

**PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3), KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT  
DI RSUD KOTA SURAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Program S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



**Oleh :**

**AGUS SUPRIYANTO  
11130257L**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2017**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**  
**PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN**  
**KERJA (K3), KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES**  
**KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT**  
**DI RSUD KOTA SURAKARTA**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke ujian skripsi pada

Hari : Selasa

Tanggal : 25 Juli 2017

Pembimbing I



Drs. Sugiyarmasto, MM

Pembimbing II



Ir. Rudy Yanuar, MT.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

**LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN**  
**PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN**  
**KERJA (K3), KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA**  
**TERHADAP KEPUASAN PERAWAT**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Setia Budi pada :

Hari : Selasa  
Tanggal : 1 Agustus 2017

Penguji I



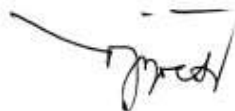
Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM.

Penguji II



Drs. M.D. Eko Nugroho, M.M.

Penguji III



Ir. Rudy Yanuar, MT.

Penguji IV



Drs. Sugiyarmasto, M.M.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Widi Hariyanti, SE.,MSi)

Ketua Program Studi S1 Manajemen



(Ariefah Yulandari, SE.,MM)

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi saya ini dengan judul “PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT”.dengan inisaya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat didalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 04 Agustus 2017



Agus Supriyanto

11130257L

## **MOTTO**

*“Takutlah hanya kepada Allah, karena ketika kamu benar, Dia  
menjanjikanmu*

*sesuatu yang indah dan ketika kamu salah Dia menunjukkan dan  
memberikan*

*kesempatan untuk memperbaikinya”*

*“Ukirlah senyuman di wajah kedua orang tua mu dalam setiap  
langkahmu,*

*karena insyaallah dari situlah kesuksesan mu akan dimulai”*

*“Dalam setiap masalah yang datang pasti membawa jalan keluarnya  
masing-*

*masing, bersabarlah dan dekatkan diri kepada Allah SWT”*

## **PERSEMBAHAN**

- *Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kemudahan dan kelancaran dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.*
- *Ayah (Bp.Sukiran), Ibu (Ina Wati ) dan (Lutfy Muryani), dedek (Adara Fredella Ulani) yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan semangat.*
- *Semua sahabat (Windriyanto, Yoga Mahendratama, Satya Dika, Irfan Sektiono, Resta Daniel, Taufik Darusalam, Zaenal Arifin) yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu, berbagi semangat dan berbagi rezeki.*
- *Teman-teman S1 Manajemen angkatan 2012, semoga ilmu yang kita peroleh dapat bermanfaat.*
- *Teman-teman pencinta Honda CB terutama Bang Bendot, terimakasih telah memberiku semangat dengan Di bangunnya CB racingku ini, Tanpamu aku tidak bisa menyelesaikan SKRIPSI ini.*

## **PRAKATA**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Komunikasi Interpersonal, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ibu Dr. Widi Hariyanti, SE.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi surakarta.
3. Ibu Ariefah Yulandari, SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas setia Budi Surakarta.
4. Bapak Drs. Sugiyarmasto, M.M.,selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.
5. Bapak Ir. Rudi Yanuar, MT., selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi.

6. Bapak Drs. Waluyo Budi Admoko, MM., selaku dosen penguji I yang telah memberikan petunjuk dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Drs. M.D. Eko Nugroho, M.M., selaku dosen penguji II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh pihak RSUD Kota Surakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
10. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan doa dan semangat selama proses penulisan skripsi sampai selesai.
11. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2012. Semoga Tuhan selalu memberikan jalan terbaik dan kesuksesan atas bimbingan, bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, 26 Juli 2016

Penulis



## SARI

**Supriyanto, Agus. 2017. Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Komunikasi Interpersonal Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I. Drs. Sugiyarmasto, MM. Pembimbing II. Ir. Rudi Yanuar, MT.**

Penelitian ini bertujuan menguji keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi interpersonal dan stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Terjadinya keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan sebagai modal utama untuk menciptakan kepuasan kerja dan Komunikasi yang baik dapat mendorong tingkat kepuasan kerja. Namun jika stress meningkat maka kepuasan kerja semakin kecil.

Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada perawat di RSUD kota Surakarta. Teknik penyampelan yang digunakan adalah *cluster sampling* dengan sampel seluruh perawat sebanyak 200 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

Kata kunci: keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi interpersonal, stress kerja, kepuasan kerja

## **ABSTRACT**

**Supriyanto, Agus. 2017. The Effect Of Implementation Of Occupational Safety And Health (K3), Interpersonal Communication And Work Stress Of Job Satisfaction Nurse. S1 Management Studies Program. Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. advisor I. Drs.Sugiyarmasto, MM. advisor II. Ir. Rudy Yanuar, MT.**

This study aims to test the safety and health of work, interpersonal communication and work stress on nurse job satisfaction. Occupational safety and health that is applied as the main capital to create job satisfaction and good Communication can push the level of job satisfaction. However, if crescendes increase the job satisfaction is getting smaller.

Data were obtained through questionnaires distributed to nurses at RSUD Surakarta. The sampling technique used was cluster sampling with the whole nurses sample as much as 200 respondents. Hypothesis test is done by using multiple regression analysis.

