



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN
DENGAN TINGKAT LOYALITAS TENAGA
PERAWAT ROLLSTAT DAN HONORER
RSUD Dr. SOEBANDI JEMBER**

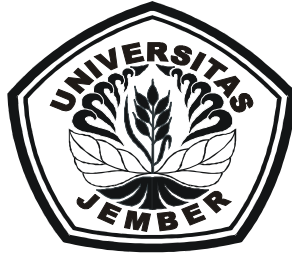
SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh :

**EKA GALUH ANGGRAINI
NIM 022110101028**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2006**



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN
DENGAN TINGKAT LOYALITAS TENAGA
PERAWAT ROLLSTAT DAN HONORER
RSUD Dr. SOEBANDI JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh :

**EKA GALUH ANGGRAINI
NIM 022110101028**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2006**

LEMBAR PERSETUJUAN

Karya Tulis Ilmiah (SKRIPSI)

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat Pada Program Studi Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember

Oleh:
EKA GALUH ANGGRAINI
NIM : 022110101028

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Nuryadi, S.KM, M.Kes
NIP. 132 299 104

Anita Dewi Moelyaningrum, S.KM
NIP. 132 310 223

**Kepala Bagian Administrasi Dan Kebijakan
Kesehatan**

Abu Khoiri, S.KM
NIP. 132 310 224

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2006**

PENGESAHAN SKRIPSI

**Skripsi ini telah disahkan oleh Program Studi Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember :**

Pada

Hari : Sabtu

Tanggal : 16 September 2006

Tempat : Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

TIM PENGUJI :

Anggota I

Anggota II

**Nuryadi, S.KM, M.Kes
NIP. 132 299 104**

**Drg. Arief Setyoargo, M.ARS
NIP. 140 275 596**

Ketua

Sekretaris

**Drs. Husni Abdul Gani, MS
NIP. 131 274 728**

**Anita Dewi Moelyaningrum, S.KM
NIP. 132 310 223**

**Mengesahkan
Program Studi Kesehatan Masyarakat
Ketua,**

**Drs. Husni Abdul Gani, MS
NIP. 131 274 728**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Eka Galuh Anggraini

NIM : 022110101028

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINGKAT LOYALITAS TENAGA PERAWAT ROLLSTAT DAN HONORER RSUD Dr. SOEBANDI JEMBER”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Agustus 2006

Yang menyatakan,

Eka Galuh Anggraini

NIM. 022110101028

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERTINGKAT LOYALITAS TENAGA PERAWAT ROLLSTAT DAN HONORER RSUD Dr. SOEBANDI JEMBER” guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Dalam skripsi ini diuraikan bagaimana hubungan antara karakteristik individu yang meliputi (umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja) serta faktor organisasi yaitu kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan terhadap (gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal) terhadap tingkat loyalitas perawat RSUD Dr. Soebandi Jember.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Nuryadi, S.KM, M.Kes selaku dosen pembimbing I serta Sekretaris I Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Jember dan Ibu Anita Dewi Moelyaningrum, S.KM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan petunjuk, koreksi, saran serta motivasi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik.

Terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan pula kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. Husni Abdul Gani, MS., selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Jember serta sebagai dosen penguji atas bimbingan dan pengarahannya.
2. Bapak Drg. Arief Setyoargo, M.ARS., selaku dosen penguji luar atas bimbingan dan pengarahannya.
3. Bapak Abu Khoiri, S.KM selaku Kepala Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
4. Seluruh jajaran manajemen dan karyawan RSUD Dr. Soebandi Jember yang telah banyak membantu.
5. Papa dan Mama atas doa, pengorbanan dan kasih sayang selama ini.
6. Mas Luhur Ura Kusuma Dinata atas cinta, perhatian, dan pengorbanannya. (*I Love U*).
7. Putri kecilku, ”Windy Melanie Aura Putri Dinata”. (*You’re my everything!*).
8. Kakek, Nenek, Adik-adikku (Nana dan Novan jangan bandel-bandel ya!) serta seluruh keluarga besarku atas semangat dan motivasinya.
9. Kelompok PBL Pujer (Lila, Pepsodent, Tia, Maya, Dcie, Nungki, Feby, Sukma dan Febri) atas kenangan indah yang tidak akan terlupakan.
10. Maya (terima kasih sudah menemani aku, terus semangat karena kamu pasti bisa wisuda November!), O’el (akhirnya ga ada lagi kata “piye tho iki rek!”), Nunk (kalau sudah pulang ke Magetan jangan lupa sama aku), Novinda (semoga langgeng sama Tatok), Rahayu dan Mbak Yuni (terima kasih atas semangatnya), Elita (terima kasih banyak sudah setia menemani aku sidang)

dan Angel (semangat, jangan sampai Pak Abu lupa kalau namamu Angel!), Atma (terima kasih pinjaman skripisnya), dan Roy (terima kasih atas semua masukannya!).

11. Ulin, Nufa, Efi, Didin, Ratna, Indun, Edo, dan Sovi atas dukungan dan semangatnya selama ini.
12. Teman-teman Angkatan 2002 (tetap kompak ya!).
13. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu atas bantuannya selama ini.

Semoga Allah SWT memberikan berkah atas semua bantuan yang diberikan dan semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Atas perhatian serta dukungannya penulis sampaikan terima kasih.

Jember, September 2006

ABSTRACT

Turn over level of nurse in Soebandi Jember Hospital have increased 1,7% in three last year. This matter represent one of symptom from lowering of loyalties nurse. This research aimed to analyze the factors that relating with loyalties of rollstat and honorary nurse in Soebandi Jember Hospital. Design of this research is used by cross sectional with amount of sample as much 80 nurse taken by saturated sampling technique. Data was collected by interview using questioner and observation. Statistical analysis used chi square test with 95% level of significance to analyze the relation between variable.

Loyalties level of rollstat also honorary nurse are related by individual factors (sex, age, marriage status, sum up the responsibility, and year of work), and organizational factors (satisfaction to salary, incentive, work climate, work safety, and interpersonal relation). Loyalties level of rollstat nurse is related by marriage status ($p = 0,028$), satisfaction to salary ($p = 0,049$), satisfaction to incentive ($p = 0,004$), satisfaction to work climate ($p = 0,019$), satisfaction to work safety ($p = 0,049$), and satisfaction to interpersonal relation ($p = 0,019$). While loyalties of honorary nurse is related by marriage status ($p = 0,034$), year of work ($p = 0,030$), satisfaction to incentive ($p = 0,021$), satisfaction of work climate ($p = 0,017$), and satisfaction to interpersonal relation ($p = 0,003$).

The conclusion, loyalties level on rollstat nurse related with marriage status, satisfaction to salary, incentive, work climate, work safety, and interpersonal relation. While loyalties level on honorary nurse related with marriage status, year of work, satisfaction to incentive, work climate, and interpersonal relation. Although most of nurse loyalties is better if management also attention to give a sufficient and proper salary to honorary nurse.

Keyword: individual characteristic, job satisfaction, level of loyalties nurse.

ABSTRAK

Tingkat turn over perawat di RSUD Dr. Soebandi mengalami peningkatan sebesar 1,7% dalam 3 tahun terakhir. Hal ini merupakan salah satu gejala dari rendahnya tingkat loyalitas perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat loyalitas perawat rollstat dan honorer di RSUD Dr. Soebandi Jember. Rancang bangun yang digunakan adalah *cross sectional* dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang perawat yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Pengambilan data melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Analisis statistik menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Tingkat loyalitas baik perawat rollstat maupun perawat honorer berhubungan dengan faktor individu (umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja), dan faktor organisasi (Kepuasan terhadap gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja dan hubungan interpersonal). Pada tingkat loyalitas perawat rollstat berhubungan dengan status perkawinan ($p = 0,028$), kepuasan terhadap gaji ($p = 0,049$), kepuasan terhadap insentif ($p = 0,004$), kepuasan terhadap kondisi kerja ($p = 0,019$), kepuasan terhadap keamanan kerja ($p = 0,049$), dan kepuasan terhadap hubungan interpersonal ($p = 0,019$). Sedangkan tingkat loyalitas perawat honorer berhubungan dengan status perkawinan ($p = 0,034$), masa kerja ($p = 0,030$), Kepuasan terhadap insentif ($p = 0,021$), kepuasan terhadap kondisi kerja ($p = 0,017$), kepuasan terhadap hubungan interpersonal ($p = 0,003$).

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa pada perawat rollstat tingkat loyalitas berhubungan dengan variabel status perkawinan, kepuasan terhadap gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja dan hubungan interpersonal. Sedangkan pada perawat honorer tingkat loyalitas berhubungan dengan variabel status perkawinan, masa kerja, kepuasan terhadap insentif, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal. Meskipun sebagian besar perawat loyal sebaiknya pihak manajemen berusaha memberikan gaji yang cukup dan layak kepada perawat honorer.

Kata Kunci: karakteristik individu, kepuasan kerja, tingkat loyalitas perawat.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Perumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.4.1 Tujuan Umum	5
1.4.2 Tujuan Khusus	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Bagi Rumah Sakit	6
1.5.2 Bagi Fakultas	6
1.5.3 Bagi Peneliti	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Rumah Sakit	7
2.1.1 Definisi Rumah Sakit	7
2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit	7
2.2 Perawat	8
2.2.1 Definisi perawat	8
2.2.2 Peran dan Tugas Perawat	8
2.2.3 Pelayanan Keperawatan	10
2.3 Kepuasan Kerja	11
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	11
2.4 Loyalitas	12
2.4.1 Definisi Loyalitas	12
2.4.2 Kegunaan Loyalitas	13
2.4.3 Turn Over	14
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Loyalitas	14
BAB 3. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN	28
3.1 Kerangka Konseptual	28
3.2 Hipotesis	29

BAB 4. METODE PENELITIAN	30
4.1 Jenis Penelitian	30
4.2 Populasi dan Sampel Penelitian	30
4.2.1 Populasi	30
4.2.2 Sampel dan Besar Sampel	30
4.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	31
4.4 Variabel, Definisi Operasional dan Cara Pengukuran	31
4.4.1 Variabel	31
4.4.2 Definisi Operasional dan Cara Pengukuran	31
4.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	38
4.6 Alur Penelitian	39
4.7 Teknik Analisis Data	39
BAB 5. HASIL PENELITIAN	40
5.1 Gambaran Responden	40
5.1.1 Karakteristik Responden RSUD Dr. Soebandi Jember	40
5.1.2 Faktor Organisasi RSUD Dr. Soebandi Jember	42
5.2 Tingkat Loyalitas Tenaga Perawat Rollstat Dan Honorer	45
5.3 Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Tenaga Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember	45
5.4.1 Faktor Individu Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Perawat Rollstat. Dan Honorer	45
5.4.2 Faktor Organisasi Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Perawat Rollstat.	48
5.4.3 Faktor Organisasi Yang berhubungan Dengan Loyalitas Perawat Honorer.	52
BAB 6. PEMBAHASAN	56
6.1 Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember	56
6.2 Faktor Individu Yang Berhubungan Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember	57
6.3 Faktor Organisasi Yang Berhubungan Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember	65
BAB 7. KESIMPULAN DAN SARAN	74
7.1 Kesimpulan	74
7.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
5.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin di RSUD Dr. Soebandi Jember	40
5.2	Distribusi Responden Menurut Umur RSUD Dr. Soebandi Jember.	40
5.3	Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan di RSUD Dr. Soebandi Jember.	41
5.4	Distribusi Responden Menurut Jumlah Tanggungan di RSUD Dr. Soebandi Jember.	41
5.5	Distribusi Responden Menurut Masa Kerja di RSUD Dr. Soebandi Jember.	42
5.6	Distribusi Responden Menurut Kepuasan Terhadap Gaji di Di RSUD Dr. Soebandi Jember.	42
5.7	Distribusi Responden Menurut Kepuasan Terhadap Insentif Di RSUD Dr. Soebandi Jember.	43
5.8	Distribusi Responden Menurut Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja di RSUD Dr. Soebandi Jember.	43
5.9	Distribusi Responden Menurut Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja di RSUD Dr. Soebandi Jember.	44
5.10	Distribusi Responden Menurut Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal di RSUD Dr. Soebandi Jember.	44
5.11	Distribusi Responden Menurut Tingkat Loyalitas di RSUD RSUD Dr. Soebandi Jember.	45
5.12	Distribusi Frekuensi Hubungan Jenis Kelamin Perawat Rollstat Dengan Tingkat Loyalitas.	45
5.13	Distribusi Frekuensi Hubungan Umur Perawat Rollstat Dengan Tingkat Loyalitas.	46

5.14	Distribusi Frekuensi Hubungan Status Perkawinan Perawat Rollstat Dengan Tingkat Loyalitas.	47
5.15	Distribusi Frekuensi Hubungan Jumlah Tanggungan Perawat Rollstat Dengan Tingkat Loyalitas.	47
5.16	Distribusi Frekuensi Hubungan Masa Kerja Perawat Rollstat Dengan Tingkat Loyalitas.	48
5.17	Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.	49
5.18	Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Insentif Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.	49
5.19	Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.	50
5.20	Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.	51
5.21	Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.	51
5.22	Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honoror.	52
5.23	Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Insentif Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honoror.	53
5.24	Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honoror.	53
5.25	Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honoror.	54
5.26	Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honoror.	55

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
3.1	Kerangka Konseptual	28
4.1	Alur Penelitian	39

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1	Kuesioner	79
2	Lembar Observasi	85
3	Rekapan Data Kuesioner Perawat Rollstat	86
4	Rekapan Data Kuesioner Perawat Honorer	87
5	Hasil Output Uji Statistik Pada Perawat Rollstat	89
6	Hasil Output Uji Statistik Pada Perawat Honorer	99
7	Surat Ijin Penelitian Dari RSUD Dr. Soebandi Jember	109
8	Surat Ijin Pengambilan Data Awal Dari RSUD Dr. Soebandi Jember	110
9	Surat Ijin Pengambilan Data Dari Bidang Perawatan RSUD Dr. Soebandi Jember	111

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang sangat kompleks karena sumber daya manusia yang bekerja terdiri dari multi disiplin dan berbagai jenis keahlian. Tenaga perawat adalah yang paling banyak jumlahnya dan termasuk salah satu sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian khusus karena perawat memberikan pelayanan kepada pasien 24 jam sehari secara terus menerus sehingga perawat adalah jenis tenaga yang paling lama kontak langsung dengan pasien dan keluarganya. Selain itu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan, sehingga peranannya sangat menentukan mutu serta citra rumah sakit (Bachtiar, 2003:2). Perlu disadari bahwa rumah sakit merupakan lembaga yang padat modal, padat karya, padat teknologi, dan padat pula masalah yang dihadapi. Memberikan pelayanan dengan baik membutuhkan berbagai sumber daya yang harus diatur dengan proses manajemen yang baik, utamanya manajemen sumber daya manusia yang ada di rumah sakit, oleh karena itu penilaian keberhasilan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit harusnya dinilai berdasarkan keluaran data kepegawaiannya, efisiensi serta mutu sumber daya manusia yang ada (Aditama, 2000:23).

Organisasi harus melakukan pembinaan loyalitas terhadap karyawannya. Menurut Saydam (2000:147) pembinaan loyalitas perlu dilakukan agar karyawan tersebut mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, merasa ikut memiliki organisasi, mencegah terjadinya *turn over*, meningkatkan kinerja untuk kesinambungan organisasi, tetap mempunyai motivasi kerja, dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja. Nitisemito (1996:178), menyatakan bahwa loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, insentif yang terarah, kesempatan untuk berprestasi, pemberian rasa aman dan berbagai hal positif lainnya.

Banyak faktor yang sangat mempengaruhi pekerjaan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas (Marga, 1999). Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya yang nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (Handoko, 2000 :193). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya mempunyai semangat kerja yang rendah (Handoko, 2000:196). Sebab-sebab ketidakpuasan itu sendiri dapat beraneka ragam seperti penghasilan yang kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, kurangnya kesempatan untuk berprestasi, dan berbagai faktor lainnya (Siagian, 2003:297). Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi. Bila motivasi menurun maka loyalitas juga akan merosot, oleh sebab itu para karyawan yang mempunyai motivasi tinggi juga akan mempunyai loyalitas yang tinggi, dengan kata lain loyalitas tidak dapat diwujudkan bila para karyawan tidak mendapat motivasi atau semangat kerja yang tinggi untuk bekerja giat dalam suatu organisasi (Saydam, 2000:395). Indikasi atau tanda menurunnya loyalitas pekerja terhadap organisasi dapat dilihat dari angka *turn over* (pindah kerja) para pekerja pada organisasi tersebut (Saydam, 2000:420).

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soebandi adalah rumah sakit umum yang menjadi pusat rujukan untuk wilayah bagian timur Propinsi Jawa Timur meliputi empat Kabupaten sekitar Jember yaitu Kabupaten Banyuwangi, Bondowoso, Situbondo dan Lumajang, dengan cakupan seluruh penduduknya sekitar 8 juta jiwa. Peranan rumah sakit ini cukup penting, karena di kawasan timur daerah Jawa Timur merupakan kawasan yang rawan terjadi bencana alam misalnya: banjir, gelombang tsunami, gunung berapi, serta jalur transportasi darat yang padat antara Surabaya dan Bali. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soebandi Jember menjadi kelas B pendidikan yang ditetapkan sesuai Keputusan Menteri Kesehatan Nomor: 1097/Menkes/SK/IX/2002. RSUD ini adalah Unit Pelaksana Teknis Kabupaten sehingga merupakan milik Pemerintah Kabupaten Jember. Sejak tahun 1998

Rumah Sakit ini telah menjadi Rumah Sakit Swadana Daerah berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 445.35-1140 Tahun 1998.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di RSUD Dr. Soebandi terhadap tenaga perawat di peroleh data terjadinya *turn over* yang meningkat dalam kurun waktu tiga tahun terakhir yaitu sebesar 1.7%. Secara tidak langsung tingkat perpindahan karyawan (*turn over*) menggambarkan tingkat loyalitas karyawan yang bersangkutan pada suatu organisasi. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena rendahnya loyalitas akan menurunkan motivasi dan produktivitas kerja perawat dan jika terjadi dalam skala besar maka kesinambungan kinerja organisasi akan terganggu dan pada akhirnya organisasi juga yang akan dirugikan.

1.2 Identifikasi Masalah

Status kepegawaian perawat di RSUD Dr. Soebandi ada tiga macam yaitu perawat PNS, rollstat dan honorer. Ketiga status kepegawaian ini memiliki perbedaan baik dari segi hak maupun kewajiban. Pada penelitian ini dibatasi hanya untuk perawat rollstat dan honorer karena kedua golongan ini memiliki status kepegawaian yang belum tetap jika dibandingkan dengan golongan PNS, sehingga diduga merupakan golongan yang paling rentan (beresiko tinggi) melakukan *turn over* yang pada akhirnya menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas.

