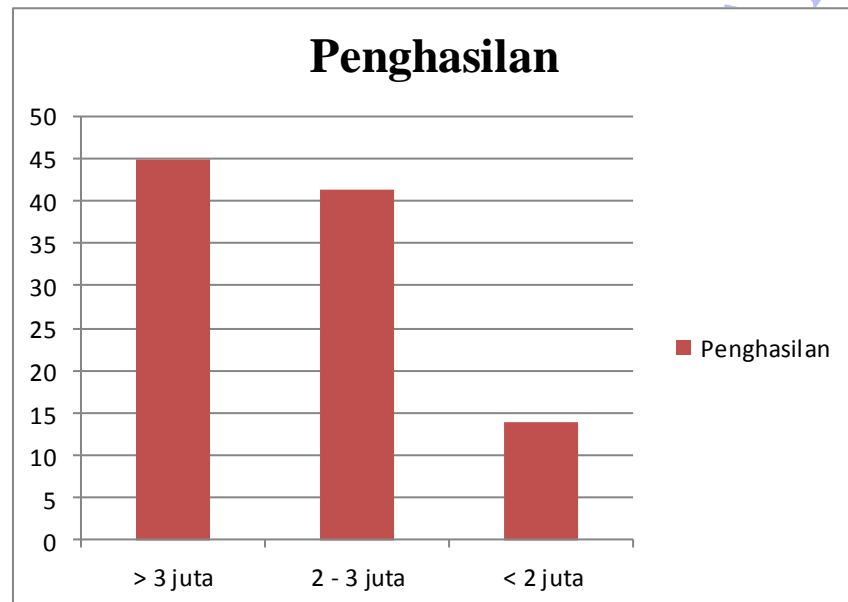


Diagram 5.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden berpenghasilan > 3 juta dengan jumlah 13 orang (44,8%), responden dengan penghasilan 2-3 juta dengan jumlah 12 orang (41,4%), dan minoritas berpenghasilan < 2 juta dengan jumlah responden 4 orang (13,8%).

5.1.2 *Self efficacy* Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Self efficacy Perawat di Ruangan IGD dan ICU dinilai berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden pada saat mengisi kuisioner dengan indikator pernyataan yaitu dimensi *self efficacy* (*Magnitude, Strength, dan Generally*) dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi *Self Efficacy* Berdasarkan *Magnitude* Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

<i>Magnitude</i>	F	%
Tinggi	19	65,6
Rendah	10	34,5
Total	29	100

Tabel 5.1 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki *magnitude* yang tinggi dengan jumlah 19 orang (65,6%) dan data responden yang memiliki *magnitude* rendah dengan jumlah 10 orang (34,5%).

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi *Self Efficacy* Berdasarkan *Strength* Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

<i>Strength</i>	F	%
Tinggi	3	10,3
Rendah	26	89,7
Total	29	100

Tabel 5.2 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memiliki *strength* yang rendah dengan jumlah 26 orang (89,7%) dan responden yang memiliki *strength* yang tinggi dengan jumlah 3 orang (10,3%).

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi *Self Efficacy* Berdasarkan *Generally* Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

<i>Generally</i>	F	%
Tinggi	13	44,8
Rendah	16	55,2
Total	29	100

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *generally* yang rendah dengan jumlah 16 orang (55,2%) dan responden yang memiliki *generally* tinggi dengan jumlah 13 orang (44,8%).

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi *Self Efficacy* Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

<i>Self efficacy</i>	F	%
Tinggi	17	58,6
Rendah	12	41,4
Total	29	100

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *self efficacy* tinggi sebanyak 17 orang (58,6%), data responden yang memiliki *self efficacy* rendah sebanyak 12 orang (41,4%).

5.1.3 Kepuasan Kerja Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Kepuasan kerja perawat pada penelitian ini dinilai berdasarkan jawaban responden pada saat mengisi kuisioner sesuai dengan indikator pernyataan yaitu faktor–faktor penentu kepuasan kerja (ciri–ciri intrinsik pekerjaan, gaji, kondisi kerja, rekan–rekan sejawat, penyelia, prestasi, pekerjaan itu sendiri dan promosi) dapat dilihat pada tabel 5.5.

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Ciri–Ciri Intrinsik Pekerjaan Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Ciri–Ciri Intrinsik Pekerjaan	F	%
Tinggi	22	75,9
Rendah	7	24,1
Total	29	100

Tabel 5.5 diperoleh bahwa kepuasan kerja responden ditentukan berdasarkan ciri-ciri intrinsik pekerjaan mayoritas tinggi dengan jumlah 22 orang (75,9%) dan ditentukan berdasarkan ciri-ciri intrinsik pekerjaan minoritas rendah dengan jumlah 7 orang (24,1%).

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Gaji Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Gaji	F	%
Tinggi	10	34,5
Rendah	19	65,5
Total	29	100

Tabel 5.6 diperoleh bahwa kepuasan kerja ditentukan berdasarkan gaji perawat mayoritas rendah dengan jumlah 19 orang (65,5%) dan ditentukan berdasarkan gaji tinggi dengan jumlah 10 orang (34,5%).