The results of this study indicate that occupational safety and health has no significant effect on job satisfaction, interpersonal communication has no significant effect on job satisfaction, and work stress has a significant effect on job satisfaction,

**Keywords:** occupational safety and health, interpersonal communication, job stress, job satisfaction.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN SKRIPSI.....	iv
MOTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA.....	vii
SARI.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Pertanyaan Penelitian.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Kepuasan Kerja.....	6

B.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	9
C.	Komunikasi Interpersonal .....	10
D.	Stress Kerja .....	15
E.	Model Penelitian.....	18
BAB III	METODE PENELITIAN .....	20
A.	Desain Penelitian .....	20
B.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	20
C.	Pengukuran Variabel .....	21
D.	Sumber Data .....	22
E.	Teknik Analisis.....	22
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	26
A.	Diskripsi Sampel .....	26
B.	Penjelasan Hasil Analisis .....	28
C.	Hasil Analisis Regresi .....	31
D.	Pembahasan .....	38
BAB V	PENUTUP .....	41
A.	Kesimpulan.....	41
B.	Keterbatasan .....	41
C.	Saran .....	42
	DAFTAR PUSTAKA .....	43
	LAMPIRAN.....	47

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi sampel berdasarkan usia.....	26
Tabel 4.2 Distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin.....	27
Tabel 4.3 Distribusi sampel berdasarkan pendidikan terakhir .....	28
Tabel 4.4 Hasil uji validitas kuisioner.....	29
Tabel 4.5 hasil uji reabilitas kuisioner .....	30
Tabel 4.6 Nilai <i>tolerance</i> dan VIF .....	33
Tabel 4.7 Analisa Regresi .....	34

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka konsep .....	19
Gambar 4.1 Uji normalitas residual .....	31
Gambar 4.2 Uji heteroskedastisitas .....	32

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuisoner penelitian.....	46
Lampiran 2. Hasil uji validitas kuisoner .....	53
Lampiran 3. Uji Rehabilitas kuisoner .....	56
Lampiran 4. Tabulasi data .....	61
Lampiran 5. Permohonan pengambilan data.....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Efektivitas dalam industri perawatan kesehatan tergantung pada kecukupan sumber daya manusia serta kualitas dan pendistribusi tugas dan tanggung jawab secara benar. Kekurangan perawat terbukti berhubungan dengan insiden yang merugikan dan aspek inefisiensi rumah sakit (Trivellas, *et al*, 2013). Di sektor kesehatan, yang ditandai oleh tingginya tingkat tenaga kerja emosional, kepuasan kerja karyawan menjadi lebih penting, terutama karena kualitas layanan yang ditawarkan dalam standar pelayanan kesehatan secara langsung dipengaruhi oleh staf perawat dan dokter. Kepuasan kerja perawat berhubungan dengan pelayanan keperawatan di rumah sakit (Ulya, *et al*, 2012).

Hal yang sering menjadi permasalahan bagi perawat salah satunya adalah masalah yang terkait dengan kepuasan kerja. Fisher dan Hanna dalam Darijani, *et al* (2014) menganggap bahwa kepuasan kerja adalah penyesuaian emosional dengan persyaratan pekerjaan, yang berarti bahwa jika pekerjaan memberikan kondisi yang ideal maka orang tersebut akan puas dengan pekerjaannya, tetapi apabila pekerjaan tidak memberikan kepuasan dan kesenangan, maka karyawan akan mulai malas terhadap pekerjaannya dan akan mungkin meninggalkan pekerjaan.



Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit (Nurhidayanti, 2015). Berbagai penelitian telah menemukan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dilakukan oleh perusahaan tidak hanya memberikan rasa aman kepada karyawan, tetapi juga bisa memberikan kepuasan kepada karyawan (Robin dan Walker, 2000). Ketika karyawan puas dengan keamanan dan keselamatan di tempat kerja mereka, hal yang terbaiknya adalah kecelakaan bisa dihindari (Yusuf, *et al*, 2012).

Munandar (2006) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah rekan-rekan sejawat. Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja dalam satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi. Kepuasan kerja yang ada pada diri pekerjaan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosialnya dipenuhi), misalnya tenaga kerja yang dalam tugas pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain. Komunikasi yang baik akan meningkatkan hubungan profesional antar perawat dan tim kesehatan lainnya, dan untuk pemberian informasi dan kejelasan dari masing-masing individu

sesuai dengan kedudukannya.

Stres secara rutin muncul dalam pekerjaan sehari-hari (Trivellas, *et al*, 2013), namun, praktek manajemen umum sering menganggap bahwa tindakan efektif dalam mengurangi stres adalah untuk latihan jumlah yang wajar dari tekanan, kecemasan atau rasa takut untuk memotivasi karyawan terhadap prestasi yang lebih tinggi. Pada saat yang sama, Selain itu tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat dapat menyebabkan efek samping seperti pembentukan ketidakpuasan karyawan (Kakkos, *et al*, 2010) atau gangguan bahkan mental, yang pada gilirannya, dapat mengganggu kinerja individu dan/atau organisasi. (Kakkos dan Trivellas, 2011; Trivellas, *et al*, 2011; Trivellas, *et al*, 2011a). Luthans (2006) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul karena interaksi manusia dengan pekerjaannya yang dirincikan oleh terjadinya perubahan dalam diri individu yang mendorong terjadinya penyimpangan dari fungsi normalnya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Komunikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

## **B. Perumusan Masalah**

Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah yang paling banyak dipelajari dalam literatur yang relevan. Kepuasan kerja merupakan perasaan keadaan emosional yang menyenangkan dihasilkan dari penilaian satu

pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar. Beberapa penelitian terdahulu Yusuf, *et al* (2012) dan Omosulah (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja. Sirait (2016) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. McGowan (2001) menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif pada kepuasan kerja perawat. Golbasi, *et al* (2008) dalam penelitiannya menunjukkan perawat yang berhasil mengatasi stres berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Blegen's (1993) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kerja stres merupakan faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan pekerjaan perawat.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh pada kepuasan kerja perawat ?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh pada kepuasan kerja perawat?
3. Apakah stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja perawat ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengaji pengaruh pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada kepuasan kerja perawat.

2. Mengaji pengaruh komunikasi interpersonal pada kepuasan kerja perawat.
3. Mengaji pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja perawat.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan kesehatan kerja terutama tentang hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar kebijakan bagi manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui program kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi interpersonal dan manajemen stres kerja pada perawat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan karyawan yang ditandai dengan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh (Sirait, 2016). Newstrom (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat emosi dan perasaan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan pada karyawan terhadap hasil kerja yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu konstruk yang diukur dan diteliti paling luas pada perilaku organisasional dan literatur manajemen. Dalam dunia kerja tingkat kepuasan kerja merupakan suatu alternatif yang diharapkan dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, karena dari tingkat kepuasan kerja yang demikian akan memacu tingkat produktivitas instansi/organisasi.

Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kualitas pengawasan, hubungan sosial dengan kelompok kerja dan tingkat individu berhasil atau gagal dalam pekerjaan mereka (Armstrong, 2009). Gyeke (2005) percaya bahwa perilaku diskresioner yang membantu perusahaan untuk menjadi sukses adalah yang paling mungkin terjadi ketika karyawan termotivasi dengan baik dan merasa berkomitmen untuk organisasi dan ketika pekerjaan memberi mereka tingkat kepuasan yang tinggi.

Kepuasan karyawan dalam bekerja, akan berpengaruh terhadap berbagai faktor. Robbins (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja terhadap beberapa hal selama ini:

1. Produktivitas

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerjanya tinggi, produktivitasnya akan meningkat. Ada beberapa variabel *moderating* yang menghubungkan antara produktivitas dengan kepuasan kerja, terutama penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap layak, maka mereka akan merasa puas sehingga upaya untuk mencapai kinerja semakin tinggi.

2. Keinginan untuk berpindah kerja

Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka besar keinginan mereka untuk pindah kerja. Walaupun demikian, tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak menjamin karyawan yang bekerja di organisasi tersebut tidak ingin pindah.

### 3. Tingkat Kehadiran (*absenteeism*)

Ketika tingkat kepuasan kerja tinggi maka tingkat ketidakhadiran karyawan (*absent*) akan rendah. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja rendah maka tingkat ketidakhadiran tinggi.

### 4. Faktor lain-lain

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi akan mempunyai kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, lebih cepat untuk mempelajari tugas-tugas, tidak banyak kesalahan yang dibuat. Selain itu, karyawan akan menunjukkan perilaku dan aktivitas yang lebih baik, misal membantu rekan sejawat, membantu pelanggan, dan lebih mudah bekerja sama.

Kepuasan kerja berasal dari keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan para karyawan bila memandang pekerjaan mereka. Kepuasan terhadap suatu pekerjaan mencerminkan perasaan para karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pekerjaan dipandang penting terutama dalam menciptakan suasana yang positif dalam perusahaan. Yukl and Gary (2006) menyatakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja antara lain : psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi bakat dan keterampilan, minat, ketentraman kerja dan sikap terhadap kerja. Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial karyawan. Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, meliputi: jenis pekerjaan,

penerangan dan keadaan ruangan dan finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

## **B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Kesehatan dan keselamatan kerja berkaitan dengan upaya perusahaan dalam melindungi keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang terlibat dalam pekerjaan. Program ini menjamin kerja yang aman dan sehat lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga melindungi rekan kerja, anggota keluarga, pengusaha dan pelanggan dari bahaya (Yusuf, *et al*, 2012).

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam perusahaan dan dalam pelaksanaan proses produksi, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan mempertahankan karyawan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dilakukan untuk memberikan kenyamanan sementara bekerja dan rasa yang dihasilkan dari keamanan bagi karyawan pada saat proses produksi dan ketika berhadapan langsung dengan lingkungan kerja mereka. Berbagai penelitian telah menemukan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja yang telah dilakukan oleh perusahaan tidak hanya memberikan rasa aman kepada karyawan, tetapi juga bisa memberikan kepuasan kepada karyawan (Robin dan Walker, 2000) dan ketika karyawan puas dengan keamanan dan keselamatan di tempat kerja mereka, kecelakaan bisa dihindari (Mathis dan Jackson, 2003).



K3 sangatlah penting untuk diterapkan sebagai modal utama di dalam menunjang kepuasan kerja karyawan, karena karyawan langsunglah yang melaksanakan pekerjaan, sehingga kecelakaan kerja pada karyawan memiliki potensi yang besar, maka diperlukan adanya penerapan yang tepat serta pengetahuan di dalam melaksanakan pekerjaan (Maulana, dkk, 2015).. Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hal tersebut disebabkan apa bila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling menguatkan sehingga dapat meningkatkan satu dengan yang lainnya dan dapat melakukan penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga yang lain (Sunyoto, 2008). Rahim (2012) dan Yusuf, *et al* (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.

### **C. Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal maupun non verbal. seperti suami-istri, dua sahabat dekat, guru dengan seorang murid, dan sebagainya. Salah satu tujuan dari

komunikasi interpersonal guru dan siswa yaitu untuk memelihara hubungan dan mengubah sikap, perilaku dan membantu orang lain. Komunikasi antar pribadi merupakan proses komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain secara langsung (Finber, 1992). Pace dan Faules menyatakan komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih bertatap muka (Pace dan Faules, 2006). Luthans (2006) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal menekankan transfer informasi dari satu orang ke orang lain.

Komunikasi interpersonal, seperti bentuk-bentuk lain dari perilaku manusia dapat dibagi ke dalam dua hal yaitu sangat efektif dan sangat tidak efektif. Komunikasi interpersonal yang efektif meliputi dua aspek fundamental. Pertama, dimensi pragmatis di mana komunikasi yang efektif dan sukses dapat dilihat dari pencapaian tujuan yaitu tersalurkannya keinginan penerima dan pengirim. Yang kedua adalah dimensi kepuasan, yaitu efektivitas komunikatif berhubungan dengan kesenangan dan sukacita yang terhubung diantara pengirim dan penerima. Jika mereka yang terlibat dalam proses komunikasi, menikmati komunikasi interpersonal dengan kepuasan (Darijani, *et al*, 2014).

Aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut De Vito dalam Darmawan (2012) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*Openness*)

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif

harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Ini tidaklah berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya, memang ini mungkin menarik, tapi biasanya tidak membantu komunikasi. Sebaliknya, harus ada kesediaan untuk membuka diri mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan, asalkan pengungkapan diri ini patut.