Beberapa faktor yang diduga dapat berhubungan dengan rendahnya tingkat loyalitas perawat rollstat dan honorer terhadap organisasi menurut Taylor (Marga, 1999) ada tiga faktor. Pertama adalah faktor individu, kedua adalah faktor organisasi dan ketiga adalah faktor lingkungan. Faktor individu meliputi : umur (semakin tinggi umur seorang karyawan biasanya cenderung untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja), jenis kelamin (jenis kelamin berhubungan dengan status dalam rumah tangga yang pada akhirnya juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan), masa kerja (semakin lama seorang karyawan bekerja di suatu organisasi biasanya cenderung menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tersebut), status perkawinan (seorang

karyawan yang sudah menikah cenderung lebih loyal terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja), jumlah tanggungan (semakin banyak jumlah anggota keluarga yang ditanggung biasanya lebih loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja) dan motivasi (karyawan yang motivasi bekerjanya tinggi dan sungguh-sungguh biasanya loyalitasnya juga tinggi pada suatu organisasi) (Siagian, 1995:81). Faktor organisasi meliputi kepuasan kerja yang terdiri dari: kepuasan terhadap gaji (kepuasan terhadap gaji yang sesuai dan adil cenderung akan meningkatkan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi), kepuasan terhadap insentif (rasa puas karyawan terhadap insentif yang diterima sehingga dapat meningkatkan semangat kerja akan meningkatkan pula loyalitas karyawan tersebut terhadap organisasi), kepuasan terhadap kondisi kerja (rasa puas karyawan terhadap kenyamanan kondisi kerja yang dirasakan akan menimbulkan loyalitas terhadap organisasi), kepuasan terhadap keamanan kerja (kepuasan terhadap keamanan kerja yang diberikan organisasi baik keamanan secara fisik maupun psikologis cenderung membuat karyawan menjadi loyal), kepuasan terhadap hubungan interpersonal (kepuasan terhadap hubungan interpersonal baik antara atasan dengan bawahan maupun antara sesama rekan kerja didalam organisasi cenderung mempengaruhi loyalitas karyawan), dan kesempatan berprestasi (rasa puas karyawan dengan adanya kesempatan berprestasi yang diberikan organisasi akan membuat karyawan loyal); lokasi geografis RS (lokasi geografis rumah sakit yang mudah dijangkau akan lebih menyebabkan karyawan betah bekerja walaupun mungkin tingkat kepuasannya rendah); dan citra organisasi (organisasi yang baik akan mempunyai citra yang baik pula, sehingga karyawan merasa bangga bekerja di organisasi tersebut dan akan cenderung lebih loyal) (menurut Siagian 1995, Nitisemito 1995, Siagian 2003 dan Anoraga 2005). Faktor yang ketiga yaitu faktor lingkungan yang meliputi: Lapangan kerja (lapangan kerja yang semakin sedikit sedangkan setiap tahun banyak lulusan Akademi maupun Perguruan Tinggi yang membutuhkan pekerjaan) dan Organisasi pesaing (adanya tawaran yang lebih baik dari organisasi pesaing dapat menyebabkan karyawan pindah bekerja dari organisasi yang bersangkutan) (menurut Siagian 1995, dan Marga 1999).

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka peneliti ingin mengkaji mengenai faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan tingkat loyalitas perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

1.3 Perumusan Masalah

Dari uraian tentang faktor yang berhubungan dengan loyalitas tenaga perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah karakteristik perawat rollstat dan honorer yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dan jumlah tanggungan?
2. Bagaimanakah kepuasan kerja perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember yang terdiri dari kepuasan terhadap gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal?
3. Bagaimanakah loyalitas tenaga perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember?
4. Faktor apa saja yang berhubungan dengan loyalitas tenaga perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan loyalitas tenaga perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi.

1.4.2 Tujuan Khusus :

1. Mengidentifikasi karakteristik perawat rollstat dan honorer yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dan jumlah tanggungan.
2. Mengetahui kepuasan kerja perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember yang terdiri dari kepuasan terhadap: gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal.
3. Mengidentifikasi loyalitas tenaga perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

4. Menganalisis faktor individu dan faktor organisasi yang berhubungan dengan loyalitas tenaga perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Rumah Sakit :

Sebagai bahan masukan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki faktor – faktor yang mempunyai pengaruh besar terhadap loyalitas pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi.

1.5.2 Bagi Fakultas :

Sebagai bahan masukan mata kuliah manajemen sumberdaya manusia dalam rangka memperkaya keilmuan sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

1.5.3 Bagi Peneliti :

Menambah wawasan dan pengalaman nyata tentang manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan loyalitas pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Menurut Wolper dan Pena (Azwar, 1996:82), Rumah sakit adalah tempat dimana orang sakit mencari dan menerima pelayanan kedokteran serta tempat dimana pendidikan klinik untuk mahasiswa kedokteran, perawat dan berbagai tenaga profesi kesehatan lainnya diselenggarakan.

American Hospital Association (Azwar, 1996:82), menyatakan bahwa rumah sakit adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 938/Menkes/SK/XI/1992 menyebutkan bahwa rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialisik dan subspecialistik, memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Aditama, 2000:7).

2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Rumah Sakit mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan dan pengembangan kesehatan.

Untuk itu rumah sakit umum perlu mempunyai fungsi :

1. Penyelenggara pelayanan medik.
2. Penyelenggara pelayanan penunjang medik.
3. Penyelenggara pelayanan dan asuhan keperawatan.
4. Penyelenggara pelayanan rujukan.
5. Penyelenggara usaha pendidikan dan pelatihan.

6. Penyediaan fasilitas dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan bagi calon dokter, dokter spesialis, dan tenaga kesehatan lainnya.
7. Penyelenggara penelitian dan pengembangan kesehatan.
8. Penyelenggara kegiatan ketatausahaan (Aditama, 2000:7).

2.2 Perawat

2.2.1 Definisi Perawat

Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan (Gaffar, 1999:23).

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan suatu program dasar perawatan, memenuhi syarat, dan diberi wewenang oleh pemerintah untuk memberikan layanan perawatan yang bermutu dan penuh tanggung jawab, dalam upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, perawatan orang sakit dan rehabilitasi (Bahasoan dalam Lestari 2002).

Perawat honorer adalah perawat yang dikontrak oleh lembaga atau instansi dimana kontrak tersebut setiap tahun diperbarui (Marga, 1999). Perawat rollstat adalah perawat kontrak yang memperoleh gaji dari anggaran pemerintah daerah.

2.2.2 Peran dan Tugas Perawat

Perawat mempunyai peranan dan tanggung jawab membantu, mencapai serta mempertahankan kondisi yang sehat, baik melalui perlakuan secara fisik maupun perlakuan secara sosial dan psikologis. Dengan demikian berarti dalam melakukan perannya, perawat harus mampu memberi perawatan yang menyeluruh, dalam arti tidak hanya pelayanan fisik atau medik saja tapi juga harus mempertimbangkan pelayanan dalam bentuk psikologis dan sosial (Bahasoan dalam lestari 2002).

Menurut Lokakarya Nasional tentang keperawatan tahun 1983, peran perawat untuk di Indonesia disepakati sebagai:

1. Pelaksanaan Keperawatan

Perawat bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan dari yang sederhana sampai yang kompleks kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat. Ini adalah merupakan peran utama dari perawat, dimana perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang profesional, menerapkan ilmu/ teori, prinsip, konsep dan menguji kebenarannya dalam situasi yang nyata.

Masyarakat mengharapkan perawat mempunyai kemampuan khusus untuk menanggulangi masalah-masalah individu, keluarga, kelompok atau masyarakat. Perawat harus menguasai konsep-konsep dalam lingkup kesehatan dan melatih diri sehingga dapat memiliki kemampuan tersebut. Kemampuan ini diperoleh selama masa pendidikan dan dimantapkan saat menjalankan tugasnya di sarana pelayanan kesehatan.

2. Pengelola (administrasi)

Sebagai administrator bukan berarti perawat harus berperan dalam kegiatan administratif secara umum. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang spesifik dalam sistem pelayanan kesehatan tetap bersatu dengan profesi lain dalam pelayanan kesehatan. Setiap tenaga kesehatan adalah anggota potensial dalam kelompoknya dan dapat mengatur, merencanakan, melaksanakan dan menilai tindakan yang diberikan, mengingat perawat merupakan anggota profesional yang paling lama bertemu dengan klien, maka perawat harus merencanakan, melaksanakan dan mengatur berbagai alternatif tetapi yang harus diterima oleh klien. Tugas ini menuntut adanya kemampuan manajerial yang handal dari perawat.

3. Pendidik

Perawat bertanggung jawab dalam hal pendidikan dan pengajaran ilmu keperawatan kepada klien, tenaga keperawatan maupun tenaga kesehatan lainnya. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam keperawatan adalah

aspek pendidikan, karena perubahan tingkah laku merupakan salah satu sasaran dari pelayanan keperawatan. Perawat harus bisa berperan sebagai pendidik bagi individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

4. Peneliti

Seorang perawat diharapkan dapat menjadi pembaharu (inovator) dalam ilmu keperawatan karena ia memiliki kreativitas, inisiatif, cepat tanggap terhadap rangsangan dari lingkungannya. Kegiatan ini dapat diperoleh melalui penelitian. Penelitian, pada hakekatnya adalah melakukan evaluasi, mengukur kemampuan, menilai dan mempertimbangkan sejauh mana efektifitas tindakan yang telah diberikan (Gaffar, 1999:24).

Menurut Griffith (Aditama 2000), keperawatan mempunyai 5 tugas yaitu:

1. Melakukan kegiatan promosi kesehatan, termasuk untuk kesehatan emosional dan sosial.
2. Melakukan upaya pencegahan penyakit dan kecacatan.
3. Menciptakan keadaan lingkungan, fisik, kognitif dan emosional sedemikian rupa yang dapat membantu penyembuhan penyakit.
4. Berupaya meminimalisasi akibat buruk dari penyakit.
5. Mengupayakan kegiatan rehabilitasi.

2.2.3 Pelayanan Keperawatan

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan terus-menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rumah sakit (Aditama, 2000:71).

Pelayanan keperawatan dilakukan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan, mencegah penyakit, penyembuhan, pemulihan serta pemeliharaan kesehatan dengan penekanan pada upaya pelayanan kesehatan utama untuk memungkinkan setiap penduduk mencapai kemampuan hidup sehat dan

produktif yang dilakukan sesuai dengan wewenang, tanggung jawab dan etika profesi keperawatan (Gaffar, 1999:1).

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor dari pekerjaan itu sendiri seperti sikap atas penghasilan yang diterima, kondisi kerja yang dirasakan, keamanan kerja, serta hubungan sosial individu yang baik (Blum dalam As'ad, 2003). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Tiffin dalam As'ad (2003) bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap komponen pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah "*security feeling*" dan mempunyai segi-segi: segi sosial ekonomi (gaji, insentif dan jaminan sosial), dan segi sosial psikologi seperti: kesempatan untuk berprestasi, hubungan interpersonal, penghargaan, dan keamanan kerja (Sutrisno Hadi dalam Anoraga 20005). Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang diinginkan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang dia jalankan, apabila yang dia kerjakan itu dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan dia bekerja. Apabila seseorang menginginkan sesuatu, berarti dia memiliki suatu harapan, dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan usaha demi mencapai harapan tersebut. Jika harapan itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas.

Howell dan Dipboye 1986 dalam Munandar (2001: 350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau ketidaksukaan karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dimensi kepuasan kerja terdiri dari kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri seperti

penghasilan, kesempatan untuk berprestasi, hubungan kerja yang baik, pengakuan, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan sikap atau perasaan seseorang terhadap gaji, promosi, kesempatan berprestasi, hubungan kerja, beban kerja dan lain sebagainya, selanjutnya beberapa penelitian menunjukkan seseorang yang puas akan pekerjaannya lebih meningkatkan loyalitasnya pada organisasi (Hughes, 2002:244). Pimpinan harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi semangat kerja. Disamping itu, berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim organisasional ini memberi lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi dan selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa penelitian diperoleh hasil bahwa ketidakpuasan akan keamanan kerja, gaji, hubungan kerja, dan kondisi kerja mempunyai hubungan dengan keputusan seseorang untuk pindah kerja (Mathis, 2002: 98). Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja organisasi.

2.4 Loyalitas

2.4.1 Definisi Loyalitas

Loyalitas dapat didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi yang meliputi kemauan dan kebanggaan karyawan pada organisasi. (Lincoin dalam Suwarno 2002). Loyal bukan hanya setia pada organisasi saja akan tetapi juga proses dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi. Loyalitas sebagai suatu sikap dari seorang karyawan, sehingga bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. Konsekuensi yang muncul sebagai perwujudan tingginya loyalitas karyawan pada organisasi

dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (tetap bertahan dalam organisasi) serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi. Loyalitas seringkali diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam organisasi atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusinya. Loyalitas menunjuk pada tekad atau kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Tulus, 1992). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas berarti suatu sikap kepatuhan atau kesetiaan. Patuh berarti suka menurut, taat serta berdisiplin terhadap segala perintah. Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya yaitu suatu standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 1995:305).

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang diungkapkan melalui perasaan memiliki dan rasa bangga karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Marga,1999). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990: 223) kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan. Dan karyawan yang loyal terhadap organisasi tentu akan merasa bangga dapat bekerja di organisasi tersebut.

Seorang karyawan yang mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan maka akan merasakan bahwa kerugian perusahaan dirasakan sebagai kerugiannya sendiri (Saydam, 2000:419), dan karyawan tersebut akan bekerja dengan produktif karena sekiranya produksi yang dicapai perusahaan turun atau merosot disadari akan dapat pula menurunkan tingkat kompensasi. Dan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dengan baik seseorang harus disiplin baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan-peraturan organisasi, loyalitas juga dipengaruhi oleh karakteristik pegawai dalam suatu perusahaan yang bersangkutan, meliputi : umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dan jumlah tanggungan (Siagian, 1995).

2.4.2 Kegunaan Loyalitas

Sangatlah penting bagi organisasi untuk melakukan pembinaan loyalitas terhadap karyawannya. Menurut Saydam (2000), pembinaan loyalitas perlu agar SDM tersebut :

1. Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap organisasi.
2. Merasa memiliki organisasi.
3. Tetap bertahan dalam organisasi (mencegah terjadinya *turn over*).
4. Meningkatkan kinerja untuk kesinambungan organisasi.
5. Tetap mempunyai motivasi kerja.
6. Dapat meningkatkan profesionalisme dan produktifitas kerja.

Loyalitas timbul dari dalam diri sendiri, hal ini berasal dari kesadaran bahwa dirinya dan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan (Saydam, 2000 : 416). Sumber daya manusia yang loyal terhadap organisasi atau perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan ini maju atau mundur (Saydam, 2000:41). Secara tidak langsung loyalitas juga dapat diukur dengan adanya *turn over* yang meningkat (Saydam, 2000:420).

2.4.3 Turn Over

Turn over adalah perpindahan karyawan yang meninggalkan perusahaan (Saydam, 2000:378) . Perpindahan tenaga kerja merupakan persoalan yang dihadapi organisasi atau perusahaan di banyak negara yang sedang berkembang. Tenaga kerja mudah berpindah dari organisasi yang dianggap tidak mampu memberikan masa depan dan pindah ke organisasi lain yang dianggap mampu memberikan masa depan yang lebih baik (Ranupandoyo, 1988). Adanya *turn over* yang tinggi akan menambah beban organisasi dalam proses penerimaan pegawai baru selain itu dapat menurunkan tingkat produktifitas pekerja, karena tiap-tiap pekerja yang keluar dari organisasi akan membawa serta pengalaman dan tingkat efisiensi yang telah dimilikinya. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terus terjadi dan jumlahnya meningkat maka kesinambungan kinerja organisasi akan terganggu dan pada akhirnya organisasi juga yang akan dirugikan (Sutjipto, 1995:13).

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Loyalitas

a. Faktor Individu

1) Umur

Umur merupakan hal pertama yang sangat penting untuk diketahui. Pengetahuan ini penting karena umur mempunyai kaitan erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan umur dengan tingkat kedewasaan seseorang. Yang dimaksud dengan tingkat kedewasaan adalah kedewasaan teknis dalam arti ketrampilan melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis (Siagian, 1995:81).

Terkait dengan tingkat kedewasaan teknis, anggapan yang berlaku ialah bahwa makin lama seseorang bekerja, kedewasaan teknisnyapun mestinya meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan tugas tertentu secara terus menerus untuk waktu yang lama biasanya meningkatkan kedewasaan teknisnya. Asumsi yang sama berlaku untuk semua jenis pekerjaan karena salah satu kelebihan manusia dari makhluk lainnya adalah kemampuannya belajar dari pengalaman, terutama pengalaman yang berakhir pada kesalahan.

Tetapi penelitian para ahli juga menunjukkan bahwa usia mempunyai kaitan pula dengan tingkat kedewasaan psikologis. Artinya, semakin lanjut usia seseorang, yang bersangkutan diharapkan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berpikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari pandangan dan perilaku sendiri, semakin mampu mengendalikan emosi dan sifat – sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis itu.

Penelitian dan pengalaman banyak orang menunjukkan pula bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang yang semakin lanjut usianya semakin besar. Ghiselli dan Brown 1950 (dalam As'ad 2003), menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja timbul pada saat karyawan berusia kurang dari 35 tahun. Hal ini mungkin didasarkan pada pendapat yang mengatakan bahwa setelah berusaha

meniti karir untuk sekian tahun lamanya, hal – hal yang telah dicapai itulah yang nampaknya maksimal dapat dicapainya. Jadi kepuasan kerja disini lebih diartikan sebagai kesediaan menerima kenyataan tentang hasil – hasil yang diraih yang biasanya berakibat pada sikap yang realistik, sepi dari ambisi yang berlebihan yang apabila tidak tercapai hanya akan berakibat pada frustrasi. Tingkat kepuasan kerja demikian sudah barang tentu berkaitan pula dengan berkurangnya kecenderungan seseorang untuk pindah ke organisasi lain untuk berkarya karena setelah berkarya untuk waktu yang cukup lama dalam suatu organisasi tertentu, seseorang pada umumnya sudah merasa betah, ada jaminan penghasilan yang tetap, mempunyai rekan–rekan yang mungkin dapat dikategorikan sebagai sahabat, telah mengetahui dengan tingkat kepastian yang tinggi hak–haknya yang akan dipenuhi oleh organisasi yang belum tentu diperolehnya di tempat kerja yang baru, paling sedikit tidak dengan segera. Seorang manajer perlu menggunakan pendekatan yang berbeda dalam perlakuannya terhadap bawahan yang relatif muda dibandingkan dengan karyawan yang sudah lebih tua (Siagian, 1995:82).

2) Jenis Kelamin

Dewasa ini tampak adanya pergeseran nilai tentang peranan wanita. Banyak faktor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran nilai tersebut. Tiga hal yang nampaknya menonjol ialah gerakan emansipasi, pendidikan wanita yang semakin meningkat dan pertimbangan ekonomi (Siagian, 1995:82). Di masyarakat timbul gerakan emansipasi wanita yang intinya terlihat pada keinginan para wanita untuk diperlakukan sama dengan pria dalam semua segi kehidupan, termasuk kehidupan berkarya. Pada umumnya persamaan hak itu kini dapat dikatakan telah dapat diterima secara universal, sehingga bukan lagi hal yang aneh untuk melihat wanita meniti karir dalam aneka ragam bidang.

Dengan tingginya tingkat pendidikan masyarakat, termasuk pendidikan kaum wanita, menunjukkan bahwa wanita telah menempuh semua jenjang pendidikan formal. Artinya tidak ada lagi tingkat gelar pendidikan yang tidak terjangkau oleh wanita karena dunia pendidikan memang tidak mengenal

diskriminasi dalam memberikan kesempatan memperoleh pendidikan bagi para warga masyarakat. Salah satu konsekuensi logis dari yang diraih oleh para wanita di bidang pendidikan ialah keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya dengan berkarya dalam berbagai bidang yang sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilannya itu.

Tekanan ekonomi mengakibatkan pemuasan kebutuhan keluarga tidak mungkin dilakukan dengan memuaskan bila hanya mengandalkan satu sumber penghasilan yaitu penghasilan suami, sehingga bisa saja timbul keinginan para istri rumah tangga untuk juga turut berkarya agar berbagai kebutuhan ekonomi keluarga yang bersangkutan dapat lebih terpenuhi dengan lebih memuaskan (Siagian,1995:84).

Para wanita yang bekerja secara profesional dalam organisasi tertentu akan menerima imbalan tertentu pula. Artinya, jika dalam suatu organisasi tertentu terdapat karyawati, para manajer perlu mengenali karakteristik mereka karena dengan demikian kehadiran mereka dalam organisasi memberi sumbangan yang positif bagi perusahaan.