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Kondisi Kerja yang Menunjang Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Kondisi Kerja yang Menunjang	F	%
Tinggi	19	65,5
Rendah	10	34,5
Total	29	100

Tabel 5.7 diperoleh bahwa kepuasan kerja responden ditentukan berdasarkan kondisi kerja yang menunjang mayoritas tinggi dengan jumlah 19 orang (65,5%) dan ditentukan berdasarkan gaji tinggi dengan jumlah 10 orang (34,5%).

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Rekan–Rekan Sejawat Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Rekan – Rekan Sejawat	F	%
Tinggi	18	62,1
Rendah	11	37,9
Total	29	100

Tabel 5.8 diperoleh bahwa kepuasan kerja responden ditentukan berdasarkan rekan–rekan sejawat mayoritas tinggi dengan jumlah 18 orang (62,1%) dan ditentukan berdasarkan rekan–rekan sejawat minoritas rendah dengan jumlah 11 orang (37,9%).

Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Penyelia Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Penyelia	F	%
Tinggi	20	69
Rendah	9	31
Total	29	100

Tabel 5.9 diperoleh bahwa kepuasan kerja responden ditentukan berdasarkan penyelia mayoritas tinggi dengan jumlah 20 orang (69%) dan ditentukan berdasarkan penyelia minoritas rendah dengan jumlah 9 orang (31%).

Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Prestasi Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Prestasi	F	%
Tinggi	20	69
Rendah	9	31
Total	29	100

Tabel 5.10 diperoleh bahwa kepuasan kerja responden ditentukan berdasarkan prestasi mayoritas tinggi dengan jumlah 20 orang (69%) dan ditentukan berdasarkan prestasi minoritas rendah dengan jumlah 9 orang (31%).

Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Pekerjaan Itu Sendiri	F	%
Tinggi	14	48,3
Rendah	15	51,7
Total	29	100

Tabel 5.11 diperoleh bahwa kepuasan kerja responden ditentukan berdasarkan pekerjaan itu sendiri mayoritas rendah dengan jumlah 14 orang (48,3%) dan ditentukan berdasarkan pekerjaan itu sendiri minoritas tinggi dengan jumlah 15 orang (51,7%).

Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Ditentukan Berdasarkan Promosi Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Promosi	F	%
Tinggi	14	48,3
Rendah	15	51,7
Total	29	100

Tabel 5.12 diperoleh bahwa kepuasan kerja responden ditentukan berdasarkan promosi mayoritas rendah dengan jumlah 14 orang (48,3%) dan ditentukan berdasarkan promosi minoritas tinggi dengan jumlah 15 orang (51,7%).

Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan IGD Dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Kepuasan Kerja	F	%
Puas	16	55,2
Tidak Puas	13	44,8
Total	29	100

Berdasarkan tabel 5.13 diperoleh bahwa mayoritas perawat yang merasa puas bekerja sebanyak 16 orang (55,2%) dan perawat yang merasa tidak puas bekerja sebanyak 13 orang (44,8%).

5.1.4 Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan IGD Dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Setelah didapatkan hasil kedua variabel penelitian maka variabel tersebut digabungkan dan didapatkan hasil berikut :

Tabel 5.14 Hasil Tabulasi Silang Antara Hubungan *self efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan IGD Dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

No	Self Efficacy	Kepuasan Kerja				Total		P Value
		Puas		Tidak Puas				
		f	%	f	%	F	%	
1.	Tinggi	13	44,8	4	13,8	17	58,6	0,018
2.	Rendah	3	10,3	9	31,0	12	41,3	
Total		16	55,1	13	44,8	29	100	

Tabel 5.14 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *self efficacy* tinggi merasa puas dengan pekerjaannya di IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan sebanyak 13 orang (44,8%) sedangkan responden dengan *self efficacy* rendah mayoritas merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebanyak 9 orang (31,0%).

Hasil uji statistik menunjukkan $p = 0,018 (< \alpha 0,05)$. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

5.2 Pembahasan

5.2.1 *Self efficacy* Perawat di Ruang IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2017