Aspek keterbukaan yang kedua mengacu kepada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis, dan tidak tanggap pada umumnya merupakan peserta percakapan yang menjemukan. Seseorang yang ingin orang bereaksi secara terbuka terhadap apa yang diucapkan dan orang tersebut berhak mengharapkan hal ini. Tidak ada yang lebih buruk daripada ketidak acuhan, bahkan ketidaksependapatan jauh lebih menyenangkan. Seseorang memperlihatkan keterbukaan dengan cara bereaksi secara spontan terhadap orang lain. Aspek ketiga menyangkut “kepemilikan” perasaan dan pikiran Terbuka dalam pengertian ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang milik anda dan anda bertanggungjawab atasnya.

## 2. Empati (*empathy*)

Empati sebagai kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu, melalui kacamata orang lain itu. Bersimpati, di pihak lain adalah merasakan bagi orang lain atau merasa ikut bersedih. Sedangkan

berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya, berada di kapal yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama. Orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang. Seseorang dapat mengkomunikasikan empati baik secara verbal maupun non verbal. Secara nonverbal, seseorang dapat mengkomunikasikan empati dengan memperlihatkan (1) keterlibatan aktif dengan orang itu melalui ekspresi wajah dan gerak-gerik yang sesuai; (2) konsentrasi terpusat meliputi kontak mata, postur tubuh yang penuh perhatian, dan kedekatan fisik; serta (3) sentuhan atau belaian yang sepantasnya.

3. Sikap mendukung (*supportiveness*)

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Seseorang memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap (1) deskriptif, bukan evaluatif, (2) spontan, bukan strategik, dan (3) provisional, bukan sangat yakin.

4. Sikap positif (*positiveness*)

Seseorang dapat mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dengan sedikitnya dua cara: (1) menyatakan sikap positif dan (2) secara positif mendorong orang yang menjadi teman berinteraksi. Sikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek dari

komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika seseorang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Kedua, perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif. Tidak ada yang lebih menyenangkan daripada berkomunikasi dengan orang yang tidak menikmati interaksi atau tidak bereaksi secara menyenangkan terhadap situasi atau suasana interaksi.

#### 5. Kesetaraan (*Equality*)

Dalam setiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai. Lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih atletis daripada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya, harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Dalam suatu hubungan interpersonal yang ditandai oleh kesetaraan, ketidak sependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada daripada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain, kesetaraan tidak mengharuskan orang menerima dan menyetujui begitu saja semua perilaku verbal dan non verbal pihak lain. Kesetaraan berarti menerima pihak lain.

Sirait (2016) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Wahyuni, *et al* (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis:

H2 : Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **D. Stres Kerja**

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Rehman, *et al* (2012) menyatakan bahwa stres adalah reaksi tubuh terhadap perubahan yang membutuhkan fisik, mental atau emosional penyesuaian atau respon stress dapat berasal dari setiap situasi atau pemikiran yang membuat seseorang merasa frustrasi, marah, gelisah atau cemas.

Stres harus segera diatasi, namun apabila stres tidak diantisipasi dengan baik dan benar maka pada umumnya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luar pekerjaannya. Menurut Almasitoh (2011) ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu yang diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan, yaitu keadaan secara global. Lingkungan yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan seperti ketidakpastian

situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya.

2. Faktor organisasional, yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi-kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:
  - a. Karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan memiliki kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan. itu sendiri. Karakteristik intrinsik tersebut antara lain berupa (1) tuntutan kerja (*task demands*), seperti disain kerja, otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi, otoritas bertingkat ganda (*multilevel of authority*), heterogenitas personalia, saling ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, dan spesialisasi dan juga (2) beban kerja yang berupa satuan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satuan waktu tertentu. Tugas yang berlebihan (*work overload*) dan sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan pun dapat menyebabkan stres sama besarnya.
  - b. Karakteristik peran individu. Pekerjaan atau jabatan yang disandang individu memunculkan peran. Hal ini merupakan norma-norma sosial yang harus dituruti individu menurut posisinya dalam pekerjaan. Karakteristik yang berhubungan dengan peran, antara lain: (1) konflik peran, muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara tugas dan standar, atau nilai-nilai pada diri individu dan atau keluarganya (2) ketidakjelasan peran, muncul ketika individu tidak memahami dengan jelas ruang lingkup, tanggung jawab, atau apa yang diharapkan dalam

melaksanakan tugas. (3) beban peran, berhubungan dengan tuntutan peran yang terlalu tinggi atau terlalu rendah bagi kedudukan dalam jabatan. (4) ketiadaan kontrol, terjadi ketika individu merasa tidak mempunyai kontrol atas lingkungan kerja atau sikapnya sendiri dalam bekerja.

- c. Karakteristik lingkungan sosial. Komposisi personalia dalam organisasi akan membentuk pola hubungan interpersonal. Kondisi sosial yang menjadi sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar rekan kerja, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen, hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi.
- d. Iklim organisasi, yaitu yaitu karakteristik khas yang bersifat relatif tetap dari lingkungan suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi meliputi sistem penggajian, disiplin kerja dan proses pengambilan keputusan, budaya kerja yang mencakup rasa memiliki, konsultasi, dan komunikasi.
- e. Karakteristik fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan suatu pekerjaan memiliki pengaruh penting pada kinerja dan kepuasan kerja. Beberapa kondisi fisik dapat mempengaruhi kemunculan stres, seperti polusi bahan kimia, penggunaan asbes, polusi asap rokok, batu bara, dan kebisingan.
- f. Faktor individual, terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