Para manajer dalam menghadapi para karyawati yang menjadi bawahannya seharusnya didasarkan pada pendapat bahwa tidak ada perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawati sepanjang kemampuan mereka menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan kontributif. Dalam dua hal mungkin terdapat perbedaan yang cukup penting untuk mendapat perhatian. Pertama adalah kemungkinan untuk berhenti bekerja lebih besar pada wanita dibandingkan dengan kaum pria. Beberapa alasan pokok mengapa kemungkinan tersebut demikian besar dikarenakan menikah, jumlah anak yang bertambah dan penghasilan dari satu sumber yang dianggap memadai, suami dipindahkan ke instansi lain sehingga istripun harus ikut pindah. Tetapi perbedaan demikian tentunya hanya berlaku bagi karyawati yang sudah menikah. Bagi karyawati yang belum atau tidak menikah tidak terdapat bukti yang konklusif mengenai hal ini. Hal kedua ialah tingkat kemangkiran di tempat tugas. Pengalaman dari organisasi menunjukkan bahwa tingkat

kemangkiran para karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan para anggota organisasi lain, baik pria maupun wanita. Hal ini mudah dipahami terutama apabila dikaitkan dengan rasa tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga yang bagaimanapun juga mengharuskan untuk lebih mendahulukan mengurus rumah tangga dibandingkan karir (Siagian, 1995:85).

Jelaslah bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar karena dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka dapat menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab (Siagian, 1995:86).

3) Status Perkawinan

Status perkawinan merupakan faktor yang berpengaruh pada perilaku seseorang dalam kehidupan organisasinya, baik secara positif maupun negatif. Dalam hal ini kepuasan kerja, seorang karyawan atau karyawan yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan orang yang belum berkeluarga (Siagian, 1995:86). Salah satu sebabnya adalah rasa tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarganya. Karyawan atau karyawan yang sudah berkeluarga cenderung tidak mau atau paling sedikit tidak mudah mengambil resiko meninggalkan pekerjaan yang sudah di tangan dan mencari lapangan pekerjaan baru di tempat lain yang mengandung unsur-unsur resiko yang lebih besar dibandingkan dengan tempat kerjanya yang lama (tetap bertahan dalam organisasi).

4) Jumlah tanggungan

Berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ilmuwan mengenai korelasi antara jumlah tanggungan dengan kepuasan, produktivitas, tingkat kemangkiran dan keinginan pindah kerja belum dapat dikatakan telah menghasilkan sesuatu yang konklusif (Siagian, 1995:88)

Dalam masyarakat yang masih menganut konsep *extended family system* yang dianggap menjadi tanggungan sumber pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya. Interpretasi ini mempunyai implikasi yang kompleks karena dalam masyarakat secara formal yang diperhitungkan sebagai tanggungan seorang pegawai hanyalah istri atau suami dan anak-anak ke dua orang tua yang bersangkutan. Padahal dalam kenyataan yang menjadi tanggungan seseorang bisa lebih dari jumlah tanggungan yang secara sah diakui berdasarkan peraturan perundang-undangan dan berbagai ketentuan itu.

Jika dikaitkan dengan faktor kepuasan kerja, terlihat suatu generalisasi dapat dikatakan bahwa semakin besar jumlah tanggungan seseorang semakin mudah pula mencapai tingkat kepuasan kerja yang memadai. Hal ini berkaitan dengan sikap orang yang bersangkutan yang tidak mau mengambil resiko kemungkinan terhentinya atau berkurangnya sumber penghasilan yang diharapkan oleh semua anggota keluarga sebagai sumber pembiayaan berbagai kebutuhan mereka. Generalisasi yang sama juga berlaku untuk menghubungkan jumlah tanggungan dengan kecenderungan seseorang pindah kerja dan tingkat kemangkiran.

Seseorang yang mempunyai jumlah tanggungan yang besar, tingkat produktivitasnya akan diusahakan setinggi mungkin karena berbagai bentuk imbalan akan sangat mungkin diperolehnya (Siagian, 1995:89). Bahkan ada yang berpendapat dengan sikap “asal aman”, seseorang dengan jumlah tanggungan yang besar hanya berusaha menyelesaikan tugas pada tingkat yang *akseptabel* bagi pimpinan. Hal ini mungkin sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti komposisi tanggungan, usia mereka, kondisi kesehatan mereka dan lain sebagainya.

5) Masa kerja

Setiap organisasi menginginkan pekerjaanya terus bekerja pada organisasi yang bersangkutan selama masa aktifnya. Dengan kata lain tidak ada

organisasi yang senang melihat sering terjadinya pergantian pegawai dalam arti banyak pegawai lama yang meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan sehingga akibatnya harus direkrut pegawai baru untuk menggantikan pegawai yang keluar tersebut.

Keadaan demikian tidak diharapkan dengan beberapa pertimbangan (Siagian, 1995:90). Pertama, semakin banyak tenaga aktif yang keluar meninggalkan organisasi dan pindah bekerja ke organisasi yang lain yang merupakan pencerminan bahwa ada sesuatu yang tidak beres dalam organisasi tersebut. Dibutuhkan penelitian yang cermat tentang apa saja yang tidak beres sehingga banyak orang yang tidak puas. Salah satu faktor penyebabnya mungkin mengenai sistem pemberian gaji. Manajemen perlu mengadakan koreksi dan menganalisa mengapa hal itu bisa terjadi karena akan merugikan organisasi yang bersangkutan.

Kedua, semakin banyak orang yang pindah pekerjaan, organisasi yang ditinggalkan mengalami kerugian yang sangat besar, yaitu kerugian material dan kerugian psikologis.

Kerugian material dalam arti pekerja yang meninggalkan organisasi harus diganti dengan pegawai baru. Pegawai baru ini dapat dikategorikan dua jenis, yaitu orang yang sudah berpengalaman di tempat kerjanya dulu dengan tugas sejenis seperti yang akan dilakukannya di organisasi yang baru dimasukinya. Akan tetapi meskipun mereka sudah berpengalaman di organisasi yang lain, memasuki organisasi baru tetap memerlukan berbagai bentuk penyesuaian yang tidak hanya bersifat teknis, akan tetapi lebih bersifat psikologis dan sosio kultur. Situasi demikian dapat menyebabkan kerugian karena untuk jangka waktu tertentu seseorang tidak memberikan potensi yang dimilikinya secara maksimal. Jika semakin banyak pegawai baru seperti itu maka semakin banyak kerugian yang harus ditanggung oleh organisasi. Masalahnya menjadi rumit apabila organisasi tidak berhasil merekrut pegawai yang sudah berpengalaman di organisasi lain dan harus menerima pegawai baru yang belum berpengalaman sama sekali karena memerlukan waktu yang lebih lama

untuk kepentingan magang, orientasi dan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan.

Kerugian psikologis terkait dengan banyaknya pegawai yang keluar dari organisasi, akan menjadi pertanyaan mengapa hal tersebut bisa terjadi. Semakin banyak orang yang bertanya, dampak negatifnya akan semakin besar yang tidak bisa diabaikan oleh manajemen organisasi yang bersangkutan. Memang benar terjadinya pergantian pegawai merupakan hal yang tidak dapat sepenuhnya dihindari. Bahkan pada tingkat tertentu memang dibutuhkan. Dikatakan tidak bisa sepenuhnya dihindari karena secara alamiahpun hal itu pasti terjadi, misalnya karena ada pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena telah pensiun. Juga karena ada pegawai yang meninggal, suatu hal yang tidak diinginkan akan tetapi pasti terjadi. Sebagai akibat peristiwa-peristiwa alamiah tersebut maka pegawai baru memang harus direkrut. Semuanya dalam rangka meningkatkan kemampuan organisasi yang bersangkutan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Jadi masa kerja seseorang di organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional (Handoko, 2000).

b. Faktor Organisasi

1) Kepuasan kerja yang terdiri dari:

a) Kepuasan terhadap Gaji

Menurut Purwodarminto (dalam As'ad, 2003:93), gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap dan dengan jumlah yang pasti. Gaji adalah penghasilan tetap yang diterima oleh karyawan tiap mingguan, bulanan atau tahunan (Simamora, 2001:544). Biasanya yang mendapat gaji pokok adalah karyawan manajerial, staf profesional atau orang-orang yang biasanya disebut pekerja kerah putih. Nitisemito (1996:178) menyatakan bahwa loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, insentif yang terarah, kesempatan untuk berprestasi, memberikan rasa aman dan hal-hal yang positif lainnya.

Menurut Simamora (2001:567), tingkat gaji adalah penting bagi organisasi karena mempengaruhi kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten. Kebijakan tingkat gaji yang sehat diharapkan mencapai tiga tujuan yaitu menarik suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan yang ada agar tetap puas dengan tingkat imbalan yang diberikan, dan menghindari terjadinya *turn over* karyawan

Setiap organisasi seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian “cukup” ini sebenarnya sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dan dengan jumlah gaji yang diberikan tersebut mampu memberikan motivasi kerja pada para pegawai (Nitisemito, 1996:170). Akan tetapi pemberian gaji yang cukup dan tepat tidak semata-mata karena jumlahnya, tetapi harus mengandung unsur-unsur keadilan. Adil disini tidak berarti harus sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya atau harus ada keterkaitan antara pengorbanan (*input*) dengan pendapatan yang diperoleh (*outcome*).

Menurut Siagian (1995:98), mengatakan bahwa persepsi seseorang tentang keadilan berpengaruh pada perilaku dan tindak tanduknya yang pada akhirnya menentukan motivasinya, terutama yang bersifat intrinsik, antara lain terlihat pada tingkat prestasinya. Dalam menumbuhkan persepsi tersebut, seseorang biasanya menggunakan tiga kategori referensi yaitu orang lain, sistem yang berlaku dan diri sendiri. Namun persepsi seseorang tentang perlakuan adil terhadap dirinya sangat dipengaruhi oleh pandangan orang yang bersangkutan mengenai diri sendiri. Sering terlihat bahwa terdapat perbedaan antara persepsi seseorang tentang diri sendiri dengan persepsi organisasi mengenai orang yang bersangkutan. Perbedaan persepsi ini merupakan sumber perbedaan tentang interpretasi perlakuan yang adil.

Gaji masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi loyalitas walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas (Anoraga, 2005:19). Pada dasarnya karyawan yang bekerja mengharapkan imbalan yang

sesuai dengan jenis pekerjaannya. Terpenuhinya imbalan yang sesuai maka kecukupan memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya akan semakin terasa. Selain itu, karyawan akan merasa dibutuhkan oleh organisasi atau instansi dan karyawan tersebut membutuhkan pekerjaan itu sehingga ada rasa timbal balik yang selaras (Anoraga, 2005:56).

Karyawan terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dilakukan bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Seseorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding (Siagian, 1995:129) yaitu sebagai berikut:

1. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi seperti pendidikan, ketrampilan, sifat pekerjaan dan pengalaman.
2. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
3. Imbalan yang diterima oleh karyawan lain di organisasi lain dikawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku (UMK) mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para karyawan.

b) Kepuasan Terhadap Insentif

Menurut Hasibuan (1996:133), Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Nawawi (2000:317), insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif dapat digunakan organisasi sebagai sarana untuk mendorong pekerja agar bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitasnya. Menurut Simamora (1997:544), insentif dapat berupa tambahan-tambahan kompensasi atau diluar gaji/ upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan pemberian bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan/ bonus atau upaya

pemangkasan biaya. Program insentif bertujuan untuk mendorong dan mengimbangi produktivitas karyawan serta efektivitas biaya. Program insentif tersebut terdiri dari:

1. Program insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan hasil pemasaran, produktivitas atau penghematan-penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan.
2. Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi pada sebuah kelompok karyawan karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas atau penghematan biaya yang ditentukan sebelumnya.

Dilihat dari bentuknya ada beberapa macam insentif, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (1996:201), yang membedakan bentuk-bentuk insentif sebagai berikut:

1. Non Material Insentif

Adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan/ pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan lain sebagainya, nilainya tidak terhingga.

2. Sosial Insentif

Adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan dan lain sebagainya.

3. Material Insentif

Adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Dari macam-macam insentif tersebut, perusahaan/ organisasi lebih mengutamakan untuk memberikan sejumlah uang sebagai material insentif sebagai upaya memberikan rangsangan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Karena secara ekonomis dapat menambah

penghasilan karyawan dalam mencukupi kebutuhan hidupnya. Perusahaan/ organisasi harus memperhatikan beberapa sifat dasar dari pengupahan insentif yang harus dipenuhi agar pemberian upah insentif tersebut dapat berhasil dan memenuhi harapan para karyawan. Menurut Ranupandojo (2000:163), sifat-sifat tersebut meliputi:

1. Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

Dengan memperhatikan beberapa sifat tersebut diatas perusahaan/ organisasi dapat menentukan besarnya jumlah insentif yang tepat bagi tenaga kerjanya. Dengan upah insentif tersebut dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat. Jadi upah insentif disini sangat penting bagi perusahaan/ organisasi agar karyawan bekerja dengan motivasi dan mempunyai loyalitas sehingga meningkatkan kualitas kerjanya (Nitisemito, 1996:178).

c) Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja

Kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing, seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan tempat kerja dan hal hal yang sejenis, tetapi juga misalnya lokasi tempat tinggal dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang. Artinya tidak mustahil ada orang yang bersedia menerima tingkat upah atau gaji yang lebih rendah dari yang mungkin diterimanya asal saja lokasi tempat pekerjaannya itu dekat dengan tempat tinggalnya .

Faktor lain yang tidak kecil artinya dalam hal kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang dilibatkan dalam menemukan isi pekerjaan dan pengaturan jam kerja. Kondisi kerja yang mendukung tetap diperlukan meskipun benar bahwa efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja pada analisis terakhir tergantung pada unsur manusia dalam organisasi. Hal ini antara lain berarti sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia tapi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak, apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya. Tingkat ketrampilan yang tinggipun tidak akan banyak artinya apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Faktor ini sangat penting mendapat perhatian karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerjanya setiap hari (Siagian, 1995:131-132). Kondisi tempat dimana karyawan bekerja merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Kondisi kerja yang ditandai oleh lingkungan fisik yang baik membuat karyawan betah bekerja yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja (Anoraga, 2005:4).

Ahyari (1986: 153), mengatakan bahwa kondisi kerja dalam organisasi merupakan faktor yang cukup penting. Tujuan dari perencanaan kondisi kerja dalam organisasi atau perusahaan yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Nitisemito (1982: 184), mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang menyangkut aspek kondisi kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara, dan penerangan.

d) Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja

Keamanan dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis, termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang (Siagian, 1995:150). Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Akan tetapi keamanan tidak bisa dilihat dari segi keamanan fisik para pekerja saja. Segi – segi keamanan yang bersifat psikologis juga mutlak

penting mendapat perhatian. Perlakuan yang manusiawi dan adil adalah salah satu contohnya. Keamanan juga menyangkut apa yang biasa disebut sebagai *security of tenure*, artinya terdapat jaminan bahwa seseorang tidak akan mengalami pemutusan hubungan kerja selama yang bersangkutan menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan dan tidak melakukan berbagai tindakan yang sangat merugikan organisasi.

Keamanan fisik tidak akan banyak artinya apabila para karyawan merasa bahwa kebutuhan keamanan psikologis tidak terpenuhi. Hal ini mempunyai dampak negatif yang jauh lebih besar dibandingkan dengan kurang terpenuhinya kebutuhan akan keamanan fisik yang tercermin pada produktivitas kerja yang merosot, tingkat perpindahan yang tinggi, tingkat stress yang tinggi, disiplin kerja yang tidak sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi, dan berbagai hal negatifnya (Siagian, 1995:151). Keamanan ini mengarah kepada dua bentuk (As'ad, 2003:49), yaitu:

- a. Kebutuhan akan keamanan di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan tugas di saat jam kerja. Dalam arti luas, setiap orang membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwanya dimanapun dia berada.
- b. Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada jam-jam kerja.

Menurut Anoraga (2005:4), pada umumnya karyawan merasa lebih aman menjadi pegawai negeri, karena walaupun penghasilan kecil tetapi pekerjaan tersebut langgeng dan tidak akan ada pemberhentian kerja semena-mena. Dengan demikian rasa aman di dalam bekerja akan diperoleh apabila karyawan yakin bahwa pekerjaan akan terus ada. Oleh karena itu di dalam memilih pekerjaan kemungkinan kelanggengan perusahaan perlu diperhitungkan.

- e) Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal

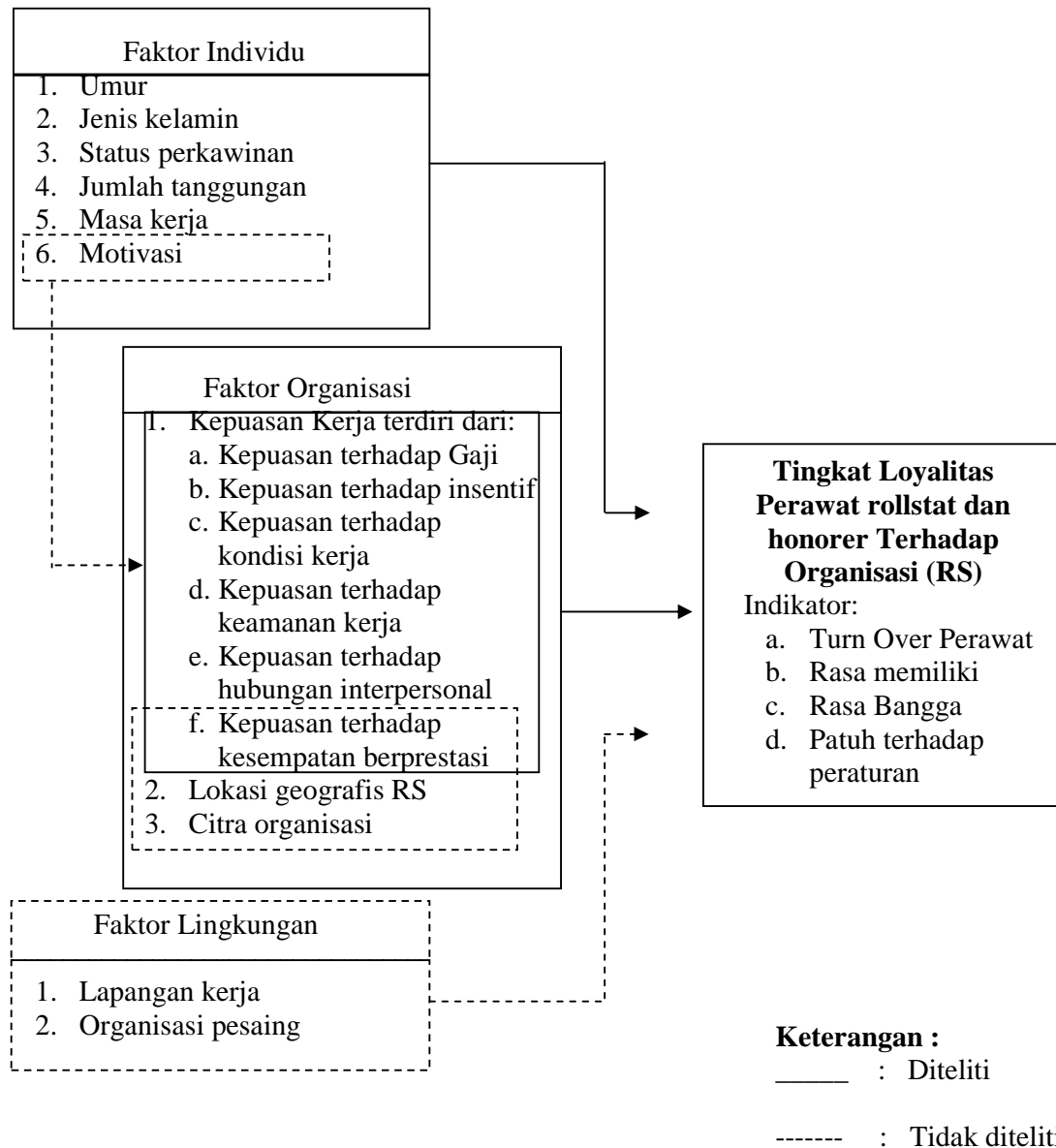
Dalam kehidupan organisasi, seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain, apakah itu rekan kerjanya, atasannya dan bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, maupun para bawahannya (Siagian, 1995:170). Keharusan melakukan interaksi itu timbul karena adanya

saling ketergantungan dan keterkaitan antar satu tugas dengan tugas lain. Itulah sebabnya interaksi positif antara rekan setingkat yang melakukan kegiatan yang berbeda dalam satu satuan kerja tertentu merupakan keharusan yang tidak mungkin dihindari. Dukungan atasanpun sangat penting. Sudah pasti dukungan yang bisa dan harus diberikan atasan itu beraneka ragam sifat dan bentuknya, misalnya memberikan pujian, memberikan nasehat dan pengarahan serta bersedia menerima saran dan pendapat para bawahan tersebut. Hubungan antar pribadi ini oleh para ahli dirumuskan kebutuhan afiliasi. Karena manusia adalah makhluk sosial. Kebutuhan afiliasi ini timbul secara naluriah, karena sifatnya yang naluriah kebutuhan ini sudah timbul sejak seseorang dilahirkan yang terus tumbuh dan berkembang dalam perjalanan hidupnya.