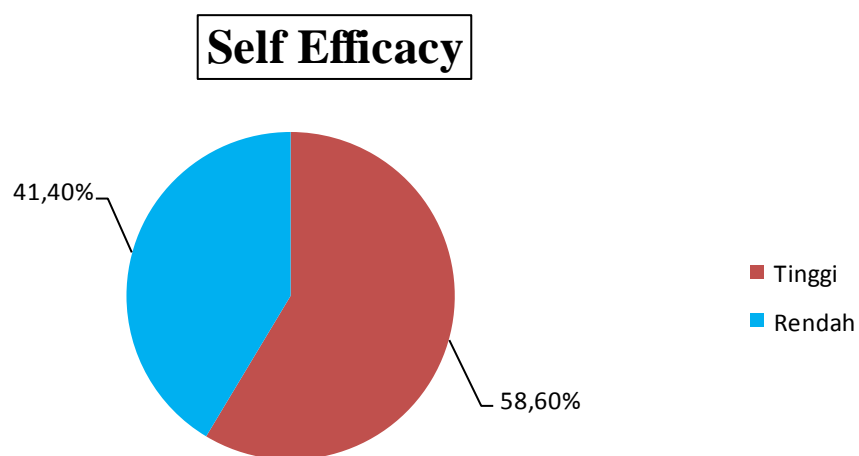


Diagram 5.6 Distribusi Frekuensi *Self Efficacy* perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 29 responden mayoritas *self efficacy* responden tinggi sebanyak 17 orang (58,6%) dan responden yang memiliki *self efficacy* rendah sebanyak 12 orang (41,4%). Berdasarkan distribusi jawaban responden didapatkan bahwa dimensi yang paling berpengaruh adalah *magnitude* sebanyak 65,6%, dimensi (*generally*) sebanyak 55,2% namun didapatkan dimensi *strength* rendah sebanyak 89,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* perawat di ruangan IGD dan ICU lebih cenderung tampak dari

segi keyakinan mampu melakukan tindakan atau tugas yang dirasa sulit sekalipun (*magnitude*) dan tugas yang dikerjakan terhindar dari kesalahan (*generally*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zainab, dkk (2014) yang menyatakan bahwa mayoritas perawat di RSUD Kab.Wajo memiliki *self efficacy* yang tinggi 63% sedangkan *self efficacy* rendah yaitu 37% dengan pendidikan mayoritas DIII Keperawatan 74%. Perawat yang memiliki *self efficacy* yang tinggi merasa yakin akan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya (*generally*), mampu menjalankan tugas dengan baik meskipun tuntutan dan beban kerja yang tinggi (*magnitude*).

Menurut teori kognitif Bandura (1997) *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mendorongnya untuk giat dan gigih melakukan upayanya, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan diliputi perasaan keragu-raguan akan kemampuannya. *Self efficacy* yang rendah akan mengakibatkan suatu tindakan yang tidak maksimal, sehingga timbul perasaan tidak puas akan pekerjaan yang dilakukan, dan ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha serta menyukai kerja sama.

Menurut Ida (2016) faktor yang mempengaruhi *self efficacy* perawat dalam memberikan perawatan profesional adalah pengalaman, motivasi dalam merawat, sistem pendidikan berkelanjutan baik formal maupun informal, lama bekerja dan aktif sebagai anggota organisasi profesi. Pada penelitian ini

didapatkan bahwa lama kerja, pelatihan, dan pendidikan terakhir adalah hal yang mempengaruhi *self efficacy*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lama kerja responden mayoritas 1-10 tahun dengan jumlah 20 orang (69%). Pengalaman kerja dapat dilihat berdasarkan lama nya kerja seseorang. Semakin lama seseorang bekerja semakin tinggi *self efficacy* yang dimilikinya dalam bidang pekerjaan tertentu. Tumbuhnya *self efficacy* yang kuat membutuhkan pengalaman dalam mengatasi berbagai hambatan yang ditemui melalui usaha keras (*strength*), mampu mengerjakan tugas yang dirasa sulit sekalipun (*magnitude*) sehingga cepat tanggap ketika menghadapi keadaan yang kurang baik dan cepat bangkit dari kegagalan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Kusno (2016) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah *mastery experience* atau pengalaman seseorang yang didapatkannya selama dia bekerja. Keberhasilan akan meningkatkan kemampuan sedangkan kegagalan akan menurunkan hal tersebut.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Ida (2016) yang mengatakan bahwa rata-rata perawat termasuk dalam kategori senior (> 5 tahun) dapat menampilkan kinerja dengan lebih baik. Kemudian Purbadi & Sofiana (2006) dalam penelitiannya tentang analisis faktor lingkungan dan individu yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat menyatakan bahwa lama kerja di atas 3 tahun membuat perawat mempunyai pengetahuan yang lebih baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih cermat terkait pekerjaannya tersebut. Keterampilan dan kinerja yang lebih baik ini didasari oleh adanya perasaan yakin dan mampu menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Robbins

(2007) juga menyatakan bahwa masa kerja sangat memengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan, dimana responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri, dan penguasaan diri dan penguasaan *job description* yang lebih baik.

Semua perawat di ruangan IGD dan ICU telah mempunyai sertifikat pelatihan BTLS dan PPGD. Pelatihan tersebut membuat perawat yakin dan mampu serta memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan tindakan keperawatan khususnya kegawatdaruratan. Menurut Thongpo (2015) dalam jurnal Kusno (2016) mengatakan bahwa pelatihan dan pengalaman memiliki efek signifikan secara langsung pada pengetahuan, *self efficacy* maupun keterampilan melakukan tindakan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden mayoritas Diploma/ Akademik yaitu 19 orang (63,3%). Perawat dengan tingkat pendidikan lebih tinggi, mempunyai pertimbangan yang lebih matang dikarenakan wawasan yang lebih luas, pengetahuan, memiliki keyakinan mampu melakukan tindakan sehingga menghasilkan keterampilan dan skill yang lebih baik dan maksimal. Hasil penelitian Soudagar, dkk (2015) menyatakan bahwa perawat dengan pendidikan DIII Keperawatan mempunyai *self efficacy* yang lebih tinggi daripada perawat dengan pendidikan sarjana keperawatan.