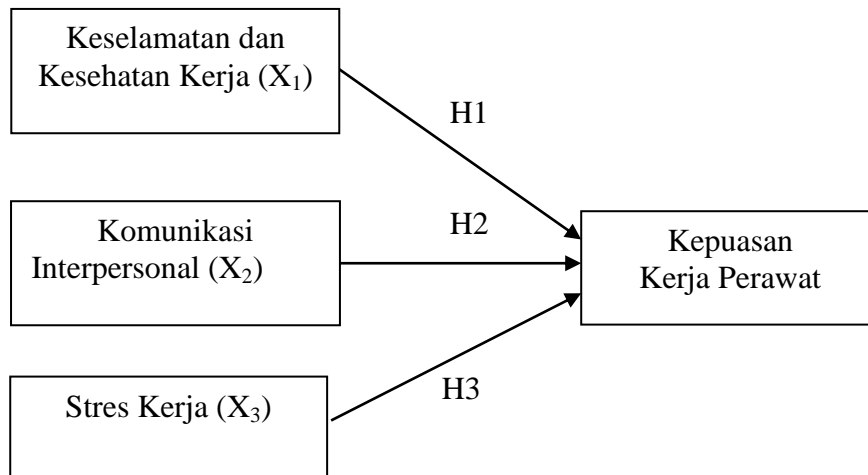


Beberapa penelitian telah mencoba untuk menentukan hubungan antara stres dan kepuasan kerja (Williams & Wong, 1999; dan Williams, Pitre & Zainuba, 2000). Kepuasan kerja dan stres kerja adalah dua fokus panas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Menurut Stamps dan Piedmonte (1986) kepuasan kerja telah ditemukan hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Cooper, *et al* (1989) mengidentifikasi empat stres pekerjaan yang prediksi dari ketidakpuasan kerja. Dalam studi lain, Vinokur-Kaplan (1991) menyatakan bahwa faktor-faktor organisasi seperti beban kerja dan kondisi kerja yang berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Fletcher dan Payne (1980) mengidentifikasi bahwa kurangnya kepuasan dapat menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat mengurangi efek stres. Penelitian ini mengungkapkan bahwa, baik stres kerja dan kepuasan kerja ditemukan saling berkaitan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.

#### **E. Model Penelitian**

Gambar di bawah ini menjelaskan kerangka konseptual pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), komunikasi interpersonal dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Kepuasan kerja merupakan perasaan keadaan emosional yang menyenangkan dihasilkan dari penilaian satu pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar. Yusuf, *et al* (2012) dan Omosulah (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja. Sirait (2016) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. McGowan (2001) menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif pada kepuasan kerja perawat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

#### **B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan (Sugiyono,2010). Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat Rumah Sakit Umum Kota Surakarta yang berjumlah 205 orang perawat.

##### 2. Sampel

Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan persyaratan yang ditentukan oleh Hair *et al.* (1998). Hair *et al.* (1998) menyatakan bahwa jumlah sampel yang diambil minimal 5 kali dari jumlah parameter yang dipergunakan dalam penelitian. Hair *et al.* (1998) menyebutkan bahwa jumlah *sampel* yang representatif untuk menggunakan teknik analisis SEM adalah 100–200. Berdasarkan jumlah sampel minimal yang harus diambil dalam penelitian ini dan adanya saran dari Hair *et al.* (1998) yang menyebutkan bahwa jumlah sampel adalah sebesar 100 – 200, maka

jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan 200 orang dengan teknik cluster sampling.

### 3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *cluster sampling*.

## C. Pengukuran Variabel

### a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah program rumah sakit dalam upaya melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja diukur menggunakan skala Likert berdasarkan indikator keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja dan perlindungan karyawan, tempat kerja dan peralatan (Dessler: 2007).

### b. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara karyawan satu dengan karyawan lain. Komunikasi interpersonal diukur menggunakan skala Likert berdasarkan indikator: aspek kepositifan, keterbukaan, empati, dukungan dan kesamaan (Darmawan, 2012).

### c. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan karena terjadinya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan dalam bekerja. Stres kerja diukur menggunakan skala Likert berdasarkan indikator yang terdiri dari:

kelebihan beban kerja, kesulitan dalam berhubungan dengan staf lain, masalah dengan perawatan pasien, ansietas dan kondisi pasien (Niven, 2002).

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dari karyawan karena tidak sesuainya antara harapan dengan kenyataan yang diterima terhadap hasil kerjanya. Kepuasan kerja diukur menggunakan skala Likert berdasarkan indikator yaitu: aspek psikologis, sosial, fisik dan finansil (Yukl and Gary, 2006).

#### **D. Sumber Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah memberikan beberapa pernyataan dan pertanyaan kepada responden tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, komunikasi interpersonal, stres kerja dan kepuasan kerja.

#### **E. Teknik Analisis**

##### **1. Pengujian Instrumen Penelitian**

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory factor analysis* (CFA). Menurut Hair *et al.* (1998), *factor loading* lebih besar  $\pm 0.30$  dianggap memenuhi level minimal, *factor loading*  $\pm 0.40$  dianggap lebih baik dan sesuai dengan *rules of thumb* yang dipakai

para peneliti, dan *factor loading*  $\geq 0.50$  dianggap signifikan. Tekanan pendekatan ini adalah *practical, not statistical, significance*. *Confirmatory factor analysis* (CFA), berbeda dengan *exploratory factor analysis*, khususnya digunakan untuk memvalidasi skala-skala pengukuran untuk konstruk-konstruk spesifik dan memberikan peneliti kontrol penuh dalam menspesifikasi indikator-indikator untuk setiap konstruk atau faktor (Hair *et al.*, 1998). Jadi semakin besar nilai absolut *factor loading*, semakin penting *loading* tersebut menginterpretasikan konstruknya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. “Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2005).

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja, komunikasi interpersonal

dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (\text{Sugiyono, 2010})$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X<sub>2</sub> = Komunikasi interpersonal

X<sub>3</sub> = Stres kerja

e = *Error*

b = koefisien regresi

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi interpersonal dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kriteria kesimpulan dengan melihat *p value*, maka dapat ditentukan apakah hipotesis nihil (H<sub>0</sub>) ditolak atau diterima. Apabila *p value* ≥ 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi interpersonal dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

c. Uji F

Uji F digunakan untuk pengaruh variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi interpersonal dan stres kerja) terhadap

variabel terikat (kepuasna kerja) secara simultan. Kriteria keputusan yaitu apabila  $p\ value < 0,05$  maka ada pengaruh variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi interpersonal dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara simultan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi interpersonal dan stres kerja) terhadap variabel terikat



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. DISKRIPSI SAMPEL

Dalam bab ini membahas dan menganalisis hasil penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (k3), komunikasi interpersonal dan stress kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kota Surakarta. Data yang di peroleh penulis adalah melalui deskripsi sampel, hasil uji validitas, uji realibilitas dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel terdiri dari 200 responden. Berdasarkan informasi yang di peroleh dari kuesioner yang di berikan ke beberapa kelompok yang berdasarkan usia dan jenis kelamin.