Faktor lain yang mempengaruhi sikap positif terhadap pekerjaan adalah orang-orang yang ada di lingkungan kerja. Bila menyenangkan maka biasanya karyawan merasa betah bekerja dan memperoleh kepuasan dalam berkerja (Anoraga, 2005:4).

BAB 3. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual (Taylor dalam Marga, 1999)

Menurut Taylor (Marga, 1999), tingkat loyalitas tenaga perawat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu dalam hal ini terdiri atas umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, dan motivasi. Setiap perawat rollstat mempunyai karakteristik individual yang berbeda-beda dimana hal ini akan sangat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Faktor organisasi dalam hal ini kepuasan kerja yang terdiri atas kepuasan terhadap gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi; lokasi geografis RS dan citra organisasi. Faktor organisasi tersebut sangat tergantung kepada situasi dan kondisi rumah sakit, sehingga hasil akhirnya dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi. Apabila rumah sakit dapat memberikan imbalan secara finansial yang memadai, mampu memberikan kondisi kerja yang nyaman, keamanan kerja yang terjamin, hubungan kerja yang baik, selalu memberikan kesempatan berprestasi serta terus menjaga citra baik rumah sakit selama ini maka loyalitas perawat dapat terus dijaga begitu juga sebaliknya.

Faktor lingkungan yang terdiri atas lapangan kerja dan organisasi pesaing. Faktor yang berasal dari luar ini juga merupakan hal yang mempengaruhi loyalitas. Apabila lapangan kerja diluar tersedia cukup banyak dan kondisi organisasi pesaing lebih menjanjikan maka tentu dapat mengurangi tingkat loyalitas perawat pada rumah sakit. Pada faktor-faktor diatas tidak semua diteliti sehingga faktor lingkungan dan beberapa variabel seperti motivasi, lokasi geografis RS, dan citra organisasi tidak diteliti. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu dan tenaga.

3.2 Hipotesis

Terdapat hubungan antara faktor individu (umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, serta masa kerja) dan faktor organisasi yaitu

kepuasan kerja yang terdiri dari (kepuasan terhadap gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja dan hubungan interpersonal) dengan loyalitas perawat rollstat dan honorer.

BAB 4. METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat analitik. Penelitian ini termasuk jenis penelitian observasional karena hanya mengamati tanpa memberikan perlakuan. Berdasarkan waktu pelaksanaannya penelitian ini bersifat *cross sectional*, dimana data yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat akan dikumpulkan dalam waktu yang sama/ secara simultan (Notoadmodjo, 2002).

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

4.2.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah tenaga perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember sebanyak 87 perawat, dimana jumlah perawat rollstat sebanyak 22 orang dan perawat honorer sebanyak 65 orang.

4.2.2 Sampel dan Besar Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti dan diharapkan bisa mewakili populasi secara keseluruhan (Arikunto, 2000:104). Karena jumlah perawat rollstat dan honorer di RSUD Dr. Soebandi Jember sebanyak 87 perawat, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua individu anggota populasi yaitu seluruh tenaga perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember yang telah memenuhi kriteria tidak sedang dalam masa cuti. Hal ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2000:120), yang menyatakan:

“ Bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.”

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dalam pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2003:96). Pada saat penelitian dilakukan ada 7 orang perawat yang sedang cuti maka jumlah sampel menjadi 80 orang perawat, dimana jumlah perawat rollstat sebanyak 20 orang dan perawat honorer sebanyak 60 orang.

4.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di RSUD Dr. Soebandi Jember dan dilaksanakan pada bulan Mei – Juni 2006.

4.4 Variabel, Definisi Operasional dan Cara Pengukuran

4.4.1 Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel penelitian yaitu:

1. Variabel Bebas

Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat loyalitas tenaga perawat rollstat dan honorer yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, kepuasan terhadap (gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal).

2. Variabel Terikat: loyalitas perawat rollstat dan honorer.

4.4.2 Definisi Operasional dan Cara Pengukuran

No	Variabel	Definisi Operasional Dan indikator	Skala Data	Teknik Perolehan Data, Alat Ukur dan Skor
1.	Umur	Umur responden (perawat rollstat dan honorer) pada saat penelitian berlangsung yang dihitung mulai tahun ini dengan pembulatan tahun.	Ordinal	Wawancara dengan bantuan kuesioner. Kategori: 1. Umur responden \leq 35 tahun pada tahun ini. 2. Umur responden \geq 35 tahun pada tahun ini.
2.	Jenis Kelamin	Jenis kelamin yang dimiliki responden (perawat rollstat dan honorer), yang tertulis pada	Nominal	Wawancara dengan bantuan kuesioner. Kategori: 1. Perempuan 2. Laki-laki
3.	Status perkawinan	Keadaan status perkawinan responden (perawat rollstat dan honorer). KTP.	Nominal	Wawancara dengan bantuan kuesioner. Kategori: 1. Sudah kawin 2. Belum kawin

No	Variabel	Definisi Operasional Dan indikator	Skala Data	Teknik Perolehan Data, Alat Ukur dan Skor
4.	Jumlah tanggungan	Jumlah anggota keluarga yang ditanggung biaya hidupnya oleh responden (perawat rollstat dan honorer), termasuk suami, istri, anak dan sanak saudara.	Ordinal	Wawancara dengan bantuan kuesioner. Kategori: 1. Jumlah tanggungan 0-1 orang. 2. Jumlah tanggungan 2-3 orang. 3. Jumlah tanggungan ≥ 4 orang.
5.	Masa kerja	Lama responden (perawat rollstat dan honorer) selama bekerja di RSUD Dr. Soebandi.	Ordinal	Wawancara dengan bantuan kuesioner. Kategori: 1. Masa kerja ≤ 5 tahun. 2. Masa kerja > 5 tahun.
6.	Kepuasan Kerja yang terdiri dari: a. Kepuasan Terhadap Gaji	Perasaan puas responden terhadap beberapa komponen kerja yang terdiri dari: Penghasilan berupa uang tunai yang diterima sebagai balas jasa responden (perawat rollstat dan honorer) tiap bulannya. Indikator dari gaji: 1. Kesesuaian gaji dengan tingkat kemampuan responden dalam bekerja. 2. Kesesuaian gaji dengan gaji perawat lain di rumah sakit yang sama. 3. Kesesuaian gaji dengan gaji perawat lain di rumah sakit lain. 4. Kesesuaian gaji dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai Upah Minimum Kota/ Kabupaten (UMK).	Ordinal	Wawancara menggunakan kuesioner dengan teknik skoring. Skor indikator 1, 2, 3 dan 4: 1 = sangat tidak sesuai 2 = tidak sesuai 3 = sesuai 4 = sangat sesuai
	b. Kepuasan Terhadap Insentif	Penghasilan yang diterima responden disamping gaji, tetapi penghasilan ini bersifat tambahan yang berupa jasa pelayanan di rumah sakit. Indikator insentif: 1. Ketepatan waktu pemberian insentif sesuai peraturan rumah sakit. 2. Keadilan dalam pemberian insentif.	Ordinal	Wawancara menggunakan kuesioner dengan teknik skoring. Skor indikator 1: 1 = sangat tidak tepat 2 = tidak tepat 3 = tepat 4 = sangat tepat Skor indikator 2: 1 = sangat tidak adil 2 = tidak adil 3 = adil 4 = sangat adil

No	Variabel	Definisi Operasional Dan indikator	Skala Data	Teknik Perolehan Data, Alat Ukur dan Skor
		3. Peranan insentif dalam meningkatkan motivasi bekerja.		Skor indikator 3: 1 = sangat tidak berperan 2 = tidak berperan 3 = berperan 4 = sangat berperan
	c. Kepuasan Terhadap Kondisi kerja	Kenyamanan suasana kerja yang dirasakan oleh responden (perawat rollstat dan honorer). Indikator kondisi kerja: 1. Kenyamanan akan kebersihan di tempat kerja. 2. Kenyamanan akan ventilasi udara di tempat kerja. 3. Kenyamanan akan pencahayaan pada siang hari. 4. Kenyamanan akan pencahayaan pada malam hari.	Ordinal	Wawancara menggunakan kuesioner dengan teknik skoring. Skor indikator 1, 2, 3 dan 4: 1 = sangat tidak nyaman 2 = tidak nyaman 3 = nyaman 4 = sangat nyaman
	d. Kepuasan Terhadap Keamanan kerja	Perasaan tidak takut dan tentram yang dirasa oleh responden (perawat rollstat dan honorer) dalam bekerja. Indikator keamanan kerja: 1. Keamanan diri di tempat kerja responden. 2. Keamanan harta pribadi di tempat kerja responden. 3. Keamanan dengan adanya jaminan tidak akan mengalami PHK selama menunjukkan prestasi kerja (keamanan psikologis).	Ordinal	Wawancara menggunakan kuesioner dengan teknik skoring. Skor indikator 1, 2, dan 3: 1 = sangat tidak aman 2 = tidak aman 3 = aman 4 = sangat aman
	e. Kepuasan Terhadap Hubungan interpersonal	Hubungan interaksi responden (perawat rollstat dan honorer) di tempat kerja. Indikator: 1. Hubungan responden dengan sesama rekan kerja (sesama perawat). 2. Hubungan responden dengan sesama karyawan di RSUD Dr. Soebandi. 3. Hubungan responden dengan atasannya di tempat kerja.	Ordinal	Wawancara menggunakan kuesioner dengan teknik skoring. Skor indikator 1, 2 dan 3: 1 = sangat tidak baik 2 = tidak baik 3 = baik 4 = sangat baik

No	Variabel	Definisi Operasional Dan indikator	Skala Data	Teknik Perolehan Data, Alat Ukur dan Skor
7.	Loyalitas	<p>Kesetiaan dan kepatuhan responden (perawat rollstat dan honorer).</p> <p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa memiliki yang ditunjukkan dengan kepedulian terhadap kondisi dan keadaan rumah sakit. 2. Rasa bangga responden karena bekerja di RSUD Dr. Soebandi Jember. 3. Keinginan responden untuk pindah bekerja dari RSUD Dr. Soebandi Jember. 4. Sikap responden untuk mematuhi peraturan RSUD Dr. Soebandi meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. Ketepatan waktu datang responden dalam bekerja. b. Ketepatan waktu pulang responden dalam bekerja. c. Kesesuaian seragam yang digunakan responden selama bekerja dengan peraturan yang telah ditentukan. d. Penggunaan tanda pengenal selama bekerja. 	Ordinal	<p>Wawancara menggunakan kuesioner dengan teknik skoring.</p> <p>Skor untuk indikator 1: 1 = sangat tidak peduli 2 = tidak peduli 3 = peduli 4 = sangat peduli</p> <p>Skor untuk indikator 2: 1 = sangat tidak bangga 2 = tidak bangga 3 = bangga 4 = sangat bangga</p> <p>Skor indikator 3: 1 = sangat ingin 2 = ingin 3 = tidak ingin 4 = sangat tidak ingin</p> <p>Observasi menggunakan lembar observasi dengan teknik skoring. Skor indikator 4: a. 1 = bila datang tepat waktu. 0 = bila datang terlambat. b. 1 = bila pulang tepat waktu. 0 = bila pulang sebelum waktu. c. 1 = memakai seragam sesuai peraturan. 0 = tidak memakai seragam yang sesuai peraturan. d. 1 = bila menggunakan tanda pengenal. 0 = bila tidak menggunakan tanda pengenal.</p>

Cara Penilaian Variabel:

1. Kepuasan terhadap gaji ini diketahui dari 4 pertanyaan, yaitu pertanyaan pada kuesioner nomor 6-9.

Skor indikator 1, 2, 3 dan 4:

1. Sangat tidak sesuai : 1
2. Tidak sesuai : 2
3. Sesuai : 3
4. Sangat sesuai : 4

Skor tiap jawaban dari responden dijumlahkan dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan jumlah jawaban yang diharapkan ($4 \times 4 = 16$), kemudian dikalikan 100% dan hasilnya berupa prosentase.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$N = \frac{SP}{SM} \times 100\%$$

Keterangan:

N = Nilai yang didapat

SP = Skor yang didapat

SM= Skor tertinggi (16)

(Arikunto, 1993)

Hasil prosentase untuk variabel kepuasan terhadap gaji, diinterpretasikan dengan menggunakan kriteria kuantitatif, jika mendapat hasil:

Prosentase	Keterangan
> 75%	Sangat puas
51 – 75%	Puas
26 – 50%	Tidak puas
≤ 25%	Sangat tidak puas

Sumber : Arikunto, 1993.

2. Kepuasan terhadap insentif ini diketahui dari 3 pertanyaan, yaitu pertanyaan pada kuesioner nomor 10 – 12.

Skor indikator 1 :

- a. Sangat tidak tepat : 1
- b. Tidak tepat : 2

c. Tepat : 3

d. Sangat tepat : 4

Skor indikator 2:

a. Sangat tidak adil : 1

b. Tidak adil : 2

c. Adil : 3

d. Sangat adil : 4

Skor indikator 3:

a. Sangat tidak berperan : 1

b. Tidak berperan : 2

c. Berperan : 3

d. Sangat berperan : 4

Skor jawaban dari responden dijumlahkan dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan jumlah jawaban yang diharapkan ($4 \times 3 = 12$), kemudian dikalikan 100% dan hasilnya berupa prosentase. Hasil prosentase untuk variabel kepuasan terhadap pemberian insentif, diinterpretasikan dengan menggunakan kriteria kuantitatif, jika mendapat hasil:

Prosentase	Keterangan
> 75%	Sangat puas
51 – 75%	Puas
26 – 50%	Tidak puas
≤ 25%	Sangat tidak puas

Sumber : Arikunto, 1993.

3. Kepuasan terhadap kondisi kerja ini diketahui dari 4 pertanyaan, yaitu pertanyaan pada kuesioner nomor 13 – 16.

Skor indikator 1, 2, 3 dan 4:

1. Sangat tidak nyaman

2. Tidak nyaman

3. Nyaman

4. Sangat nyaman

Skor tiap jawaban dari responden dijumlahkan dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan jumlah jawaban yang diharapkan ($4 \times 4 = 16$), kemudian dikalikan 100% dan hasilnya berupa prosentase. Hasil prosentase

untuk variabel kepuasan terhadap kondisi kerja, diinterpretasikan dengan menggunakan kriteria kuantitatif, jika mendapat hasil:

Prosentase	Keterangan
> 75%	Sangat puas
51 – 75%	Puas
26 – 50%	Tidak puas
≤ 25%	Sangat tidak puas

Sumber : Arikunto, 1993.

4. Kepuasan terhadap keamanan kerja ini diketahui dari 3 pertanyaan, yaitu pertanyaan pada kuesioner nomor 17 – 19.

Skor indikator 1, 2 dan 3:

1. Sangat tidak aman
2. Tidak aman
3. Aman
4. Sangat aman

Skor tiap jawaban dari responden dijumlahkan dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan jumlah jawaban yang diharapkan ($4 \times 3 = 12$), kemudian dikalikan 100% dan hasilnya berupa prosentase. Hasil prosentase untuk variabel kepuasan terhadap keamanan kerja, diinterpretasikan dengan menggunakan kriteria kuantitatif, jika mendapat hasil:

Prosentase	Keterangan
> 75%	Sangat puas
51 – 75%	Puas
26 – 50%	Tidak puas
≤ 25%	Sangat tidak puas

Sumber : Arikunto, 1993.

5. Kepuasan terhadap hubungan interpersonal ini diketahui dari 3 pertanyaan, yaitu pertanyaan pada kuesioner nomor 20 – 22.

Skor indikator 1, 2 dan 3:

1. Sangat tidak baik
2. Tidak baik
3. Baik
4. Sangat baik

Skor tiap jawaban dari responden dijumlahkan dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan jumlah jawaban yang diharapkan ($4 \times 3 = 12$),

kemudian dikalikan 100% dan hasilnya berupa prosentase. Hasil prosentase untuk variabel kepuasan terhadap hubungan interpersonal, diinterpretasikan dengan menggunakan kriteria kuantitatif, jika mendapat hasil :

Prosentase	Keterangan
> 75%	Sangat puas
51 – 75%	Puas
26 – 50%	Tidak puas
≤ 25%	Sangat tidak puas

Sumber : Arikunto, 1993.

6. Loyalitas perawat rollstat dan honorer terhadap rumah sakit menggunakan 4 indikator ini diketahui dengan pertanyaan dari kuesioner sebanyak 6 pertanyaan (nomor 23 – 28) dari indikator 1 , 2 dan 3, serta observasi menggunakan *check list* sebanyak 4 item dari indikator nomor 4.

Skor jawaban dari seluruh pertanyaan (kuesioner dan observasi) dijumlahkan dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan jumlah jawaban yang diharapkan, kemudian dikalikan 100% dan hasilnya berupa prosentase. Hasil prosentase untuk variabel loyalitas, diinterpretasikan dengan menggunakan kriteria kuantitatif, jika mendapat hasil :

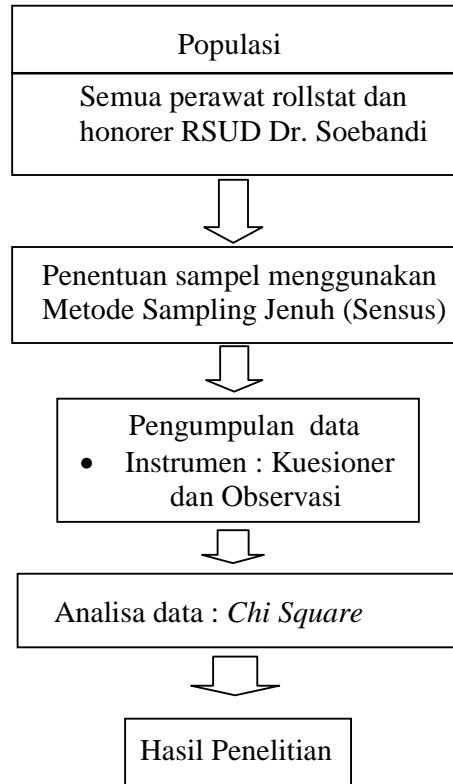
Prosentase	Keterangan
> 75%	Sangat loyal
51 – 75%	Loyal
26 – 50%	Tidak loyal
≤ 25%	Sangat tidak loyal

Sumber : Arikunto, 1993.

4.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengambilan data primer menggunakan teknik wawancara terstruktur menggunakan instrument lembar kuesioner dan lembar observasi menggunakan *check list* pada perawat yang menjadi sampel saat jam kerja.

4.6 Alur Penelitian



Gambar 4.1 Alur Penelitian

4.7 Teknik Analisis Data

Hasil pengumpulan data disajikan dengan tabel distribusi frekuensi kemudian dibuat tabulasi silang. Analisis statistik digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka digunakan statistik non parametrik uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95%. Pengambilan keputusan analisis data jika $P < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya kedua variabel tidak saling bebas atau ada hubungan antara faktor individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja; dan faktor organisasi meliputi kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan terhadap (gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal) dengan loyalitas perawat rollstat dan honorer. Perhitungan dilakukan dengan komputer program *software* SPSS.