Hasil penelitian didapatkan bahwa *self efficacy* rendah (43,2%) disebabkan karena dimensi *strength* rendah (89,7%). Sebagian responden masih ada yang tidak yakin menangani secara efisien masalah atau kejadian tak terduga, tidak menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja, tidak mempunyai

semangat dalam bekerja, dan masih ada yang tidak setuju untuk membantu menyelesaikan tugas rekan kerja jika teman tersebut mengalami kesulitan.

5.2.2 Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit

Santa Elisabeth Medan 2017

Kepuasan Kerja

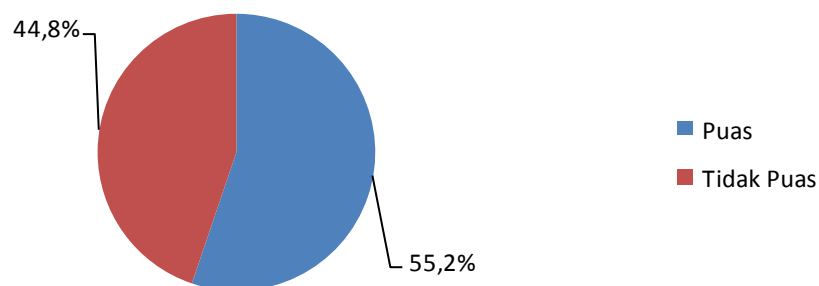


Diagram 5.7 Distribusi Frekuensi *Self Efficacy* Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Hasil yang diperoleh dari 29 responden di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya sebanyak 16 orang (55,2%) dan perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebanyak 13 orang (44,8%). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andi (2014) tentang kepuasan kerja perawat menunjukkan bahwa perawat yang merasa puas akan pekerjaannya berjumlah 79 responden (60,8%) dan yang tidak puas berjumlah 51 responden (39,2%). Mayoritas perawat merasa puas dikarenakan perawat merasa kondisi pekerjaan aman dan nyaman, interaksi dengan atasan dan rekan sejawat terjalin baik, tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Berbeda dengan hasil penelitian Jamilla (2012) tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana

di kelas 3 RSUP X Jakarta dikategorikan rendah (22,5%) karena merasa kurang puas akan terhadap fasilitas dan sarana–prasarana

Distribusi frekuensi indikator penentu kepuasan kerja berdasarkan ciri–ciri intrinsik pekerjaan mayoritas tinggi sebanyak 75,9%, kondisi kerja yang menunjang sebanyak 65,5%, rekan–rekan sejawat sebanyak 62,1%, penyelia sebanyak 69% sedangkan berdasarkan gaji minoritas rendah sebanyak 65,5% dan promosi minoritas rendah sebanyak 51,7%. Ditinjau dari aspek faktor penentu kepuasan kerja perawat pada dasarnya sudah banyak yang merasa puas, namun ada dua aspek yaitu gaji dan promosi yang menyebabkan perawat merasa tidak puas.

Menurut Jamila (2012) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Tingkat kepuasan ini berdasarkan aspek minat, ciri–ciri intrinsik pekerjaan, ketentraman kerja, keterampilan yang didasarkan oleh kuatnya keyakinan akan kemampuan dalam melakukan tindakan, interaksi sosial perawat dengan atasan dan rekan sejawat, perlengkapan atau kondisi kerja yang menunjang, keadaan ruangan, gaji, tunjangan dan promosi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada indikator ciri–ciri intrinsik pekerjaan mayoritas tinggi (75,9%) karena perawat memiliki ragam keterampilan untuk melakukan pekerjaan sehingga tidak timbul rasa bosan dan secara

keseluruhan tugas dan pekerjaan sebagai perawat ini dirasa sangat penting dan seusai dengan minat dan profesi mereka. Pada indikator kondisi kerja yang menunjang didapatkan bahwa mayoritas perawat merasa puas (65,5%,) karena lingkungan kerja aman, nyaman, tenang, bersih, peralatan baik, dan sebagainya. Hal ini didukung oleh penelitian Andi (2014) yang menyatakan bahwa keamanan dalam bekerja merupakan penunjang kepuasan kerja. Untuk indikator rekan-rekan sejawat sebanyak 62,1% dan penyelia sebanyak 69% perawat mayoritas merasa puas karna interaksi dan kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik dimana perawat saling membantu satu sama lain, Kepala ruangan selalu membantu permasalahan yang menyangkut pekerjaan apabila tidak bisa diselesaikan oleh perawat, atasan sangat menghargai hasil kerja perawat dan memberikan pujian namun akan memberikan sanksi apabila tugas tersebut tidak dikerjakan dengan benar atau perawat lalai pada saat mengerjakan tugasnya.