##### 1. Deskripsi berdasarkan usia

Karakteristik sampel berdasarkan usia dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.1. Distribusi sampel berdasarkan usia

No	Usia(tahun)	Jumlah	Persentase
1.	22-29 thn	54	27
2.	29-36 thn	68	34
3.	36-43 thn	37	18,5
4.	43-50 thn	23	11,5
5.	>50 thn	18	9
		200	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 200 responden dengan usia 29-36 tahun menempati presentase paling banyak yaitu 68 orang atau 34 persen. Sedangkan responden yang paling sedikit

didominasi usia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 9 persen. Dapat diambil kesimpulan bahwa pada umur 29-36 tahun merupakan usia produktif karyawan di Rumah Sakit Umum Kota Surakarta.

## 2. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.2 distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	83	41,5
2.	Perempuan	117	58,5
		200	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan menempati persentase paling banyak yaitu 117 orang atau 58,5 persen. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki menempati persentase paling sedikit yaitu 83 orang atau 41,5 persen. Dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan di Rumah Sakit Umum Kota Surakarta adalah perempuan. Hal ini disebabkan karena perempuan dapat bekerja lebih cekatan dan terampil.

## 3. Deskripsi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik sampel berdasarkan Tingkat pendidikan dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.3 distribusi sampel berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1.	D3	92	46
2.	S1	78	39
3.	S2	30	15
		200	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 200 responden yang tertinggi adalah responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 92 orang dengan persentase 46 persen. Sedangkan responden paling sedikit didominasi pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 15 persen. Dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir perawat di RSUD kota Surakarta adalah D3. Perusahaan lebih memilih mempekerjakan karyawan berpendidikan D3 disamping menghemat pengeluaran gaji, karyawan lulusan D3 dapat bekerja lebih cepat karena usia yang lebih muda dan lebih produktif.

## B. PENJELASAN HASIL ANALISIS

### 1. Uji Validitas dan Uji Rehabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena konstruk-konstruk dalam penelitian ini merupakan konstruk berperilaku, maka uji validitas kuesioner menggunakan metode analisis faktor. Validitas kuesioner diketahui dengan melihat nilai *loading factornya* dalam tabel *Rotated component matrix*. Butir-butir

kuesioner dalam satu variabel dinyatakan valid bila mempunyai faktor *loading* lebih besar dari 0,55, tidak mempunyai nilai ganda (*cross loading*) dalam faktor (kolom) yang ada, dan terekstrak sempurna (mempunyai korelasi tinggi satu sama lain) dalam satu kolom. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Butir kuesioner	<i>Loading factor</i> (Nilai minimal= 0,55)	Keterangan
KKK1	0,828	Valid
KKK2	0,783	Valid
KKK3	0,948	Valid
KI1	0,864	Valid
KI2	0,942	Valid
KI3	0,938	Valid
KI4	0,760	Valid
SK1	0,645	Valid
SK2	0,860	Valid
SK3	0,938	Valid
SK4	0,760	Valid
KK1	0,757	Valid
KK2	0,831	Valid
KK3	0,882	Valid

Sumber: hasil uji validitas kuesioner.

Dari 14 butir pertanyaan untuk mengukur variabel kepatuhan, semuanya mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 dan menggerombol pada satu faktor/kolom yang sama. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang mendasari kuesioner tersebut berkorelasi tinggi satu sama lain dalam menyusun variabel.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir kuesioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Reliabilitas butir kuesioner diketahui dari koefisien Alpha ( $\alpha$ ) nya. Bila nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,6 maka butir kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya bila nilai  $\alpha$  lebih kecil dari 0,6 maka butir kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha (nilai minimal= 0,6)	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan kerja	0,8218	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	0,8822	Reliabel
Stres Kerja	0,8125	Reliabel
Kepuasan Kerja perawat	0,7970	Reliabel

Sumber: hasil uji reliabilitas kuesioner.

Terlihat semua butir kuesioner valid dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua butir kuesioner tersebut reliabel digunakan mengambil data.

## C. Hasil analisis regresi

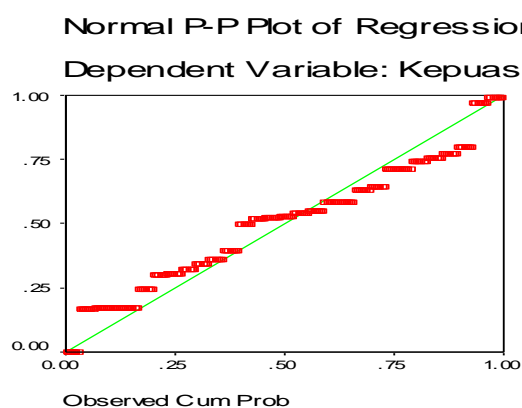
### 1. Uji Asumsi Model Regresi

Sebuah model regresi harus memenuhi sejumlah syarat, yaitu residualnya harus terdistribusi secara normal, varian residualnya harus

homogen (homoskedastik), tidak ada autokorelasi dalam residualnya, dan tidak ada gejala multikolinieritas diantara variabel bebasnya. Berikut hasil uji asumsi regresinya:

#### a. Uji Asumsi Normalitas Residual

Hasil uji normalitas residual ditunjukkan melalui diagram pencar (*Scatterplot*). Residual dinyatakan terdistribusi secara normal bila scatterplot datanya tersebar di sekitar dan mengikuti arah diagonal. Diagram pencar normalitas residual ditampilkan dalam Gambar 1.