BAB 5. HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Responden

5.1.1 Karakteristik Responden Di RSUD Dr. Soebandi Jember

Pengambilan data melalui wawancara dengan bantuan kuesioner oleh semua perawat rollstat dan honorer sebanyak 80 perawat. Tenaga perawat yang berstatus rollstat sebanyak 20 orang dan yang berstatus honorer 60 orang.

a. Jenis Kelamin Responden

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut jenis kelamin selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

No	Jenis Kelamin	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Laki-laki	7	35	24	40	31	38,75
2.	Perempuan	13	65	36	60	49	61,25
	Total	20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.1 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden yang terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 49 responden (61,25%).

b. Umur Responden

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut umur selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.2

Tabel 5.2 Distribusi Responden Menurut Umur Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

No	Umur	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	≤ 35 tahun	19	95	51	85	70	87,5
2.	> 35 tahun	1	5	9	15	10	12,5
	Total	20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.2 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden yang terbanyak adalah responden dengan umur ≤ 35 tahun yaitu sebanyak 70 responden (87,5%).

c. Status Perkawinan Responden

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut status perkawinan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.3

Tabel 5.3 Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

No	Status Perkawinan	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Belum kawin	9	45	28	46,7	37	46,25
2.	Sudah kawin	11	55	32	53,3	43	53,73
	Total	20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.3 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden yang terbanyak adalah responden yang sudah kawin yaitu sebanyak 43 responden (53,73%).

d. Jumlah Tanggungan Responden

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut jumlah tanggungan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.4

Tabel 5.4 Distribusi Responden Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

No	Jumlah tanggungan	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	0 – 1 orang	12	60	42	70	54	67,5
2.	≥ 2 orang	8	40	18	30	26	32,5
	Total	20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.4 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden yang terbanyak adalah responden yang mempunyai jumlah tanggungan antara 0-1 orang yaitu sebanyak 54 responden (67,5%).

e. Masa Kerja Responden

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut Masa Kerja selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.5

Tabel 5.5 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

No	Masa kerja	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	≤ 5 tahun	16	80	46	76,7	62	77,5
2.	> 5 tahun	4	20	14	23,3	18	22,5
Total		20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.5 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden yang terbanyak adalah responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun yaitu sebanyak 62 responden (77,5%).

5.1.2 Kepuasan Kerja Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

Kepuasan kerja responden meliputi:

a. Kepuasan Terhadap Gaji.

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut kepuasan terhadap gaji yang diterima selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.6

Tabel 5.6 Distribusi Responden Menurut Kepuasan Terhadap Gaji Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

No	Kepuasan Terhadap Gaji	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Sangat Puas	-	-	-	-	-	-
2.	Puas	17	85	4	6,7	21	26,25
3.	Tidak Puas	3	15	56	93,3	59	73,75
4.	Sangat Tidak Puas	-	-	-	-	-	-
Total		20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.6 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden, pada perawat rollstat yang terbanyak adalah responden yang puas terhadap gaji yang diterima yaitu sebanyak 17 responden (85%) sedangkan pada perawat honorer yang terbanyak adalah responden yang tidak puas terhadap gaji yang diterima yaitu sebanyak 56 responden (93,3%).

b. Kepuasan Terhadap Insentif.

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut kepuasan terhadap insentif yang diterima selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.7

Tabel 5.7 Distribusi Responden Menurut Kepuasan Terhadap Insentif Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

No	Kepuasan Terhadap Insentif	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Sangat Puas	-	-	-	-	-	-
2.	Puas	13	65	43	71,7	56	70
3.	Tidak Puas	7	35	17	28,3	24	30
4.	Sangat Tidak Puas	-	-	-	-	-	-
Total		20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.7 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden, pada perawat rollstat yang terbanyak adalah responden yang puas terhadap insentif yang diterima yaitu sebanyak 13 responden (65%) dan pada perawat honorer yang terbanyak adalah responden yang juga puas terhadap insentif yang diterima yaitu sebanyak 43 responden (71,7%).

c. Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja.

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut kepuasan terhadap kondisi kerja yang dirasakan selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.8

Tabel 5.8 Distribusi Responden Menurut Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

No	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Sangat Puas	-	-	-	-	-	-
2.	Puas	12	60	36	60	48	60
3.	Tidak Puas	8	40	24	40	32	40
4.	Sangat Tidak Puas	-	-	-	-	-	-
Total		20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.8 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden, pada perawat rollstat yang terbanyak adalah responden yang puas terhadap kondisi kerja yang dirasakan yaitu sebanyak 12 responden (60%) dan pada perawat honorer yang terbanyak adalah responden yang juga puas terhadap kondisi kerja yang dirasakan yaitu sebanyak 36 responden (60%).

d. Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja.

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut kepuasan terhadap keamanan kerja yang dirasakan selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.9

Tabel 5.9 Distribusi Responden Menurut Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

No	Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Sangat Puas	-	-	-	-	-	-
2.	Puas	17	85	6	10	23	28,75
3.	Tidak Puas	3	15	54	90	57	71,25
4.	Sangat Tidak Puas	-	-	-	-	-	-
Total		20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.9 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden, pada perawat rollstat yang terbanyak adalah responden yang puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan yaitu sebanyak 17 responden (85%) sedangkan pada perawat honorer yang terbanyak adalah responden yang tidak puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan yaitu sebanyak 54 responden (90%).

e. Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal.

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut kepuasan terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.10

Tabel 5.10 Distribusi Responden Menurut Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal Di RSUD Dr. Soebandi Jember.

No	Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Sangat Puas	-	-	-	-	-	-
2.	Puas	12	60	49	81,7	61	76,25
3.	Tidak Puas	8	40	11	18,3	19	23,75
4.	Sangat Tidak Puas	-	-	-	-	-	-
Total		20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.10 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden, pada perawat rollstat yang terbanyak adalah responden yang puas terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan yaitu sebanyak 12

responden (60%) dan pada perawat honorer yang terbanyak adalah responden yang juga puas terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan yaitu sebanyak 49 responden (81,7%).

5.3 Tingkat Loyalitas Tenaga Perawat Rollstat Dan Honorer

Adapun distribusi tenaga perawat yang menjadi responden menurut tingkat loyalitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.11.

Tabel 5.11 Distribusi Responden Menurut Tingkat Loyalitas RSUD Dr. Soebandi.

No	Tingkat Loyalitas	Rollstat		Honorer		Total	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Sangat Loyal	7	35	13	21,67	20	25
2.	Loyal	10	50	32	53,33	42	52,5
3.	Tidak Loyal	3	15	15	25	18	22,5
4.	Sangat Tidak Loyal	-	-	-	-	-	-
Total		20	100	60	100	80	100

Sumber: Data Primer, 2006.

Dari tabel 5.11 tersebut dapat dilihat bahwa dari keseluruhan perawat yang menjadi responden, pada perawat rollstat yang loyal sebanyak 10 responden (50%) dan pada perawat honorer yang loyal sebanyak 32 responden (53,33%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan perawat rollstat dan honorer yang menjadi responden sebagian besar loyal terhadap rumah sakit.

5.4 Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Tenaga Perawat Rollstat dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

5.4.1 Faktor Individu Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Perawat Rollstat

a. Hubungan Jenis Kelamin Dengan Loyalitas Perawat Rollstat.

Data jenis kelamin perawat rollstat dibedakan menjadi 2 macam yaitu laki-laki dan perempuan. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.12.

Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Hubungan Jenis Kelamin Perawat rollstat Dengan Tingkat Loyalitas.

Jenis Kelamin		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Jenis Kelamin	Laki-laki	4 (20%)	3 (15%)	7 (35%)
	Perempuan	4 (20%)	9 (45%)	13 (65%)
Jumlah		8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari 13 responden yang berjenis kelamin perempuan, 9 responden loyal dan 4 responden tidak loyal. Sedangkan dari 7 responden dengan jenis kelamin laki-laki, 3 responden loyal dan 4 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,356 sehingga karena $P > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

b. Hubungan Umur Dengan Loyalitas Perawat Rollstat.

Data golongan umur dibedakan menjadi 2 macam yaitu umur ≤ 35 tahun dan > 35 tahun. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Hubungan Umur Perawat Rollstat Dengan Tingkat Loyalitas.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Umur	≤ 35 tahun	7 (35%)	12 (60%)	19 (95%)
	> 35 tahun	1 (5%)	-	1 (5%)
Jumlah		8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa dari 19 responden yang berumur ≤ 35 tahun, 12 responden loyal dan 7 responden tidak loyal. Sedangkan dari 1 responden yang berumur > 35 tahun, 1 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,400 sehingga karena $P > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

c. Hubungan Status Perkawinan Dengan Loyalitas Perawat Rollstat.

Data status perkawinan dibedakan menjadi 2 macam yaitu belum kawin dan sudah kawin. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.14

Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Hubungan Status Perkawinan Perawat Rollstat Dengan Tingkat Loyalitas.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Status Perkawinan	Belum Kawin	1 (5%)	8 (40%)	9 (45%)
	Sudah Kawin	7 (35%)	4 (20%)	11 (55%)
Jumlah		8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.14 menunjukkan bahwa dari 9 responden yang belum kawin 8 responden loyal dan 1 responden tidak loyal. Sedangkan dari 11 responden yang sudah kawin, 4 responden loyal dan 7 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,028 sehingga karena $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

d. Hubungan Jumlah Tanggungan Dengan Loyalitas Perawat Rollstat.

Data jumlah tanggungan dibedakan menjadi 2 kategori yaitu 0-1 orang dan ≥ 2 orang. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.15.

Tabel 5.15 Distribusi Frekuensi Hubungan Jumlah Tanggungan Perawat Rollstat Dengan Tingkat Loyalitas.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Jumlah Tanggungan	0-1 orang	6 (30%)	6 (30%)	12 (60%)
	≥ 2 orang	2 (10%)	6 (30%)	8 (40%)
Jumlah		8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.15 menunjukkan bahwa dari 12 responden yang mempunyai jumlah tanggungan 0-1 orang sebanyak 6 responden loyal dan 6 responden tidak loyal. Sedangkan dari 8 responden yang mempunyai jumlah tanggungan ≥ 2 orang, 6 responden loyal dan 2 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,373 sehingga karena $P > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara jumlah tanggungan dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

e. Hubungan Masa Kerja Dengan Loyalitas Perawat Rollstat.

Data masa kerja dibedakan menjadi 2 kategori yaitu ≤ 5 tahun dan > 5 tahun. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.16.

Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Hubungan Masa Kerja Perawat Rollstat Dengan Tingkat Loyalitas Total.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Masa Kerja	≤ 5 tahun	6 (30%)	10 (50%)	16 (80%)
	> 5 tahun	2 (10%)	2 (10%)	4 (20%)
Jumlah		8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa dari 16 responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun, sebanyak 10 responden loyal dan 6 responden tidak loyal. Sedangkan dari 4 responden dengan masa kerja > 5 tahun, 2 responden loyal dan 2 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 1,000 sehingga karena $P > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

5.4.2 Faktor Organisasi Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Perawat Rollstat.

Faktor organisasi yang berasal dari dalam organisasi tempat responden selama ini bekerja, dapat meliputi kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan terhadap (gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja dan hubungan interpersonal).

a. Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.

Hasil analisis data tentang hubungan kepuasan terhadap gaji dengan tingkat loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.17.

Tabel 5.17 Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Kepuasan Terhadap Gaji	Tidak Puas	3 (15%)	-	3 (15%)
	Puas	5 (25%)	12 (60%)	17 (85%)
Jumlah		8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.17 menunjukkan bahwa dari 3 responden yang merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima, sebanyak 3 responden tidak loyal. Sedangkan dari 17 responden yang merasa puas terhadap gaji yang diterima, 12 responden loyal dan 5 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,049 sehingga karena $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap gaji yang diterima dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

b. Hubungan Kepuasan Terhadap Insentif Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.

Hasil analisis data tentang hubungan kepuasan terhadap insentif dengan tingkat loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.18.

Tabel 5.18 Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Insentif Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Kepuasan Terhadap Insentif	Tidak Puas	6 (30%)	1 (5%)	7 (35%)
	Puas	2 (10%)	11 (55%)	13 (65%)
Jumlah		8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.18 menunjukkan bahwa dari 13 responden yang merasa puas terhadap insentif yang diterima, sebanyak 11 responden loyal dan 2 responden tidak loyal. Sedangkan dari 7 responden yang merasa tidak puas terhadap insentif yang diterima, 1 responden loyal dan 6 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,004 sehingga

karena $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap insentif yang diterima dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

c. Hubungan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja Dengan Loyalitas Perawat Rollstat.

Hasil analisis data tentang hubungan kepuasan terhadap kondisi kerja dengan tingkat loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.19.

Tabel 5.19 Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	Tidak Puas	6 (30%)	2 (10%)	8 (40%)
	Puas	2 (40%)	10 (50%)	12 (60%)
Jumlah		8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.19 menunjukkan bahwa dari 12 responden yang merasa puas terhadap kondisi kerja yang dirasakan, sebanyak 10 responden loyal dan 2 responden tidak loyal. Sedangkan dari 8 responden yang merasa tidak puas terhadap kondisi kerja yang dirasakan, 2 responden loyal dan 6 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,019 sehingga karena $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap kondisi kerja yang dirasakan dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

d. Hubungan Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja Dengan Loyalitas Perawat Rollstat.

Hasil analisis data tentang hubungan kepuasan terhadap Keamanan kerja dengan tingkat loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.20.

Tabel 5.20 Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja	Tidak Puas	3 (15%)	0 (0%)	3 (15%)
	Puas	5 (25%)	12 (60%)	17 (85%)
Jumlah		8 (40%)	12 (60%)	20(100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.20 menunjukkan bahwa dari 17 responden yang merasa puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan, sebanyak 12 responden loyal dan 5 responden tidak loyal. Sedangkan dari 3 responden yang merasa tidak puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan 3 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,049 sehingga karena $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap keamanan kerja yang dirasakan dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

e. Hubungan Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.

Hasil analisis data tentang hubungan kepuasan terhadap hubungan interpersonal dengan tingkat loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.21.

Tabel 5.21 Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal	Tidak Puas	6 (30%)	2 (10%)	8 (40%)
	Puas	2 (10%)	10 (50%)	12 (60%)
Jumlah		8 (40%)	12 (60%)	20(100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.21 menunjukkan bahwa dari 12 responden yang merasa puas terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan, sebanyak 10 responden loyal dan 2 responden tidak loyal. Sedangkan dari 8 responden yang merasa tidak puas terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan, 2 responden loyal dan 6 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,019 sehingga karena $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

5.4.3 Faktor Organisasi Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Perawat Honorier.

Faktor organisasi yang berasal dari dalam organisasi tempat responden selama ini bekerja, dapat meliputi kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan terhadap (gaji, insentif, kondisi kerja, keamanan kerja dan hubungan interpersonal).

a. Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honorier.

Hasil analisis data tentang hubungan kepuasan terhadap gaji dengan tingkat loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.22.

Tabel 5.22 Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honorier.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Kepuasan Terhadap Gaji	Tidak Puan	13 (21,7%)	43 (71,7%)	56 (93,3%)
	Puan	2 (3,3%)	2 (3,3%)	4 (6,7%)
Jumlah		15 (25%)	45 (75%)	60 (100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.22 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima, sebanyak 43 responden loyal dan 13 responden tidak loyal. Sedangkan dari 4 responden yang merasa puas terhadap gaji yang diterima, 2 responden loyal dan 2 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,258 sehingga karena $P > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap gaji yang diterima dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

b. Hubungan Kepuasan Terhadap Insentif Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honorer.

Hasil analisis data tentang hubungan kepuasan terhadap insentif dengan tingkat loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.23.

Tabel 5.23 Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Insentif Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honorer.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Kepuasan Terhadap Insentif	Tidak Puas	8 (13,3%)	9 (15%)	17 (28,3%)
	Puas	7 (11,7%)	36 (60%)	43 (71,7%)
Jumlah		15 (21,3%)	45 (78,8%)	60 (100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.23 menunjukkan bahwa dari 43 responden yang merasa puas terhadap insentif yang diterima, sebanyak 36 responden loyal dan 7 responden tidak loyal. Sedangkan dari 17 responden yang merasa tidak puas terhadap insentif yang diterima, 9 responden loyal dan 8 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,021 sehingga karena $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap insentif yang diterima dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

c. Hubungan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja Dengan Loyalitas Perawat Honorer.

Hasil analisis data tentang hubungan kepuasan terhadap kondisi kerja dengan tingkat loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.24.

Tabel 5.24 Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honorer.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	Tidak Puas	2 (3,3%)	22 (36,7%)	24 (40%)
	Puas	13 (21,7%)	23 (38,3%)	36 (60%)
Jumlah		15 (25%)	45 (75%)	60(100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.24 menunjukkan bahwa dari 36 responden yang merasa puas terhadap kondisi kerja yang dirasakan, sebanyak 23 responden loyal dan 13 responden tidak loyal. Sedangkan dari 24 responden yang merasa tidak puas

terhadap kondisi kerja yang dirasakan, 22 responden loyal dan 2 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,017 sehingga karena $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap kondisi kerja yang dirasakan dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

d. Hubungan Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja Dengan Loyalitas Perawat Honorer.

Hasil analisis data tentang hubungan kepuasan terhadap Keamanan kerja dengan tingkat loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.25.

Tabel 5.25 Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honorer.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja	Tidak Puas	14 (23,3%)	40 (66,7%)	54 (90%)
	Puas	1 (1,7%)	5 (8,3%)	6 (10%)
Jumlah		15 (25%)	45 (75%)	60(100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.25 menunjukkan bahwa dari 54 responden yang merasa tidak puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan, sebanyak 40 responden loyal dan 14 responden tidak loyal. Sedangkan dari 6 responden yang merasa puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan, 5 responden loyal dan 1 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 1,000 sehingga karena $P > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap keamanan kerja yang dirasakan dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

e. Hubungan Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honorer.

Hasil analisis data tentang hubungan kepuasan terhadap hubungan interpersonal dengan tingkat loyalitas dapat dilihat pada tabel 5.26.

Tabel 5.26 Distribusi Frekuensi Hubungan Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Honorer.

		Tingkat Loyalitas		Jumlah
		Tidak Loyal	Loyal	
Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal	Tidak Puas	7 (11,7%)	4 (6,7%)	11 (18,3%)
	Puas	8 (13,3%)	41 (68,3%)	49 (81,7%)
Jumlah		15 (25%)	45 (75%)	60(100%)

Sumber: Data Primer, 2006.

Tabel 5.26 menunjukkan bahwa dari 49 responden yang merasa puas terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan, sebanyak 41 responden loyal dan 8 responden tidak loyal. Sedangkan dari 11 responden yang merasa tidak puas terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan, 4 responden loyal dan 7 responden tidak loyal.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapatkan nilai p sebesar 0,003 sehingga karena $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan dengan tingkat loyalitas responden. (Lampiran 4).

BAB 6. PEMBAHASAN

6.1 Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember

Tingkat loyalitas perawat dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu sangat loyal, loyal, tidak loyal dan sangat tidak loyal. Hasil penelitian menunjukkan dari 20 perawat rollstat 17 responden loyal terhadap rumah sakit dengan persentase sebesar 85% sedangkan pada perawat honorer dari 60 perawat honorer 45 responden loyal dengan persentase sebesar 75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa selama dilaksanakannya penelitian, perawat rollstat dan honorer sebagian besar loyal terhadap rumah sakit.

Hasil penelitian Marga (1999), mengatakan bahwa tingkat loyalitas dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada karyawan. Sedangkan hasil penelitian Sunhadi (2002), mengatakan bahwa keinginan untuk pindah yang menggambarkan tingkat loyalitas yang rendah lebih dipengaruhi oleh semakin muda usia karyawan, semakin pendek masa kerjanya, Status yang belum menikah, semakin kecil jumlah tanggungan keluarga, upah atau gaji yang kurang, serta persaingan yang lebih ringan.