Pada aspek gaji, responden merasa tidak puas dengan sistem pemberian gaji karena beberapa responden merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan lama kerja. Hal ini sejalan dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor seperti gaji dan kondisi pekerjaan. Robbins (2001) menyatakan bahwa bila gaji diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan pada pekerja. Pada aspek promosi banyak yang merasa tidak puas karena beberapa responden dengan masa kerja yang cukup lama belum mendapatkan kenaikan jabatan, kemudian beberapa responden juga mengatakan tidak banyak

mendapatkan pelatihan dari pihak RS untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Andi (2014) menyatakan bahwa salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah kesempatannya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

5.2.3 Hubungan *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2017

Secara umum, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 29 orang menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan *self efficacy* tinggi merasa puas dengan pekerjaannya di IGD dan ICU RS Santa Elisabeth Medan sebanyak 13 responden (44,8 %) sedangkan responden dengan *self efficacy* rendah mayoritas merasa tidak puas dengan pekerjaannya berjumlah 9 orang (31,0 %). Berdasarkan hasil analisis uji *Chi Square : Continuity Correction* menunjukkan bahwa nilai $p = 0,018$ yang berarti bahwa ada hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.

Menurut Marliani (2015) salah satu penentu kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), dimana setiap pekerjaan memerlukan keterampilan sesuai dengan bidang masing-masing. Keterampilan didasari oleh kemampuan pekerja dan keyakinan pekerja itu sendiri akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Yakin dan Erdil (2012) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, individu dengan *self efficacy* yang tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan tingkat *self*

efficacy yang rendah. Sigiro dan Cahyono (2005) berpandangan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat terbentuk karena *self efficacy*, orang yang memiliki *self efficacy* tinggi dan rendah tingkat kepuasannya juga akan berbeda.

Putu (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* seseorang, semakin tinggi kepuasan kerjanya dan semakin rendah *self efficacy* seseorang, maka tingkat kepuasan kerjanya juga semakin rendah. Menurut Rice dalam penelitian Robi (2012) mengatakan bahwa *self efficacy* membuat individu akan mencoba perilaku yang dirasakan mampu dilakukan dan memiliki kemantapan keyakinan bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan (*strength*). Keyakinan individu dalam melakukan tindakan dan mendapatkan hasil yang baik harus mempunyai rasa percaya diri dalam menjalani tugasnya, mempunyai sikap dalam menentukan tujuan dan lebih berorientasi ke depan, dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas – tugas.

Menurut Chassanah (2008) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Ketika menerima umpan balik yang negatif, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah akan cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut. Menurut Engko (2008) orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja, jika seseorang memiliki

self efficacy yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas sesuatu yang dikerjakannya.

Target kerja akan segera tercapai bila memiliki *self efficacy* yang tinggi. Kinerja yang dihasilkanpun menjadi meningkat. Hal ini diperkuat dengan penelitian tentang *self efficacy* oleh Baker (2014) yang menyebutkan bahwa *self efficacy* bisa mempengaruhi motivasi dan usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. *Self efficacy* perawat profesional berperan penting dalam memenuhi misi sistem kesehatan (Idah, 2016).

Dari hasil penelitian tingkat *self efficacy* perawat di ruangan IGD dan ICU adalah tinggi dan mayoritas perawat merasa puas ketika *self efficacy* nya tinggi. Perawat memiliki *self efficacy* yang tinggi disebabkan karena perawat memiliki kepercayaan diri akan kemampuannya menghadapi situasi yang menantang, kepercayaan atas keputusan atau pendapatnya, lebih berkomitmen terhadap dan lebih bisa mengatasi kesulitan yang ditemui pada pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik, menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mampu melaksanakan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

BAB 6

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 29 responden mengenai hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017 maka dapat disimpulkan :

1. Dari hasil yang diperoleh *self efficacy* perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017 mayoritas memiliki *self efficacy* tinggi sebanyak 17 orang (58,6%), data responden yang memiliki *self efficacy* rendah sebanyak 12 orang (41,4%).
2. Kepuasan kerja perawat ruangan IGD dan ICU yang puas bekerja sebanyak 16 orang (55,2%) dan perawat yang tidak puas bekerja sebanyak 13 orang (44,8%).
3. Hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU dengan hasil uji statistik *Chi Square : Continuity Correction* nilai $p = 0,018$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 29 orang dengan judul hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruangan IGD dan ICU Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2017, sebagai berikut :

1. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada rumah sakit untuk menyusun program kegiatan atau pelatihan seperti BTCLS atau pelatihan yang lain dari pihak RS dan memberi edukasi serta motivasi yang dapat menambah pengetahuan, kemampuan, keterampilan (skill) kepada semua perawat sehingga dimensi *strength self efficacy* perawat meningkat, perawat merasa puas dengan pekerjaannya, tindakan yang diberikan maksimal dan dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

2. Institusi pendidikan STIKes Santa Elisabeth Medan

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat menambah materi, masukan menambah ilmu pengetahuan dan menjadi bahan referensi bagi institusi pendidikan keperawatan untuk dapat mengembangkan suatu metode pembelajaran yang dapat membangun karakter mahasiswa perawat supaya memiliki *self efficacy* yang baik sesuai dengan laju perkembangan pendidikan keperawatan dan meningkatkan *self efficacy* peserta didik perawat.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian lebih lanjut pada populasi dengan sampel yang lebih besar diperlukan untuk mengetahui faktor lain yang berhubungan dengan *self efficacy* dan kepuasan kerja perawat.