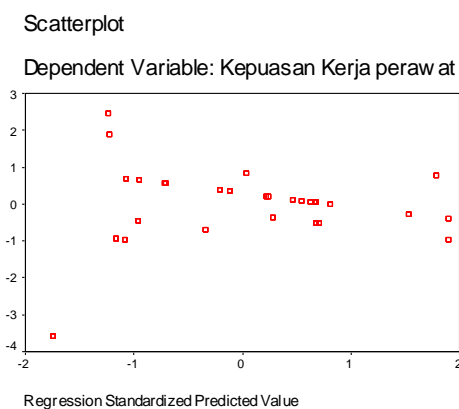
Gambar 4.1 Uji Normalitas Residual

Terlihat *scatterplot* tersebar di sekitar dan mengikuti arah diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Jadi syarat normalitas residual terpenuhi.

#### b. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Varian residual harus homogen (homoskedastik). Bila ternyata varian residualnya tidak homogen (heteroskedastik), maka dikatakan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dalam residualnya. Gejala

heteroskedastisitas dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* datanya. Residual mengalami gejala heteroskedastisitas bila *scatterplot* datanya membentuk pola yang sistematis. Sebaliknya, bila *scatterplot* datanya tidak membentuk pola yang sistematis, maka dikatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam residualnya. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam Gambar 2.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Terlihat dalam gambar di atas, *scatterplot* datanya tersebar dan tidak membentuk pola yang sistematis, sehingga dapat disimpulkan varian residualnya homogen dan model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### c. Uji Asumsi Multikolinieritas

Model regresi berganda yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas diantara variabel bebasnya, yaitu dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi menjelaskan hal yang sama pada variabel terikatnya. Ada tidaknya gejala multikolinieritas diketahui

dari nilai *VIF* (*varian inflation factor*) dan *Tolerancenya*. Kriteria ujinya: sebuah model bebas dari gejala multikolinieritas bila variabel bebasnya mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 (Gozali, 2004). Nilai tolerance dan *VIF* dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 4.6 Nilai *tolerance* dan *VIF*

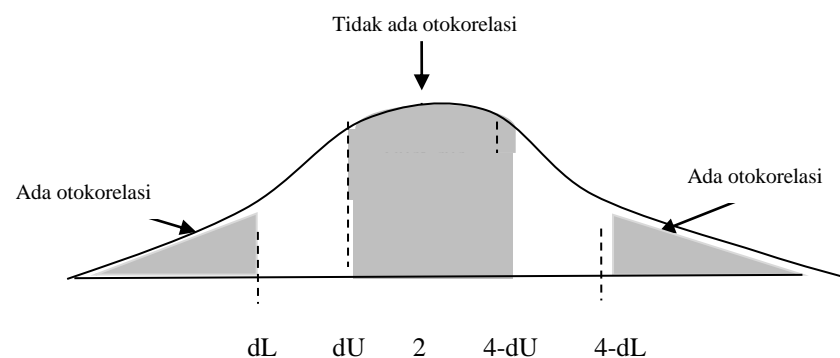
Variabel bebas	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Keselamatan dan Kesehatan kerja	0,956	1,046
Komunikasi Interpersonal	0,999	1,001
Stres Kerja	0,958	1,044

Sumber: hasil analisis regresi (2017).

Terlihat semua variabel bebas masing-masing mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan model bebas dari gejala multikolinieritas

#### d. Uji asumsi autokorelasi

Adanya gejala autokorelasi antar residual diuji dengan uji Durbin-Watson (DW). Uji DW dapat digambarkan sebagai berikut:





Kriteria ujinya adalah bila nilai Durbin-Watson terletak diantara dU sampai 4-dU maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi (Suliyanto, 2011). Nilai dU dan dL untuk jumlah sampel  $n = 200$  dan jumlah variabel bebas  $k = 4$  dengan taraf signifikansi 0,05, adalah dL= 1,59 dan dU= 1,76, sehingga 4-dL= 2,41 dan 4-dU= 2,24. Hasil uji mendapatkan nilai DW sebesar 2,258. Nilai ini terletak di luar interval dU= 1,76 sampai 4-dU= 2,24, sehingga dapat disimpulkan model mengalami gejala autokorelasi.

### 1) Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi ditampilkan dalam tabel 4.7

Variabel Bebas	Koefisien Determinasi	Uji Signifikansi		Uji Signifikansi			Keterangan
		F	Sig.	beta	T	sig	
KKK	0.107	8.967	.000	.015	.225	.822	Tidak signifikan
KI				-.031	-.461	.645	Tidak signifikan
SK				.342	5.003	.000	Signifikan

Sumber: data primer yang diolah 2017

Terlihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) nya sebesar 0,107. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas bersama-sama menjelaskan 10,7 persen variasi (perubahan naik-turunnya) pada variabel kepuasan kerja perawat. Sisanya sebesar 83,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terakomodasi dalam model.

## 2) Uji Signifikansi Model Regresi

Suatu model regresi harus signifikan dalam memprediksi parameter yang diteliti. Uji signifikansi model regresi ini dilakukan dengan ANOVA satu jalan atau uji F (*Overall Test*). Prosedur uji dilakukan sebagai berikut:

a) Hipotesis:  $H_0$ : model tidak signifikan dalam memprediksi

kepuasan kerja perawat.

$H_1$ : model signifikan dalam memprediksi

kepuasan kerja perawat.

b) Penentuan taraf signifikansi  $\alpha$  (diambil  $\alpha = 0,05$ ).

c) Penentuan statistik uji  $F_{hitung} = \frac{\text{Varian regresi}}{\text{Varian residual}}$

d) Kriteria uji:  $H_0$  ditolak (berarti  $H_1$  diterima) bila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$

e) Pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada hipotesis ( $H_0$  atau  $H_1$ ) yang diterima.

Dengan menggunakan SPSS, model regresi dikatakan signifikan untuk memprediksi variabel terikat, bila nilai probabilitasnya (*p-value* atau sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya suatu model regresi dikatakan tidak signifikan untuk memprediksi variabel terikat bila nilai signifikansinya (sig.) lebih besar dari 0,05. Analisis regresi model penelitian menghasilkan uji signifikansi model.