Menurut Siagian (2003), salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah kerja yang menggambarkan loyalitas yang rendah adalah ketidakpuasan pada tempat kerja yang sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu sendiri dapat beraneka ragam seperti penghasilan yang kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, kurangnya kesempatan untuk berprestasi dan berbagai faktor lainnya. Teori ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mathis (2002) bahwa ketidakpuasan akan keamanan kerja, gaji/ upah, hubungan kerja, kondisi kerja berhubungan dengan keputusan seseorang untuk pindah kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang loyal terhadap rumah sakit mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik.

6.2 Faktor Individu Yang Berhubungan Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

a. Hubungan Jenis Kelamin Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi.

Hasil penelitian menunjukkan dari 80 responden terdapat 49 responden berjenis kelamin perempuan dan merupakan persentase tertinggi yaitu sebesar 61,25%. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa selama penelitian berlangsung perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat disebabkan karena tugas keperawatan adalah merawat penderita atau pasien yang merupakan salah satu tugas pokok rumah sakit lebih diminati oleh kaum perempuan (Lestari, 2002). Menurut Abraham (1997), Pemberian asuhan keperawatan dipandang sebagai pekerjaan perempuan karena sifat-sifat keperempuannya. Pekerjaan merawat digambarkan sebagai tanggung jawab perempuan dan perawat diharapkan patuh sesuai dengan perilaku perempuan yang ditunjukkan dengan sifat penuh pengertian, hangat, bijaksana, dapat bekerja sama, lebih sabar dan telaten dalam menangani orang sakit dibandingkan dengan laki-laki.

Hasil penelitian juga menunjukkan dari 13 responden pada perawat rollstat (65%) yang berjenis kelamin perempuan 9 responden (45%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan 4 responden (20%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat loyalitas perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,356$), begitu juga dengan perawat honorer dari 36 responden pada perawat honorer (60%) yang berjenis kelamin perempuan 30 responden (50%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan 6 responden (10%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat loyalitas perawat honorer RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,126$).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Marga (1999), bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel jenis kelamin terhadap

loyalitas. Juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (1995) bahwa kemungkinan untuk berhenti bekerja lebih besar pada wanita dibandingkan pria. Beberapa alasan pokok mengapa kemungkinan tersebut sedemikian besar yaitu dikarenakan menikah, jumlah anak yang bertambah, suami dipindahkan ke instansi lain sehingga istri pun harus ikut pindah. Tetapi perbedaan demikian tentunya hanya berlaku bagi karyawan yang sudah menikah, bagi karyawan yang belum menikah dan tidak akan menikah tidak terdapat bukti yang konklusif mengenai hal ini. Teori yang sama juga dikemukakan oleh Nimran (1999) bahwa jenis kelamin merupakan karakteristik penting yang menentukan perbedaan dalam perilaku antara wanita dan pria. Wanita cenderung mempunyai loyalitas yang rendah utamanya bagi yang sudah berkeluarga.

Tidak adanya hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki terhadap tingkat loyalitas. Hal ini dapat dikarenakan faktor ekonomi yang cukup sulit pada saat sekarang ini, sehingga pemenuhan kebutuhan keluarga dirasakan kurang mencukupi apabila hanya mengandalkan satu sumber penghasilan yaitu penghasilan suami, sehingga cenderung tidak mau mengambil resiko meninggalkan pekerjaan yang sudah ada saat ini.

b. Hubungan Umur Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

Umur responden dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu umur ≤ 35 tahun dan umur > 35 tahun. Hasil penelitian menunjukkan dari 80 responden, terdapat 70 responden dengan umur ≤ 35 tahun dan merupakan persentase tertinggi yaitu sebesar 87,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa selama dilaksanakannya penelitian perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi sebagian besar berumur ≤ 35 tahun. Hal ini dapat dikarenakan sebagian besar perawat rollstat dan honorer saat pertama kali bekerja di RSUD Dr. Soebandi Jember masih berusia muda dan masa kerja yang sebagian besar ≤ 5 tahun sehingga saat penelitian berlangsung sebagian besar perawat tersebut termasuk kategori umur ≤ 35 tahun. Menurut Rodjudi

(2005), perawat yang masih muda kepuasan dan kinerjanya masih memungkinkan untuk lebih ditingkatkan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 19 responden pada perawat rollstat (95%) yang berumur ≤ 35 tahun 12 responden (60%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan 7 responden (35%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan tingkat loyalitas perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,400$), begitu juga dengan perawat honorer dari 51 responden pada perawat honorer (85%) yang berumur ≤ 35 tahun 40 responden (66,7%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan 11 responden (18,3%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan tingkat loyalitas perawat honorer RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,028$).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunhadi (2002), bahwa semakin muda usia karyawan maka lebih tinggi keinginan untuk pindah, sehingga menunjukkan loyalitas yang rendah. Juga hasil penelitian Marga (1999), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur terhadap loyalitas. Hasil penelitian juga sesuai dengan teori yang dikemukakan Davis, Siagian (1995), dan Dessler (1997). Menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2000), bahwa umur merupakan salah satu faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa lebih puas daripada karyawan yang relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang sudah tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan sedangkan karyawan yang masih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Pendapat ini juga sama dengan yang dikemukakan oleh Siagian (1995), bahwa penelitian dan pengalaman banyak orang menunjukkan pula bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang yang semakin lanjut usianya semakin besar. Dengan semakin lanjutnya usia seseorang diharapkan yang

bersangkutan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa. Dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berfikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari pandangan dan perilaku sendiri, semakin mampu mengendalikan emosi dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis. Dan dengan tingkat kepuasan yang telah diperoleh tersebut sudah pasti berkaitan pula dengan berkurangnya kecenderungan seseorang untuk pindah ke organisasi lain yang menggambarkan loyalitas yang rendah. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Dessler (1997) bahwa pegawai yang lebih tua biasanya lebih besar loyalitasnya kepada organisasi daripada pegawai yang masih muda.

Tidak adanya hubungan yang signifikan antara umur dengan tingkat loyalitas perawat, mungkin disebabkan sebagian besar perawat baik perawat rollstat maupun honorer masih berusia muda (< 35 tahun) sehingga masih mempunyai banyak ambisi yang harus dicapai serta masih sulitnya untuk mengendalikan emosi dan berpikir secara rasional.

c. Hubungan Status Perkawinan Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

Status perkawinan responden dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu belum kawin dan sudah kawin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 80 responden, terdapat 43 responden memiliki status sudah menikah (berkeluarga) dengan persentase sebesar 53,73%. Jadi dapat disimpulkan bahwa selama dilaksanakannya penelitian perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi sebagian besar sudah menikah (berkeluarga). Hal ini dapat disebabkan tenaga perawat rollstat dan honorer sudah memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga sebagian besar perawat rollstat dan honorer tersebut siap untuk berkeluarga.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 11 responden pada perawat rollstat (55%) yang sudah menikah 4 responden (20%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 7 responden (35%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa

ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan tingkat loyalitas perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,028$), begitu juga dengan perawat honorer dari 32 responden pada perawat honorer (53,3%) yang sudah menikah 27 responden (45%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 5 responden (8,3%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan tingkat loyalitas perawat honorer RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,034$).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunhadi (2002) dan Marga (1999). Sunhadi (2002), menyatakan bahwa karyawan yang belum kawin lebih tinggi keinginannya untuk pindah bekerja, hal tersebut menunjukkan loyalitas yang rendah. Sedangkan hasil penelitian Marga (1999), dinyatakan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan tingkat loyalitas.

Hasil penelitian juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rodjudi (2005) dan teori dari Siagian (1995). Rodjudi menyatakan bahwa perawat yang sudah menikah cenderung lebih dapat bertahan untuk terus bekerja karena mereka membutuhkan adanya tambahan pendapatan untuk kehidupan keluarga. Siagian (1995) juga mengemukakan bahwa status perkawinan merupakan faktor yang berpengaruh pada perilaku seseorang dalam kehidupan organisasinya, baik secara positif maupun negatif. Dalam hal kepuasan kerja, seorang karyawan atau karyawan yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan orang yang belum berkeluarga. Salah satu sebabnya adalah rasa tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarganya. Karyawan atau karyawan yang sudah berkeluarga cenderung tidak mau atau paling sedikit tidak mudah mengambil resiko meninggalkan pekerjaan yang sudah di tangan dan mencari lapangan pekerjaan baru di tempat lain yang mengandung unsur-unsur resiko yang lebih besar dibandingkan dengan tempat kerjanya yang lama (tetap bertahan dalam organisasi). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Nimran (1999), bahwa perkawinan merupakan penyebab meningkatnya tanggung jawab seseorang. Mereka yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting

sehingga ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Adanya hubungan antara status perkawinan dengan tingkat loyalitas responden mungkin disebabkan karena sebagian besar responden sudah menikah sehingga ada rasa tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarga, dan responden cenderung tidak mau mengambil resiko meninggalkan pekerjaan yang sudah ada sekarang.

d. Hubungan Jumlah Tanggungan Keluarga Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer.

Jumlah tanggungan responden dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu jumlah tanggungan 0-1 orang dan jumlah tanggungan ≥ 2 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 80 responden, terdapat 54 responden mempunyai jumlah tanggungan 0-1 orang dengan persentase sebesar 67,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa selama dilaksanakannya penelitian perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi sebagian besar mempunyai jumlah tanggungan 0-1 orang. Hal ini dapat disebabkan karena sebagian besar tenaga perawat yang menjadi responden mempunyai usia yang masih muda sehingga pada umumnya perawat tersebut belum menikah atau mungkin baru saja menikah sehingga jumlah beban keluarga yang ditanggung masih sedikit.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 12 responden pada perawat rollstat (60%) yang mempunyai jumlah tanggungan 0-1 orang 6 responden (30%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 6 responden (60%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jumlah tanggungan dengan tingkat loyalitas perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,373$), begitu juga dengan perawat honorer dari 42 responden (70%) yang mempunyai jumlah tanggungan 0-1 orang 29 responden (48,3%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 13 responden (21,7%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik

disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jumlah tanggungan dengan tingkat loyalitas perawat honorer RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,192$).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Sunhadi (2002) dan Marga (1999). Sunhadi (2002) menyatakan bahwa semakin kecil jumlah tanggungan maka lebih tinggi keinginan untuk pindah. Sedangkan pada penelitian Marga (1999) diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan antara jumlah tanggungan terhadap tingkat loyalitas. Hasil penelitian juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (1995) yaitu karyawan yang mempunyai jumlah tanggungan yang besar cenderung tidak mau mengambil resiko kemungkinan terhentinya atau berkurangnya sumber penghasilan yang diharapkan oleh semua anggota keluarga sebagai sumber pembiayaan berbagai kebutuhan mereka. Akan tetapi dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ilmuwan mengenai korelasi antara jumlah tanggungan dengan keinginan pindah kerja belum dapat dikatakan telah menghasilkan sesuatu yang konklusif (Siagian, 1995).

Tidak adanya hubungan antara jumlah tanggungan dengan tingkat loyalitas pada perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember hal ini mungkin dikarenakan jumlah tanggungan pada kedua golongan perawat masih relatif sedikit sehingga rasa tanggung jawab terhadap keluarga dalam hal pembiayaan berbagai kebutuhan masih ringan.

e. Hubungan Masa Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

Masa kerja responden dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu masa kerja ≤ 5 tahun dan masa kerja > 5 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 80 responden, terdapat 62 responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun dengan persentase sebesar 77,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa selama dilaksanakannya penelitian perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi sebagian besar mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun. Hal ini disebabkan karena sudah banyak dari perawat rollstat yang sudah diangkat menjadi PNS. Namun karena tuntutan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan, akhirnya dicari

perawat baru untuk dijadikan tenaga rollstat atau honorer untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 16 responden pada perawat rollstat (80%) yang mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 10 responden (50%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 6 responden (30%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat loyalitas perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 1,000$), sedangkan pada perawat honorer dari 46 responden (76,7%) yang mempunyai masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 38 responden (63,3%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 8 responden (13,3%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik dengan disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat loyalitas perawat honorer RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,030$).

Hasil penelitian pada perawat rollstat sesuai dengan penelitian Marga (1999) diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja terhadap tingkat loyalitas. Begitu juga dengan penelitian Sunhadi (2002), diperoleh hasil bahwa semakin pendek masa kerja maka lebih tinggi keinginan untuk pindah yang menggambarkan loyalitas yang rendah.

Secara teoritis Nitisemito (1996), menyatakan bahwa masa kerja seseorang akan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Para ahli juga mengakui bahwa masa kerja yang lama berhubungan secara negatif dengan turn over, artinya semakin lama seseorang bekerja di suatu tempat semakin kecil kemungkinan dia meninggalkan tempat bekerjanya.

Adanya hubungan antara masa kerja perawat honorer dengan tingkat loyalitas hal ini mungkin lebih disebabkan beberapa alasan antara lain sebagian besar perawat bertahan sebagai pegawai kontrak dengan harapan dapat diangkat menjadi pegawai tetap di rumah sakit dan hal ini juga sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rodjudi (2005) bahwa perawat bertahan bekerja sebagai pegawai kontrak di RSUD Dr. Soebandi dengan harapan nantinya dapat diangkat menjadi pegawai tetap (PNS). Selain itu mungkin perawat sudah cenderung

merasa betah bekerja di RSUD Dr. Soebandi karena sebagian mempunyai masa kerja yang cukup lama (> 5 tahun), sudah adanya jaminan penghasilan yang tetap, mempunyai rekan kerja yang menyenangkan yang belum tentu diperoleh pada tempat kerja yang baru, mempunyai serta beberapa alasan yang lain sehingga walaupun masa kerja perawat baru ≤ 5 tahun akan tetapi mereka tetap loyal terhadap rumah sakit, sedangkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja perawat rollstat dengan tingkat loyalitas hal ini mungkin disebabkan adanya beberapa faktor lain yang lebih dominan.

6.3 Faktor Organisasi Yang Berhubungan Dengan Tingkat Loyalitas Tenaga Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

a. Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

Hasil penelitian menunjukkan dari 80 responden yang terdiri dari 20 perawat rollstat dan 60 perawat honorer, pada perawat rollstat yang terbanyak adalah responden yang puas terhadap gaji yang diterima yaitu sebanyak 17 responden (85%) sedangkan pada perawat honorer yang terbanyak adalah responden yang tidak puas terhadap gaji yang diterima yaitu sebanyak 56 responden (93,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa selama dilaksanakannya penelitian terjadi perbedaan tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima pada perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember. Dimana perawat rollstat mempunyai tingkat kepuasan terhadap gaji yang lebih baik daripada perawat honorer.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 17 responden pada perawat rollstat (85%) yang puas terhadap gaji yang diterimanya sebanyak 12 responden (60%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 5 responden (25%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan tingkat loyalitas perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,049$), akan tetapi dari 60 perawat honorer 56 responden (93,3%) yang tidak puas terhadap gaji yang diterimanya sebanyak 43 responden

(71,7%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 13 responden (21,7%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan tingkat loyalitas perawat honorer RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,258$).

Hasil penelitian pada perawat rollstat sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2004) dan Suwarno (2002). Anggraini (2004), menyatakan bahwa ada pengaruh antara pemberian gaji dengan loyalitas karyawan. Hal yang sama juga diperoleh dari hasil penelitian Suwarno (2002), bahwa ada pengaruh antara kepuasan terhadap gaji dengan loyalitas. Hasil penelitian juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson *etal* (1996) yang menyebutkan bahwa gaji yang layak dan adil dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian pada perawat honorer sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh Marga (1999) dan Sunhadi (2002). Marga (1999) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara gaji terhadap tingkat loyalitas. Sedangkan penelitian Sunhadi (2002), gaji yang kurang lebih tinggi keinginan untuk pindah kerja.

Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan tingkat loyalitas pada perawat rollstat hal ini mungkin disebabkan karena perawat rollstat sudah merasa puas terhadap gaji yang diperoleh karena sudah sesuai dengan standart kebijakan pengupahan yang telah ditetapkan pada tiap daerah (UMK). Hal yang sama dikemukakan oleh Anoraga (2005), bahwa gaji walaupun merupakan faktor yang mudah mempengaruhi loyalitas akan tetapi pada umumnya tidak menempati urutan paling atas. Sedangkan pada perawat honorer diperoleh hasil yang sebaliknya yaitu tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap gaji dengan tingkat loyalitas hal ini mungkin disebabkan sebagian besar perawat honorer merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima karena jumlahnya yang tidak sepadan dengan pemenuhan kebutuhan hidup pada saat ini hal ini dikarenakan jumlah gaji yang diterima masih dibawah standart kebijakan pengupahan daerah (UMK) Kabupaten Jember tahun 2006 yaitu sebesar Rp. 525.000,00.

b. Hubungan Kepuasan Terhadap Insentif Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 80 responden yang terdiri dari 20 perawat rollstat dan 60 perawat honorer, pada perawat rollstat yang terbanyak adalah responden yang puas terhadap insentif yang diterima yaitu sebanyak 13 responden (65%), pada perawat honorer yang terbanyak adalah responden yang juga puas terhadap gaji yang diterima yaitu sebanyak 43 responden (71,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa selama dilaksanakannya penelitian responden yaitu perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember sebagian besar merasa puas terhadap insentif yang diterima. Hal ini dikarenakan insentif yang diterima sudah sesuai dengan harapan responden.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 13 responden pada perawat rollstat (65%) yang puas terhadap insentif yang diterimanya sebanyak 11 responden (55%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 2 responden (10%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap insentif dengan tingkat loyalitas perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,004$), demikian juga pada perawat honorer dari 43 responden pada perawat honorer (71,7%) yang puas terhadap insentif yang diterimanya sebanyak 36 responden (60%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 7 responden (11,7%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap insentif dengan tingkat loyalitas perawat honorer RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,021$).

Hal ini sama dengan hasil penelitian Budairi (2002) dan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (1996). Hasil penelitian Budairi (2002) diperoleh hasil ada hubungan yang signifikan antara pemberian upah insentif terhadap loyalitas karyawan. Menurut Nitisemito (1996), loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, insentif yang terarah, kesempatan untuk berprestasi, pemberian rasa aman dan berbagai hal positif lainnya. Upah insentif dimaksudkan agar dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga

upah insentif sangat penting bagi perusahaan/ organisasi agar karyawan bekerja dengan motivasi dan mempunyai loyalitas sehingga meningkatkan kualitas kerjanya.