STIKes SANTA ELISABETH MEDIAN

DAFTAR PUSTAKA

- Andi. (2014). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Santa Stella Maris Makassar*. (online), (diakses pada tanggal 17 januari 2017)
- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Baker. (2013). *Relationship Between Motivational Factors and Job Performances of Employees in Malaysian Service Industry*. Skripsi. (online). (diakses pada tanggal 18 April 2017)
- Bandura, Albert. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control*. New York : W. H. Freeman and Company
- Chasanah. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Skripsi. (online), (diakses pada tanggal 20 januari 2017)
- Feist & Feist. (2014). *Teori Kepribadian*. Jakarta : Salemba Humanika
- Friedman & Schustack. (2011). *Kepribadian*. Jakarta : Erlangga
- Hastono. (2007). *Analisa Data Kesehatan*. Jakarta : FKM UI
- Huber, Diane L. (2006). *Leadership and Nursing Management Care*. Phyladelphia: Saunders Elsevier
- Ida. (2016). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di IGD dan ICU-ICCU RSUD dr. Soehadi prijonegoro sragen*. Skripsi. (online), (diakses pada tanggal 28 April 2017)
- Jamila & Ratu. (2012). *Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Pasien*. (online), (diakses pada tanggal 15 Januari 2017)
- Kusno, dkk. (2016). *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy Perawat Dalam Melaksanakan Resusitasi Pada Pasien Henti Jantung*. (online). (diakses pada tanggal 28 April 2017)

- Lau, W.K. 2012. *The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment On Employees' Job Satisfaction*. *Business and Economics Journal*, 59, BEJ. (online), (diakses pada tanggal 18 januari 2017)
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung : 2015
- Munandar, Ashar. (2014). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta : 2014
- Nolita. (2014). *Mengukur Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung*. (online), (diakses pada tanggal 15 Januari 2017)
- Novalia. (2016). *Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PPTN) X Suarabaya*. (online), (diakses pada tanggal 18 Januari 2017)
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis*. Jakarta Selatan : Salemba Medika
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Notoadmojo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permenkes No. 56. (2014). *Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. (Online), (diakses pada tanggal 27 januari 2017)
- Purbadi & Sofiana. (2006). *Analisis Faktor Lingkungan Dan Individu yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat (Studi Kasus Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Cikarang)*. Tesis. (online), (diakses pada tanggal 28 April 2017)
- Putu, dkk. (2015). *Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*. (online), (diakses pada tanggal 12 januari 2017)
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta : Gramedia
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Gramedia
- Robi. (2012). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Pada Karyawan Di PT. Timatex Salatiga*. Skripsi. (online). (diakses pada tanggal 20 April 2017)

Samuel. (2013). *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem, Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado*. (online), (diakses pada tanggal 16 januari 2017)

Sigiro & Cahyono. (2005). *Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Ditinjau dari Locus Of Control, Tipe Kepribadian, dan Self Efficacy*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 5 No. 2

Sudjana. (2002). *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : CV Alfa Beta

Satroasmoro, Sudigdo. (2016). *Metode Penelitian*. Jakarta : Sagung Aksara

Yakin, M & Erdil, O. (2012). *Relationship Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants*. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378. (online), (diakses pada tanggal 13 Januari 2017)

Zainab, dkk. (2014). *Hubungan Pengetahuan, Motivasi, Self Efficacy Dengan Penerapan Peran Perawat Sebagai Health Educator Di Ruang Inap RSUD Kab. Wajo*. (online). (diakses pada tanggal 30 April 2017)

DATA DEMOGRAFI

No. Responden :

Nama Inisial :

Umur : _____ tahun

Jenis kelamin :

☐

Laki – laki

☐

Perempuan

Pendidikan :

☐

DIII Kebidanan

☐

DIII Keperawatan

☐

S1 Keperawatan

Lama bekerja : _____ tahun _____ bulan

Penghasilan perbulan :

☐

< 2.000.000

☐

2.000.000 – 3.000.000

☐

> 3.000.000

KUISIONER SELF EFFICACY PERAWAT

Petunjuk pengisian :

Bacalah setiap pertanyaan berikut kemudian jawablah pertanyaan – pertanyaan tersebut di lembar jawaban yang telah disediakan dengan cara memberikan tanda ceklist (√) :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	Tingkat kesulitan tugas				
1.	Saya merasa tidak ada hambatan dan tidak pernah mengalami masalah ketika bekerja				
2.	Saya bisa meng-handle setiap tindakan yang saya lakukan				
3.	Saya mampu melakukan tugas yang dirasa sulit sekalipun				
4.	Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan bekerja karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya				
	Kekuatan dalam menghadapi hambatan				
5.	Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja				
6.	Saya sering membantu menyelesaikan tugas rekan kerja jika teman tersebut mengalami kesulitan				
7.	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan				
8.	Saya yakin bahwa saya bisa menangani secara efisien masalah atau kejadian tak terduga				
9.	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik				
	Keyakinan akan kemampuan secara umum				
10.	Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus				
11.	Tugas yang saya kerjakan terhindar dari kesalahan sehingga tidak perlu dikerjakan berulang kali				
12.	Saya merasa jelas dengan tugas yang diberikan atasan kepada saya				