Adanya hubungan antara kepuasan terhadap insentif yang diterima dengan tingkat loyalitas perawat rollstat dan honorer mungkin disebabkan karena sebagian besar perawat merasa adanya keadilan dalam pemberian insentif, ketepatan waktu pemberian insentif dan peranan insentif yang sangat besar bagi pendorong motivasi bekerja para perawat.

c. Hubungan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 80 responden yang terdiri dari 20 perawat rollstat dan 60 perawat honorer, pada perawat rollstat yang terbanyak adalah responden yang puas terhadap kondisi kerja yang dirasakan yaitu sebanyak 12 responden (60%), pada perawat honorer yang terbanyak juga responden yang puas terhadap kondisi kerja yang dirasakan yaitu sebanyak 36 responden (60%) Jadi dapat disimpulkan bahwa selama dilaksanakannya penelitian perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi sebagian besar merasa puas (nyaman) terhadap kondisi kerja yang dirasakan. Hal ini disebabkan pihak rumah sakit memperhatikan kenyamanan perawat dalam bekerja. Kebersihan ruangan selalu terjaga, untuk sirkulasi udara beberapa ruangan sudah dilengkapi dengan AC selain itu jika ada ruangan yang belum memiliki AC sudah dilengkapi dengan kipas angin.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 12 responden (60%) yang puas terhadap kondisi kerja yang dirasakannya sebanyak 10 responden (50%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 2 responden (10%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap kondisi kerja yang dirasakan dengan tingkat loyalitas perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,019$), demikian juga pada perawat honorer dari 36 responden (60%) yang puas terhadap kondisi kerja yang dirasakannya

sebanyak 23 responden (38,3%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 13 responden (21,7%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap kondisi kerja yang dirasakan dengan tingkat loyalitas perawat honorer RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,017$).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marga (1999) bahwa ada hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan tingkat loyalitas perawat. Hasil penelitian juga didukung teori dari Ahyari (1986) bahwa kondisi kerja dalam organisasi merupakan faktor yang cukup penting. Tujuan dari perencanaan kondisi kerja yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Nitisemito (1982), mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang menyangkut aspek kondisi kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara dan penerangan. Faktor pertama ialah kebersihan, ini merupakan faktor yang penting karena akan mempengaruhi kesehatan karyawan. kondisi kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang serta dapat menimbulkan rasa senang seseorang. Faktor kedua ialah penerangan. Ahyari (1986) mengatakan bahwa tingkat penerangan yang cukup di dalam ruang kerja sangat membantu karyawan di dalam usaha peningkatan produktifitas kerja, perbaikan kualitas dan kepuasan kerja. Ada beberapa keuntungan yang diperoleh dengan penerapan sistem penerangan yang tepat yaitu: tingkat kecelakaan yang terjadi dapat berkurang, terdapat kemudahan dalam pengamatan dan pengawasan, terjadi peningkatan gairah kerja, dan tingkat turn over karyawan akan berkurang. Faktor yang berikutnya adalah pertukaran udara Ahyari (1986) mengatakan suhu udara di ruang kerja dapat mempengaruhi kerja karyawan. Pertukaran udara yang cukup menyebabkan kesegaran fisik bagi karyawan dan bila pertukaran udara yang kurang atau pengab dapat menimbulkan kelelahan. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk pengaturan suhu udara antara lain: ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin, dan pemasangan AC. Menurut Anoraga (2005), kondisi tempat dimana karyawan bekerja merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap semangat kerja yang akhirnya mempengaruhi loyalitas. Kondisi kerja yang ditandai dengan lingkungan fisik yang baik membuat karyawan betah

bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Teori yang sama juga diungkapkan oleh Gibson (1996) bahwa faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah kondisi kerja yang nyaman, gaji yang adil dan pekerjaan yang menantang secara mental.

Adanya hubungan antara kepuasan terhadap kondisi kerja yang dirasakan dengan tingkat loyalitas mungkin disebabkan karena kenyamanan kondisi kerja sehingga perawat dalam melakukan pekerjaannya merasa betah serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat sehingga terhindar dari stress kerja akibat kondisi kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu iklim kerja yang mendukung dan nyaman dapat menimbulkan loyalitas, karena perawat merasa diperhatikan dalam bekerja oleh pihak manajemen RSUD Dr. Soebandi Jember.

d. Hubungan Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

Hasil penelitian menunjukkan dari 80 responden yang terdiri dari 20 perawat rollstat dan 60 perawat honorer, pada perawat rollstat yang terbanyak adalah responden yang puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan yaitu sebanyak 17 responden (85%), sedangkan pada perawat honorer yang terbanyak adalah responden yang tidak puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan yaitu sebanyak 54 responden (90%). Jadi dapat disimpulkan bahwa selama dilaksanakannya penelitian terdapat perbedaan tingkat kepuasan terhadap keamanan kerja yang dirasakan pada perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi. Dimana perawat rollstat mempunyai tingkat kepuasan terhadap keamanan kerja yang lebih baik daripada perawat honorer.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 17 responden (85%) yang puas terhadap keamanan kerja yang dirasakannya sebanyak 12 responden (60%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 5 responden (25%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap keamanan kerja yang dirasakan dengan tingkat loyalitas perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,049$), sedangkan pada perawat honorer dari 54

responden (90%) yang tidak puas terhadap keamanan kerja yang dirasakannya sebanyak 40 responden (66,7%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 14 responden (23,3%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap keamanan kerja yang dirasakan dengan tingkat loyalitas perawat honorer RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 1,000$).

Hasil penelitian pada perawat rollstat diatas sama dengan hasil penelitian Marga (1999), bahwa ada hubungan yang signifikan antara keamanan kerja dengan tingkat loyalitas. Hasil penelitian diatas juga sama dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1996) dan Siagian (1995). Gibson (1996) menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan akan rasa aman didalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, karyawan yang merasakan adanya jaminan terhadap keamanan maupun resiko kerja yang ditanggung cenderung akan merasa lebih puas dalam pekerjaannya. Menurut Siagian (1995), keamanan dalam arti luas tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis. Keamanan juga menyangkut apa yang biasa disebut sebagai *security of tenure*, artinya terdapat jaminan bahwa seseorang tidak akan mengalami pemutusan hubungan kerja selama yang bersangkutan menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan dan tidak melakukan berbagai tindakan yang dapat merugikan organisasi. Keamanan fisik tidak akan banyak artinya apabila para karyawan merasa bahwa keamanan psikologis tidak terpenuhi. Hal ini mempunyai dampak negatif yang jauh lebih besar dibandingkan dengan kurang terpenuhinya kebutuhan akan keamanan fisik yang tercermin pada produktifitas yang merosot, tingkat perpindahan yang tinggi, dan berbagai hal negatif lainnya. Rasa aman dalam bekerja akan diperoleh apabila karyawan merasa yakin bahwa pekerjaan itu akan terus ada. Oleh karena itu didalam memilih pekerjaan kemungkinan kelanggengan perusahaan perlu diperhitungkan (Anoraga, 2005).

Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap keamanan kerja dengan tingkat loyalitas pada perawat rollstat hal ini mungkin dikarenakan

para perawat rollstat merasa yakin adanya kepastian bahwa status kepegawaian mereka akan berubah menjadi pegawai tetap (PNS), sedangkan pada perawat honorer tidak adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap keamanan kerja dengan tingkat loyalitas hal ini mungkin disebabkan para perawat merasa adanya ketidak amanan yang bersifat psikologis, dalam arti para perawat selalu khawatir akan kelangsungan pekerjaannya karena setiap 6 bulan sekali dilakukan evaluasi sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit untuk memperpanjang atau menghentikan kontrak kerja perawat tersebut, dengan demikian rasa aman dalam bekerja akan diperoleh apabila karyawan merasa yakin bahwa pekerjaan itu akan terus ada.

e. Hubungan Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal Dengan Tingkat Loyalitas Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember.

Hasil penelitian menunjukkan dari 80 responden yang terdiri dari 20 perawat rollstat dan 60 perawat honorer, pada perawat rollstat dan honorer yang terbanyak adalah responden yang puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan. Pada perawat rollstat sebanyak 12 responden (60%), sedangkan pada perawat honorer sebanyak 49 responden (81,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa selama dilaksanakannya penelitian perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi sebagian besar merasa puas (baik) terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan baik dengan pimpinan, sesama rekan kerja maupun karyawan lain di RSUD Dr. Soebandi Jember.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 12 responden pada perawat rollstat (60%) yang puas terhadap hubungan interpersonal yang dirasakannya sebanyak 10 responden (50%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 2 responden (10%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan dengan tingkat loyalitas perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,019$), demikian juga pada perawat honorer dari 49 responden (81,7%) yang puas terhadap hubungan interpersonal yang dirasakannya sebanyak 41 responden

(68,3%) termasuk loyal terhadap rumah sakit dan sebanyak 8 responden (13,3%) termasuk kedalam kategori tidak loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan dengan tingkat loyalitas perawat honorer RSUD Dr. Soebandi Jember ($p = 0,003$).

Hal diatas berbeda dengan hasil penelitian Marga (1999), diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal terhadap loyalitas, hal ini mungkin dikarenakan tempat penelitian yang berbeda sehingga berbeda pula kondisi lingkungan kerjanya. Akan tetapi hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1996) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang baik berpengaruh terhadap motivasi dan loyalitas. Kemampuan menciptakan hubungan interpersonal ini harus dimiliki oleh setiap karyawan. Teori yang sama juga dikemukakan Siagian (1995), bahwa dalam kehidupan organisasi, seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain baik rekan kerja maupun atasannya. Keharusan melakukan interaksi itu timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu tugas dengan tugas lain. Itulah sebabnya interaksi positif antara rekan setingkat yang melakukan kegiatan yang berbeda dalam satu satuan kerja tertentu merupakan keharusan yang tidak mungkin dihindari, dukungan dari atasanpun juga sangat penting. Faktor lain yang mempengaruhi sikap positif terhadap pekerjaan adalah orang-orang yang ada di lingkungan kerja. Bila menyenangkan maka biasanya karyawan merasa betah bekerja dan memperoleh kepuasan dalam bekerja (Anoraga, 2005).

Adanya hubungan antara kepuasan terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan dengan tingkat loyalitas mungkin disebabkan karena responden merasa lingkungan tempat bekerjanya menyenangkan sehingga mereka betah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

BAB 7. KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi adalah sebagian besar berjenis kelamin perempuan, umur ≤ 35 tahun, sudah kawin (menikah), mempunyai jumlah tanggungan sedikit (0-1 orang), dan masa kerja ≤ 5 tahun.
2. Kepuasan kerja pada perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember yaitu sebagian besar responden puas terhadap gaji yang diterima, puas terhadap insentif, puas terhadap kondisi kerja, puas terhadap keamanan kerja dan puas terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan, sedangkan kepuasan kerja pada perawat honorer RSUD Dr. Soebandi yaitu sebagian besar responden tidak puas terhadap gaji yang diterima, puas terhadap insentif, puas terhadap kondisi kerja, tidak puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan dan puas terhadap hubungan interpersonal.
3. Perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi sebagian besar loyal terhadap RSUD Dr. Soebandi Jember.
4. Pada perawat rollstat tingkat loyalitas berhubungan dengan variabel status perkawinan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap insentif, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap keamanan kerja dan kepuasan terhadap hubungan interpersonal, sedangkan pada perawat honorer tingkat loyalitas berhubungan dengan variabel status perkawinan, masa kerja, kepuasan terhadap insentif, kepuasan terhadap kondisi kerja, dan kepuasan terhadap hubungan interpersonal.

7.2 Saran

1. Pemberian gaji yang layak kepada perawat honorer (d disesuaikan dengan UMK Jember) oleh pihak manajemen RSUD Dr. Soebandi Jember.

2. Perlu penelitian lebih lanjut mengenai faktor yang mempunyai hubungan dengan tingkat loyalitas karena dalam penelitian ini diperoleh beberapa faktor lain yang diduga mempunyai hubungan yang erat dengan tingkat loyalitas para perawat di luar dari beberapa variabel yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, C. 1997. *Psikologi Sosial Untuk Perawat*. Jakarta: EGC.
- Aditama, Y. 2000. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Ahyari, A. 1986. *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Anggraini, R.D. 2004. *Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Persepsi Karyawan Tentang Loyalitas Mereka Di Perusahaan Susu Sapi Karunia Kediri*. Skripsi. Jember. Universitas Jember. (Skripsi yang tidak dipublikasikan).
- Anoraga, P., 2005. *Psikologis Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. 1993. *Manajemen penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M., 2003. *Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- Azwar, A. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Bachtiar, A, dkk. 2003. *Perbedaan Karakteristik Perawat, Sistem Penempatan Tenaga Keperawatan dihubungkan Dengan Produktifitas Waktu Asuhan Antara Perawat PNS Dan TKK Di RSUD Serang Tahun 2003*. Jurnal Keperawatan Indonesia Vol. 7 No. 1.
- Budairi, S. 2002. *Hubungan Upah Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Farmasi Pada PT Pharmindo Rimpang Kokoh Jember*. Skripsi. Jember. Universitas Jember.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid I*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Gaffar, L.O.J. 1999. *Pengantar Keperawatan Profesional*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Gibson, J., Ivancevich, J., dan Donnelly, J. 1996. *Organisasi perilaku, Struktur dan Proses Jilid I Edisi ke delapan*, Alih bahasa Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Handoko, T.H. 1994. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. T.H. 2000. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi: Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C., dan Curphy, G.J. 2002. *Leadership: Enhancing The Lesson Of Experience*. International Edition. Mc Graw-Hill Companies. Inc. New York.
- Lestari, G. D., 2002. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RS Haji Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Universitas Airlangga.(Skripsi yang tidak dipublikasikan).
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marga. I., 1999. *Hubungan Loyalitas Dengan Proses Turn Over Perawat*. Tesis. Surabaya :Universitas Airlangga.(Tesis yang tidak dipublikasikan).
- Mathis, R dan Jackson, H.J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat (PT Salemba Emban Patria).
- Munandar. A. S. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nawawi, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nimran, U. 1999. *Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua*. Surabaya: CV Citramedia.
- Nitisemito, A. 1996. *Manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Galia.
- Notoatmadjo. S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ranupandojo, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: Universitas Terbuka.

- Ranupandojo, H. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Karunika Jakarta.
- Rodjudi, A. 2005. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Perawat Kontrak Pada RSUD Dr. Soebandi Jember)*. Tesis. Jember: Universitas Jember (Tesis yang tidak dipublikasikan).
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, S. P., 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Jakarta: Bina Aksara.
- Siagian, S . P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simamora, H . 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunhadi. 2002. *Upaya Penurunan Keinginan Pindah Paramedis Puskesmas Berdasarkan Analisis Individual, Organisasi Dan Lingkungan*. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga. (Tesis yang tidak dipublikasikan).
- Sutjipto. 1995. *Dampak program pelayanan Tenaga Kerja Terhadap Labour Turn Over Pada PT Perkebunan XXVII Di Jember*. Laporan Penelitian. Jember: Lembaga Penelitian Universitas Jember.
- Suwarno. 2002. *Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Karyawan Pada Organisasi Terhadap Loyalitas (Studi Kajian Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Di Propinsi Jawa Timur)*. Tesis. Jember: Universitas Jember. (Tesis yang tidak dipublikasikan)
- Tulus, A. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Pedoman Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia.

Lampiran 1

KUESIONER

Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Tenaga Perawat Rollstat Dan Honorer RSUD Dr. Soebandi Jember

Perhatian :

Tujuan penelitian ini sebagai upaya peningkatan mutu tenaga perawat. Apapun jawaban anda tidak akan mempengaruhi penilaian terhadap anda atau pekerjaan anda di tempat kerja. Dan identitas anda dijamin kerahasiaannya hanya diketahui oleh peneliti. Oleh karena itu anda dapat dengan bebas menjawab pertanyaan sesuai pertanyaan terkait. Atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian :

Isi / coret / lingkari sesuai dengan pilihan jawaban saudara.

I. Karakteristik Responden

- Nama :
1. Umur :
 - a. ≤ 35 tahun pada tahun ini.
 - b. > 35 tahun pada tahun ini.
 2. Jenis kelamin :
 - a. laki-laki
 - b. perempuan
 3. Status perkawinan :
 - a. Belum kawin
 - b. Sudah kawin
 4. Jumlah tanggungan :
 - a. Jumlah tanggungan 0 – 1 orang.
 - b. Jumlah tanggungan 2 – 3 orang.
 - c. Jumlah tanggungan > 4 orang.

5. Masa kerja :
- Masa kerja ≤ 5 tahun.
 - Masa kerja > 5 tahun.

Petunjuk pengisian :

Jawablah dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban pilihan anda.

II. Faktor organisasi

Kepuasan terhadap:

a) Gaji

6. Bagaimanakah gaji yang anda terima dari rumah sakit ini bila dibandingkan dengan kemampuan anda dalam bekerja
 - Sangat sesuai
 - Sesuai
 - Tidak sesuai
 - Sangat tidak sesuai
7. Bagaimanakah gaji yang anda terima dari rumah sakit ini bila dibandingkan dengan yang diterima rekan kerja anda (sesama perawat).....
 - Sangat sesuai
 - Sesuai
 - Tidak sesuai
 - Sangat tidak sesuai
8. Bila dibandingkan dengan gaji perawat di rumah sakit lain maka gaji yang anda terima dari rumah sakit ini.....
 - Sangat sesuai
 - Sesuai
 - Tidak sesuai
 - Sangat tidak sesuai
9. Bila dibandingkan dengan upah minimum regional (UMR) maka gaji yang anda terima dari rumah sakit ini.....

- a. Sangat sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak sesuai
- d. Sangat tidak sesuai

b) Insentif

10. Bagaimanakah ketepatan waktu dalam hal pemberian insentif bila dibandingkan dengan peraturan yang ada di rumah sakit.....
- a. Sangat tepat
 - b. Tepat
 - c. Tidak tepat
 - d. Sangat tidak tepat
11. Bagaimanakah besar insentif yang anda terima bila dibandingkan dengan kriteria keadilan menurut harapan anda.....
- a. Sangat adil
 - b. Adil
 - c. Tidak adil
 - d. Sangat tidak adil
12. Apakah pemberian insentif mempunyai peranan terhadap peningkatan motivasi anda dalam bekerja.....
- a. Sangat berperan
 - b. Berperan
 - c. Tidak berperan
 - d. Sangat tidak berperan

c) Kondisi Kerja

13. Bagaimana kenyamanan anda dalam bekerja dengan sistem ventilasi yang ada di ruangan kerja ini.....
- a. Sangat nyaman
 - b. Nyaman
 - c. Tidak nyaman
 - d. Sangat tidak nyaman

14. Bagaimana kenyamanan anda dalam bekerja di siang hari dengan pencahayaan di ruangan kerja ini.....
- Sangat nyaman
 - Nyaman
 - Tidak nyaman
 - Sangat tidak nyaman
15. Bagaimana kenyamanan anda dalam bekerja pada malam hari dengan pencahayaan lampu di ruangan kerja ini.....
- Sangat nyaman
 - Nyaman
 - Tidak nyaman
 - Sangat tidak nyaman
16. Bagaimana kenyamanan anda terhadap kebersihan ruang kerja anda sehari-hari.....
- Sangat nyaman
 - Nyaman
 - Tidak nyaman
 - Sangat tidak nyaman
- d) Keamanan Kerja**
17. Bagaimanakah keamanan dalam bekerja (keamanan diri) di rumah sakit ini
- Sangat aman
 - Aman
 - Tidak aman
 - Sangat tidak aman
18. Bagaimanakah keamanan akan barang-barang anda di rumah sakit ini.....
- Sangat aman
 - Aman
 - Tidak aman
 - Sangat tidak aman

19. Bagaimanakah keamanan akan kelangsungan pekerjaan anda dengan adanya jaminan dari rumah sakit bahwa tidak akan di PHK selama menunjukkan prestasi kerja di rumah sakit ini.....

- a. Sangat aman
- b. Aman
- c. Tidak aman
- d. Sangat tidak aman

e) Hubungan Interpersonal

20. Bagaimanakah hubungan anda selama ini dengan sesama rekan kerja (sesama perawat) di tempat kerja....

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Tidak baik
- d. Sangat tidak baik

21. Bagaimanakah hubungan anda selama ini dengan karyawan lain di rumah sakit ini.....

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Tidak baik
- d. Sangat tidak baik

22. Bagaimanakah hubungan anda dengan atasan di tempat kerja selama ini.....

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Tidak baik
- d. Sangat tidak baik

III. Loyalitas

23. Bila ada sesuatu yang tidak beres di tempat kerja (seperti: lantai kotor, atap bocor) maka anda.....

- a. Sangat peduli
- b. Peduli

- c. Tidak peduli
 - d. Sangat tidak peduli
24. Bila rumah sakit tempat anda bekerja mengalami kerugian sehingga berakibat pada penundaan pembayaran gaji maka anda.....
- a. Sangat peduli
 - b. Peduli
 - c. Tidak peduli
 - d. Sangat tidak peduli
25. Bagaimanakah sikap anda bila orang lain mengetahui tempat anda bekerja...
- a. Sangat bangga
 - b. Bangga
 - c. Tidak bangga
 - d. Sangat tidak bangga
26. Bagaimanakah perasaan anda terhadap rumah sakit ini....
- a. Sangat bangga
 - b. Bangga
 - c. Tidak bangga
 - d. Sangat tidak bangga
27. Apakah anda mempunyai keinginan untuk pindah bekerja dari rumah sakit ini bila rumah sakit sedang mengalami kesulitan keuangan.....
- a. Sangat ingin
 - b. Ingin
 - c. Tidak ingin
 - d. Sangat tidak ingin
28. Seandainya banyak tawaran dari rumah sakit lain yang lebih menjanjikan masa depan anda apakah anda mempunyai keinginan untuk pindah bekerja dari rumah sakit ini
- a. Sangat ingin
 - b. Ingin
 - c. Tidak ingin
 - d. Sangat tidak ingin

Lampiran 2

- Nomor :
- Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
- Umur : a. ≤ 35 tahun pada tahun ini.
b. > 35 tahun pada tahun ini.
- Status perkawinan : a. Belum kawin
b. Sudah kawin

Lembar Observasi

No	Kegiatan	Ya	Tidak
1.	Datang ke tempat kerja tepat waktu, untuk: Shift I : 07.00 – 14.00 WIB Shift II : 14.00 – 20.00 WIB Shift III : 20.00 – 07.00 WIB		
2.	Pulang dari kerja tepat waktu, untuk: Shift I : 07.00 – 14.00 WIB Shift II : 14.00 – 20.00 WIB Shift III : 20.00 – 07.00 WIB		
3.	Mengenakan seragam yang telah ditentukan.		
4.	Menggunakan tanda pengenal.		