KUISIONER KEPUASAN KERJA PERAWAT

Petunjuk pengisian : berilah tanda ceklist (√) pada kolom pernyataan di bawah ini.
Ada empat (4) alternatif jawaban tingkat kepuasan kerja, yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	Ciri – Ciri Intrinsik Pekerjaan				
1.	Pekerjaan ini sangat penting untuk saya				
2.	Saya memiliki ragam keterampilan dalam melakukan tindakan				
	Gaji/ salary				
3.	Saya puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja				
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
	Kondisi Kerja yang Menunjang				
5.	Kondisi kerja sangat menyenangkan dan nyaman				
6.	Saya merasa tidak puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku				
7.	Sanksi yang diterapkan oleh rumah sakit tidak merugikan karyawan				
8.	Saya sangat dihargai di tempat kerja				
	Rekan – Rekan Sejawat				
9.	Saya puas terhadap tingkat kebersamaan diantara rekan kerja				
10.	Rekan kerja saya di ruangan ini menyenangkan				
	Penyelia				
11.	Komunikasi dengan atasan sangat baik				
12.	Atasan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan				
13.	Atasan saya sangat menghargai hasil kerja saya				
	Prestasi				
14.	Saya tidak mendapatkan pengakuan yang selayaknya atas prestasi kerja saya				
	Pekerjaan itu sendiri				
15.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas–tugas saya selama jam kerja				
16.	Saya merasa mudah menentukan dan meraih tujuan saya				
	Promosi				

17.	Saya puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya				
18.	Kenaikan posisi/ promosi/ gaji ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja, dan kemampuan				

STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

DATA DAN HASIL PENELITIAN

1. OUTPUT UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A. SELF EFFICACY

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	27	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya merasa tidak ada hambatan dan tidak pernah mengalami masalah ketika bekerja	3,04	,437	27
Saya bisa meng-handle setiap tindakan yang saya lakukan	2,96	,338	27
Saya mampu melakukan tugas yang dirasa sulit sekalipun	3,04	,437	27
Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan bekerja karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya	2,96	,338	27

Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja	2,93	,385	27
Saya sering membantu menyelesaikan tugas rekan kerja jika teman tersebut mengalami kesulitan	2,96	,338	27
Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan	3,00	,392	27
Saya yakin bahwa saya bisa menangani secara efisien masalah atau kejadian tak terduga	3,00	,392	27
Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik	3,04	,192	27
Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus	2,52	,509	27
Tugas yang saya kerjakan terhindar dari kesalahan sehingga tidak perlu dikerjakan berulang kali	2,70	,609	27
Saya merasa jelas dengan tugas yang diberikan atasan kepada saya	3,00	,392	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa tidak ada hambatan dan tidak pernah mengalami masalah ketika bekerja	32,11	8,333	,546	,861
Saya bisa meng-handle setiap tindakan yang saya lakukan	32,19	8,695	,548	,861
Saya mampu melakukan tugas yang dirasa sulit sekalipun	32,11	8,179	,612	,857
Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan bekerja karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya	32,19	8,618	,589	,859
Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja	32,22	8,410	,601	,858
Saya sering membantu menyelesaikan tugas rekan kerja jika teman tersebut mengalami kesulitan	32,19	8,618	,589	,859
Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan	32,15	8,285	,647	,855
Saya yakin bahwa saya bisa menangani secara efisien masalah atau kejadian tak terduga	32,15	8,285	,647	,855

Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik	32,11	9,026	,724	,861
Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus	32,63	8,396	,422	,872
Tugas yang saya kerjakan terhindar dari kesalahan sehingga tidak perlu dikerjakan berulang kali	32,44	7,718	,536	,868
Saya merasa jelas dengan tugas yang diberikan atasan kepada saya	32,15	8,439	,574	,859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,15	9,900	3,146	12

B. KEPUASAN KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	27	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pekerjaan ini sangat penting untuk saya	3,22	,424	27
Saya memiliki ragam keterampilan dalam melakukan tindakan	3,11	,424	27
Saya puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja	2,19	,622	27
Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya	2,19	,736	27
Kondisi kerja sangat menyenangkan dan nyaman	2,81	,557	27
Saya merasa tidak puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku	2,22	,751	27
Sanksi yang diterapkan oleh rumah sakit tidak merugikan karyawan	3,11	,320	27
Saya sangat dihargai di tempat kerja	2,15	,662	27
Saya puas terhadap tingkat kebersamaan diantara rekan kerja	3,15	,362	27

Rekan kerja saya di ruangan ini menyenangkan	3,15	,362	27
Komunikasi dengan atasan sangat baik	2,19	,681	27
Atasan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan	3,19	,396	27
Atasan saya sangat menghargai hasil kerja saya	3,11	,320	27
Saya tidak mendapatkan pengakuan yang selayaknya atas prestasi kerja saya	3,11	,320	27
Saya tidak bisa menyelesaikan tugas–tugas saya selama jam kerja	3,15	,362	27
Saya merasa mudah menentukan dan meraih tujuan saya	2,67	,620	27
Saya puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya	2,63	,629	27
Kenaikan posisi/ promosi/ gaji ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja, dan kemampuan	2,30	,542	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pekerjaan ini sangat penting untuk saya	46,41	39,943	,626	,934
Saya memiliki ragam keterampilan dalam melakukan tindakan	46,52	39,413	,729	,933
Saya puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja	47,44	37,179	,778	,931
Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya	47,44	35,564	,840	,929
Kondisi kerja sangat menyenangkan dan nyaman	46,81	40,234	,414	,939
Saya merasa tidak puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku	47,41	35,481	,830	,930
Sanksi yang diterapkan oleh rumah sakit tidak merugikan karyawan	46,52	40,336	,746	,934
Saya sangat dihargai di tempat kerja	47,48	37,336	,704	,933
Saya puas terhadap tingkat kebersamaan diantara rekan kerja	46,48	40,490	,619	,935
Rekan kerja saya di ruangan ini menyenangkan	46,48	40,567	,602	,935
Komunikasi dengan atasan sangat baik	47,44	36,949	,731	,932

Atasan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan	46,44	39,256	,818	,931
Atasan saya sangat menghargai hasil kerja saya	46,52	41,182	,532	,936
Saya tidak mendapatkan pengakuan yang selayaknya atas prestasi kerja saya	46,52	40,336	,746	,934
Saya tidak bisa menyelesaikan tugas–tugas saya selama jam kerja	46,48	40,952	,516	,936
Saya merasa mudah menentukan dan meraih tujuan saya	46,96	38,499	,596	,935
Saya puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya	47,00	38,231	,623	,935
Kenaikan posisi/ promosi/ gaji ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja, dan kemampuan	47,33	38,615	,678	,933

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49,63	43,473	6,593	18

2. OUTPUT DISTRIBUSI FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 51 tahun - 60 tahun	1	3,4	3,4	3,4
41 tahun - 50 tahun	6	20,7	20,7	24,1
30 tahun - 40 tahun	9	31,0	31,0	55,2
20 tahun - 29 tahun	13	44,8	44,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - laki	2	6,9	6,9	6,9
Perempuan	27	93,1	93,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIII Kebidanan	5	17,2	17,2	17,2
DIII Keperawatan	19	65,5	65,5	82,8
S1 Keperawatan	5	17,2	17,2	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 tahun - 30 tahun	7	24,1	24,1	24,1
11 tahun - 20 tahun	2	6,9	6,9	31,0
1 tahun - 10 tahun	20	69,0	69,0	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 3 juta	13	44,8	44,8	44,8
2 - 3 juta	12	41,4	41,4	86,2
< 2 juta	4	13,8	13,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Self Efficacy Kategorik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi = 31-48	17	58,6	58,6	58,6
Rendah = 12-30	12	41,4	41,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Puas = 46-72	16	55,2	55,2	55,2
Tidak Puas = 18-45	13	44,8	44,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

3. OUTPUT HASIL PENELITIAN

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Self Efficacy * Kepuasan Kerja	29	100,0%	0	,0%	29	100,0%

Self Efficacy * Kepuasan Kerja Crosstabulation

			Kepuasan Kerja		Total
			Puas = 46-72	Tidak Puas = 18-45	
Self Efficacy	Tinggi = 31-48	Count	13	4	17
		Expected Count	9,4	7,6	17,0
		% within Self Efficacy	76,5%	23,5%	100,0%
		% within Kepuasan Kerja	81,3%	30,8%	58,6%
		% of Total	44,8%	13,8%	58,6%
		Std. Residual	1,2	-1,3	
		Adjusted Residual	2,7	-2,7	
	Rendah = 12-30	Count	3	9	12
		Expected Count	6,6	5,4	12,0
		% within Self Efficacy	25,0%	75,0%	100,0%
		% within Kepuasan Kerja	18,8%	69,2%	41,4%
		% of Total	10,3%	31,0%	41,4%
		Std. Residual	-1,4	1,6	
		Adjusted Residual	-2,7	2,7	
Total	Count	16	13	29	
	Expected Count	16,0	13,0	29,0	
	% within Self Efficacy	55,2%	44,8%	100,0%	

% within Kepuasan Kerja	100,0%	100,0%	100,0%
% of Total	55,2%	44,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,535 ^a	1	,006	,010	,008
Continuity Correction ^b	5,598	1	,018		
Likelihood Ratio	7,845	1	,005		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	7,275	1	,007		
N of Valid Cases	29				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,38.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Self Efficacy (Tinggi = 31-48 / Rendah = 12-30)	9,750	1,743	54,525
For cohort Kepuasan Kerja = Puas = 46-72	3,059	1,109	8,439
For cohort Kepuasan Kerja = Tidak Puas = 18-45	,314	,125	,785
N of Valid Cases	29		

STIKes SANTA ELISABETH MEDAN