Lampiran 5. Hasil Output Uji Statistik Pada Perawat Rollstat

1. Hubungan Umur Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

		Loyalitas		Total	
		Tidak Loyal	Loyal		
Umur	<=35 th	Count	7	12	19
		Expected Count	7.6	11.4	19.0
		% within Umur	36.8%	63.2%	100.0%
		% within Loyalitas	87.5%	100.0%	95.0%
		% of Total	35.0%	60.0%	95.0%
	> 35 th	Count	1	0	1
		Expected Count	.4	.6	1.0
		% within Umur	100.0%	.0%	100.0%
		% within Loyalitas	12.5%	.0%	5.0%
		% of Total	5.0%	.0%	5.0%
Total	Count	8	12	20	
	Expected Count	8.0	12.0	20.0	
	% within Umur	40.0%	60.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.0%	60.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.579 ^b	1	.209		
Continuity Correction ^a	.044	1	.834		
Likelihood Ratio	1.912	1	.167		
Fisher's Exact Test				.400	.400
Linear-by-Linear Association	1.500	1	.221		
N of Valid Cases	20				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .40.

2. Hubungan Jenis Kelamin Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Jenis Kelamin	L	Count	4	3	7
		Expected Count	2.8	4.2	7.0
		% within Jenis Kelamin	57.1%	42.9%	100.0%
		% within Loyalitas	50.0%	25.0%	35.0%
		% of Total	20.0%	15.0%	35.0%
	P	Count	4	9	13
		Expected Count	5.2	7.8	13.0
		% within Jenis Kelamin	30.8%	69.2%	100.0%
		% within Loyalitas	50.0%	75.0%	65.0%
		% of Total	20.0%	45.0%	65.0%
Total	Count	8	12	20	
	Expected Count	8.0	12.0	20.0	
	% within Jenis Kelamin	40.0%	60.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.0%	60.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.319 ^b	1	.251		
Continuity Correction ^a	.449	1	.503		
Likelihood Ratio	1.311	1	.252		
Fisher's Exact Test				.356	.251
Linear-by-Linear Association	1.253	1	.263		
N of Valid Cases	20				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.80.

3. Hubungan Status Perkawinan Responden Dengan Tingkat Loyalitas.

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Status Perkawinan	Belum Kawin	Count	1	8	9
		Expected Count	3.6	5.4	9.0
		% within Status Perkawinan	11.1%	88.9%	100.0%
		% within Loyalitas	12.5%	66.7%	45.0%
		% of Total	5.0%	40.0%	45.0%
	Sudah Kawin	Count	7	4	11
		Expected Count	4.4	6.6	11.0
		% within Status Perkawinan	63.6%	36.4%	100.0%
		% within Loyalitas	87.5%	33.3%	55.0%
		% of Total	35.0%	20.0%	55.0%
Total	Count	8	12	20	
	Expected Count	8.0	12.0	20.0	
	% within Status Perkawinan	40.0%	60.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.0%	60.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.690 ^b	1	.017		
Continuity Correction ^a	3.712	1	.054		
Likelihood Ratio	6.221	1	.013		
Fisher's Exact Test				.028	.025
Linear-by-Linear Association	5.406	1	.020		
N of Valid Cases	20				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.60.

4. Hubungan Jumlah Tanggungan Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Jumlah Tanggungan	0-1 Orang	Count	6	6	12
		Expected Count	4.8	7.2	12.0
		% within Jumlah Tanggungan	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Loyalitas	75.0%	50.0%	60.0%
		% of Total	30.0%	30.0%	60.0%
	>=2 Orang	Count	2	6	8
		Expected Count	3.2	4.8	8.0
		% within Jumlah Tanggungan	25.0%	75.0%	100.0%
		% within Loyalitas	25.0%	50.0%	40.0%
		% of Total	10.0%	30.0%	40.0%
Total	Count	8	12	20	
	Expected Count	8.0	12.0	20.0	
	% within Jumlah Tanggungan	40.0%	60.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.0%	60.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.250 ^b	1	.264		
Continuity Correction ^a	.425	1	.514		
Likelihood Ratio	1.288	1	.256		
Fisher's Exact Test				.373	.260
Linear-by-Linear Association	1.188	1	.276		
N of Valid Cases	20				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 3 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.20.

5. Hubungan Masa Kerja Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Masa Kerja	<=5 th	Count	6	10	16
		Expected Count	6.4	9.6	16.0
		% within Masa Kerja	37.5%	62.5%	100.0%
		% within Loyalitas	75.0%	83.3%	80.0%
		% of Total	30.0%	50.0%	80.0%
	>5 th	Count	2	2	4
		Expected Count	1.6	2.4	4.0
		% within Masa Kerja	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Loyalitas	25.0%	16.7%	20.0%
		% of Total	10.0%	10.0%	20.0%
Total	Count	8	12	20	
	Expected Count	8.0	12.0	20.0	
	% within Masa Kerja	40.0%	60.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.0%	60.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.208 ^b	1	.648		
Continuity Correction ^a	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.205	1	.651		
Fisher's Exact Test				1.000	.535
Linear-by-Linear Association	.198	1	.656		
N of Valid Cases	20				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.60.

6. Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Gaji * Loyalitas Crosstabulation

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Gaji	Tidak Puas	Count	3	0	3
		Expected Count	1.2	1.8	3.0
		% within Gaji	100.0%	.0%	100.0%
		% within Loyalitas	37.5%	.0%	15.0%
		% of Total	15.0%	.0%	15.0%
	Puas	Count	5	12	17
		Expected Count	6.8	10.2	17.0
		% within Gaji	29.4%	70.6%	100.0%
		% within Loyalitas	62.5%	100.0%	85.0%
		% of Total	25.0%	60.0%	85.0%
Total	Count	8	12	20	
	Expected Count	8.0	12.0	20.0	
	% within Gaji	40.0%	60.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.0%	60.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.294 ^b	1	.021		
Continuity Correction ^a	2.761	1	.097		
Likelihood Ratio	6.323	1	.012		
Fisher's Exact Test				.049	.049
Linear-by-Linear Association	5.029	1	.025		
N of Valid Cases	20				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.20.

7. Hubungan Kepuasan Terhadap Insentif Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Insentif	Tidak Puas	Count	6	1	7
		Expected Count	2.8	4.2	7.0
		% within Insentif	85.7%	14.3%	100.0%
		% within Loyalitas	75.0%	8.3%	35.0%
		% of Total	30.0%	5.0%	35.0%
	Puas	Count	2	11	13
		Expected Count	5.2	7.8	13.0
		% within Insentif	15.4%	84.6%	100.0%
		% within Loyalitas	25.0%	91.7%	65.0%
		% of Total	10.0%	55.0%	65.0%
Total	Count	8	12	20	
	Expected Count	8.0	12.0	20.0	
	% within Insentif	40.0%	60.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.0%	60.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.377 ^b	1	.002		
Continuity Correction ^a	6.676	1	.010		
Likelihood Ratio	10.016	1	.002		
Fisher's Exact Test				.004	.004
Linear-by-Linear Association	8.908	1	.003		
N of Valid Cases	20				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.80.

8. Hubungan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Kondisi Kerja	Tidak Puas	Count	6	2	8
		Expected Count	3.2	4.8	8.0
		% within Kondisi Kerja	75.0%	25.0%	100.0%
		% within Loyalitas	75.0%	16.7%	40.0%
		% of Total	30.0%	10.0%	40.0%
	Puas	Count	2	10	12
		Expected Count	4.8	7.2	12.0
		% within Kondisi Kerja	16.7%	83.3%	100.0%
		% within Loyalitas	25.0%	83.3%	60.0%
		% of Total	10.0%	50.0%	60.0%
Total	Count	8	12	20	
	Expected Count	8.0	12.0	20.0	
	% within Kondisi Kerja	40.0%	60.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.0%	60.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.806 ^b	1	.009		
Continuity Correction ^a	4.592	1	.032		
Likelihood Ratio	7.110	1	.008		
Fisher's Exact Test				.019	.015
Linear-by-Linear Association	6.465	1	.011		
N of Valid Cases	20				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 3 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.20.

9. Hubungan Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Keamanan Kerja * Loyalitas Crosstabulation

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Keamanan Kerja	Tidak Puas	Count	3	0	3
		Expected Count	1.2	1.8	3.0
		% within Keamanan Kerja	100.0%	.0%	100.0%
		% within Loyalitas	37.5%	.0%	15.0%
		% of Total	15.0%	.0%	15.0%
	Puas	Count	5	12	17
		Expected Count	6.8	10.2	17.0
		% within Keamanan Kerja	29.4%	70.6%	100.0%
		% within Loyalitas	62.5%	100.0%	85.0%
		% of Total	25.0%	60.0%	85.0%
Total	Count	8	12	20	
	Expected Count	8.0	12.0	20.0	
	% within Keamanan Kerja	40.0%	60.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.0%	60.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.294 ^b	1	.021		
Continuity Correction ^a	2.761	1	.097		
Likelihood Ratio	6.323	1	.012		
Fisher's Exact Test				.049	.049
Linear-by-Linear Association	5.029	1	.025		
N of Valid Cases	20				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.20.

10. Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Hubungan Interpersonal	Tidak Puas	Count	6	2	8
		Expected Count	3.2	4.8	8.0
		% within Hubungan Interpersonal	75.0%	25.0%	100.0%
		% within Loyalitas	75.0%	16.7%	40.0%
		% of Total	30.0%	10.0%	40.0%
	Puas	Count	2	10	12
		Expected Count	4.8	7.2	12.0
		% within Hubungan Interpersonal	16.7%	83.3%	100.0%
		% within Loyalitas	25.0%	83.3%	60.0%
		% of Total	10.0%	50.0%	60.0%
Total	Count	8	12	20	
	Expected Count	8.0	12.0	20.0	
	% within Hubungan Interpersonal	40.0%	60.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	40.0%	60.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.806 ^b	1	.009		
Continuity Correction ^a	4.592	1	.032		
Likelihood Ratio	7.110	1	.008		
Fisher's Exact Test				.019	.015
Linear-by-Linear Association	6.465	1	.011		
N of Valid Cases	20				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 3 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.20.

Lampiran 6. Hasil Output Uji Statistik Pada Perawat Honorer

1. Hubungan Umur Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

		Loyalitas			
		Tidak Loyal	Loyal	Total	
Umur	<=35 th	Count	11	40	51
		% within Umur	21.6%	78.4%	100.0%
		% within Loyalitas	73.3%	88.9%	85.0%
		% of Total	18.3%	66.7%	85.0%
	> 35 th	Count	4	5	9
		% within Umur	44.4%	55.6%	100.0%
		% within Loyalitas	26.7%	11.1%	15.0%
		% of Total	6.7%	8.3%	15.0%
Total	Count	15	45	60	
	% within Umur	25.0%	75.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	25.0%	75.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.135 ^b	1	.144		
Continuity Correction ^a	1.089	1	.297		
Likelihood Ratio	1.933	1	.164		
Fisher's Exact Test				.208	.148
Linear-by-Linear Association	2.099	1	.147		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.25.

2. Hubungan Jenis Kelamin Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Jenis Kelamin	L	Count	9	15	24
		% within Jenis Kelamin	37.5%	62.5%	100.0%
		% within Loyalitas	60.0%	33.3%	40.0%
	% of Total	15.0%	25.0%	40.0%	
	P	Count	6	30	36
		% within Jenis Kelamin	16.7%	83.3%	100.0%
% within Loyalitas		40.0%	66.7%	60.0%	
% of Total	10.0%	50.0%	60.0%		
Total	Count	15	45	60	
	% within Jenis Kelamin	25.0%	75.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	25.0%	75.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.333 ^b	1	.068		
Continuity Correction ^a	2.315	1	.128		
Likelihood Ratio	3.285	1	.070		
Fisher's Exact Test				.126	.065
Linear-by-Linear Association	3.278	1	.070		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.00.

3. Hubungan Status Perkawinan Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Status Perkawinan	Belum Kawin	Count	10	18	28
		% within Status Perkawinan	35.7%	64.3%	100.0%
		% within Loyalitas	66.7%	40.0%	46.7%
		% of Total	16.7%	30.0%	46.7%
	Sudah Kawin	Count	5	27	32
		% within Status Perkawinan	15.6%	84.4%	100.0%
		% within Loyalitas	33.3%	60.0%	53.3%
		% of Total	8.3%	45.0%	53.3%
Total	Count	15	45	60	
	% within Status Perkawinan	25.0%	75.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	25.0%	75.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.214 ^b	1	.073		
Continuity Correction ^a	2.232	1	.135		
Likelihood Ratio	3.244	1	.072		
Fisher's Exact Test				.134	.067
Linear-by-Linear Association	3.161	1	.075		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.00.

4. Hubungan Jumlah Tanggungan Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Jumlah Tanggungan	0-1 Orang	Count	13	29	42
		% within Jumlah Tanggungan	31.0%	69.0%	100.0%
		% within Loyalitas	86.7%	64.4%	70.0%
		% of Total	21.7%	48.3%	70.0%
	>=2 Orang	Count	2	16	18
		% within Jumlah Tanggungan	11.1%	88.9%	100.0%
		% within Loyalitas	13.3%	35.6%	30.0%
		% of Total	3.3%	26.7%	30.0%
Total	Count	15	45	60	
	% within Jumlah Tanggungan	25.0%	75.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	25.0%	75.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.646 ^b	1	.104		
Continuity Correction ^a	1.693	1	.193		
Likelihood Ratio	2.950	1	.086		
Fisher's Exact Test				.192	.093
Linear-by-Linear Association	2.601	1	.107		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.50.

5. Hubungan Masa Kerja Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Masa Kerja	<=5 th	Count	8	38	46
		% within Masa Kerja	17.4%	82.6%	100.0%
		% within Loyalitas	53.3%	84.4%	76.7%
		% of Total	13.3%	63.3%	76.7%
	>5 th	Count	7	7	14
		% within Masa Kerja	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Loyalitas	46.7%	15.6%	23.3%
		% of Total	11.7%	11.7%	23.3%
Total		Count	15	45	60
		% within Masa Kerja	25.0%	75.0%	100.0%
		% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	25.0%	75.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.087 ^b	1	.014		
Continuity Correction ^a	4.472	1	.034		
Likelihood Ratio	5.565	1	.018		
Fisher's Exact Test				.030	.020
Linear-by-Linear Association	5.986	1	.014		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.50.

6. Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Gaji * Loyalitas Crosstabulation

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Gaji	Tidak Puas	Count	13	43	56
		Expected Count	14.0	42.0	56.0
		% within Gaji	23.2%	76.8%	100.0%
		% within Loyalitas	86.7%	95.6%	93.3%
		% of Total	21.7%	71.7%	93.3%
	Puas	Count	2	2	4
		Expected Count	1.0	3.0	4.0
		% within Gaji	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Loyalitas	13.3%	4.4%	6.7%
		% of Total	3.3%	3.3%	6.7%
Total	Count	15	45	60	
	Expected Count	15.0	45.0	60.0	
	% within Gaji	25.0%	75.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	25.0%	75.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.429 ^b	1	.232		
Continuity Correction ^a	.357	1	.550		
Likelihood Ratio	1.248	1	.264		
Fisher's Exact Test				.258	.258
Linear-by-Linear Association	1.405	1	.236		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.00.

7. Hubungan Kepuasan Terhadap Insentif Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Insentif	Tidak Puas	Count	8	9	17
		% within Insentif	47.1%	52.9%	100%
		% within Loyalitas	53.3%	20.0%	28.3%
	% of Total	13.3%	15.0%	28.3%	
	Puas	Count	7	36	43
		% within Insentif	16.3%	83.7%	100%
% within Loyalitas		46.7%	80.0%	71.7%	
% of Total	11.7%	60.0%	71.7%		
Total	Count	15	45	60	
	% within Insentif	25.0%	75.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	25.0%	75.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.156 ^b	1	.013		
Continuity Correction ^a	4.624	1	.032		
Likelihood Ratio	5.765	1	.016		
Fisher's Exact Test				.021	.018
Linear-by-Linear Association	6.053	1	.014		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.25.

8. Hubungan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Kondisi Kerja	Tidak Puas	Count	2	22	24
		% within Kondisi Kerja	8.3%	91.7%	100.0%
		% within Loyalitas	13.3%	48.9%	40.0%
		% of Total	3.3%	36.7%	40.0%
	Puas	Count	13	23	36
		% within Kondisi Kerja	36.1%	63.9%	100.0%
		% within Loyalitas	86.7%	51.1%	60.0%
		% of Total	21.7%	38.3%	60.0%
Total	Count	15	45	60	
	% within Kondisi Kerja	25.0%	75.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	25.0%	75.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.926 ^b	1	.015		
Continuity Correction ^a	4.537	1	.033		
Likelihood Ratio	6.620	1	.010		
Fisher's Exact Test				.017	.014
Linear-by-Linear Association	5.827	1	.016		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.00.

9. Hubungan Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Keamanan Kerja * Loyalitas Crosstabulation

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Keamanan Kerja	Tidak Puas	Count	14	40	54
		Expected Count	13.5	40.5	54.0
		% within Keamanan Kerja	25.9%	74.1%	100.0%
		% within Loyalitas	93.3%	88.9%	90.0%
		% of Total	23.3%	66.7%	90.0%
	Puas	Count	1	5	6
		Expected Count	1.5	4.5	6.0
		% within Keamanan Kerja	16.7%	83.3%	100.0%
		% within Loyalitas	6.7%	11.1%	10.0%
		% of Total	1.7%	8.3%	10.0%
Total	Count	15	45	60	
	Expected Count	15.0	45.0	60.0	
	% within Keamanan Kerja	25.0%	75.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	25.0%	75.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.247 ^b	1	.619		
Continuity Correction ^a	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.267	1	.605		
Fisher's Exact Test				1.000	.529
Linear-by-Linear Association	.243	1	.622		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.50.

10. Hubungan Kepuasan Terhadap Hubungan Interpersonal Responden Dengan Tingkat Loyalitas

Crosstab

			Loyalitas		Total
			Tidak Loyal	Loyal	
Hubungan Interpersonal	Tidak Puas	Count	7	4	11
		% within Hubungan Interpersonal	63.6%	36.4%	100.0%
		% within Loyalitas	46.7%	8.9%	18.3%
		% of Total	11.7%	6.7%	18.3%
	Puas	Count	8	41	49
		% within Hubungan Interpersonal	16.3%	83.7%	100.0%
		% within Loyalitas	53.3%	91.1%	81.7%
		% of Total	13.3%	68.3%	81.7%
Total	Count	15	45	60	
	% within Hubungan Interpersonal	25.0%	75.0%	100.0%	
	% within Loyalitas	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	25.0%	75.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10.724 ^b	1	.001		
Continuity Correction ^a	8.349	1	.004		
Likelihood Ratio	9.445	1	.002		
Fisher's Exact Test				.003	.003
Linear-by-Linear Association	10.545	1	.001		
N of Valid Cases	60				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.75.