### 3) Estimasi Koefisien Regresi

Besarnya pengaruh dan signifikansi setiap variabel bebas dalam model pada variabel terikatnya dapat diketahui dari koefisien variabel bebasnya ( $b_i$ ) dan nilai signifikansinya. Uji signifikansi pengaruh koefisien regresi dilakukan dengan uji  $t$  (*Individual Test*). Prosedur uji dilakukan sebagai berikut:

a) Hipotesis:  $H_0$ : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja perawat.

$H_1$ : variabel bebas berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja perawat.

b) Penentuan taraf signifikansi  $\alpha$  (diambil  $\alpha = 0,05$ ).

c) Penentuan statistik uji  $t_{hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}$

d) Kriteria uji:  $H_0$  diterima (berarti  $H_1$  ditolak) bila  $t_{hitung}$  terletak dalam interval  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ .

e) Pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada hipotesis ( $H_0$  atau  $H_1$ ) yang diterima.

Dengan menggunakan SPSS, variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan pada variabel terikat bila nilai probabilitasnya (p-value atau sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, suatu variabel bebas dari suatu model regresi dikatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya bila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

Analisis regresi model penelitian menghasilkan estimasi koefisien regresi seperti termuat dalam tabel diatas:

Dalam tabel di atas, variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,015 (lihat nilai koefisien beta) dan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,225. Bila  $t_{tabel} = t_{(0,05;199)} = 1,658$ , maka terlihat nilai  $t_{hitung}$  terletak di dalam interval  $-1,658 < t_{hitung} < 1,658$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Maka dapat disimpulkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja perawat. Output SPSS juga menunjukkan nilai probabilitas (p-value) variabel keselamatan dan kesehatan kerja 0,822 jauh lebih besar dari 0,05 sehingga memperkuat kesimpulan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja perawat. Hipotesis  $H_1$  tidak terdukung.

Variabel komunikasi interpersonal mempunyai koefisien regresi positif sebesar -0,031 (lihat nilai koefisien beta) dan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,461. Bila  $t_{tabel} = t_{(0,05;199)} = 1,658$ , maka terlihat nilai  $t_{hitung}$  terletak di dalam interval  $-1,658 < t_{hitung} < 1,658$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Maka dapat disimpulkan variabel komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja perawat. Output SPSS juga menunjukkan nilai probabilitas (p-value) variabel komunikasi

interpersonal sebesar 0,645, lebih besar dari 0,05 sehingga memperkuat kesimpulan bahwa variabel komunikasi interpersonal tidak berpengaruh pada kepuasan kerja perawat. Hipotesis H<sub>2</sub> tidak terdukung.

Variabel stres kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,342 (lihat nilai koefisien beta) dan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,003. Bila  $t_{tabel} = t_{(0,05;199)} = 1,658$ , maka terlihat nilai  $t_{hitung}$  terletak di luar interval  $-1,658 < t_{hitung} < 1,658$  sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Maka dapat disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh pada variabel kepuasan kerja perawat. Output SPSS juga menunjukkan nilai probabilitas (p-value) variabel stres kerja sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga memperkuat kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja perawat. Hipotesis H<sub>3</sub> terdukung. Maknanya: bila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tidak

signifikan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian. (Sunyoto, 2008) dalam penelitiannya menunjukkan tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan sehingga dapat meningkatkan satu dengan yang lainnya dan dapat melakukan penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga yang lain.

Hal ini di sebabkan karena organisasi K3 rumah sakit Kota Surakarta belum berdiri sendiri dan masih bergabung dengan organisasi lain. Hal ini juga di sebabkan karena pasien di RSUD Kota Surakarta masih terbilang sedikit maka kemungkinan kecelakaan belum begitu besar. Berdasarkan fakta empiris dari penelitian di atas maka temuan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tidak terdukung..

## **2. Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal Pada Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini tidak sesuai dengan penelitian (Finber,1992) Mengatakan komunikasi intarpersonsl adalah merupakan proses komunikasi yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain secara langsung. (Pace dan Faules, 2006) menyatakan komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih bertatap muka.

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa kurangnya komunikasi antar karyawan di RSUD kota Surakarta tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena karyawan RSUD kota Surakarta merasa, kepuasan kerja di dapat dari upah yang cukup dan lingkungan kerja yang nyaman

sehingga meningkatkan komunikasi antar perawat lain tidak terlalu di utamakan.

### **3. Pengaruh Stress Kerja Pada Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja di RSUD Kota Surakarta. Hal ini berarti, apabila karyawan merasakan stress kerja karena suatu faktor tertentu maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di Rumah Sakit Umum Kota Surakarta. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Stamps dan Piedmonte (1986) yang menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan. Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut memberikan arti bahwa, baik stress kerja maupun kepuasan kerja mempunyai hubungan yang saling berkaitan. Dimana stress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan mengalami stress kerja maka kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin besar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) komunikasi interpersonal dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi pertama menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja perawat di RSUD kota Surakarta. Hasil analisis regresi kedua menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja perawat yang di rasakan bahwa kurangnya komunikasi antar karyawan di RSUD kota Surakarta tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi ketiga menunjukkan Variabel stres kerja berpengaruh pada variabel kepuasan kerja perawat. Maknanya: bila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat.

#### **B. Keterbatasan**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu penelitian hanya dilakukan di satu rumah sakit saja yaitu RSUD Kota Surakarta, sehingga ada kemungkinan perbedaan hasil bila dilakukan di rumah sakit atau instansi kesehatan lain. Selain itu penulis belum mampu melakukan wawancara satu persatu dengan semua perawat di RSUD kota surakarta dan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen saja. Dan Masih banyak lagi



factor-faktor lain untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat yang belum diteliti dalam penelitian ini.

### **C. Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan:

1. Dari hasil analisis diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat, untuk itu hendaknya pihak K3 meningkatkan sosialisasi pencegahan kecelakaan pada tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan pelatihan praktek kerja sesuai standar pelatihan K3. Hal tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap perawat dan karyawan di rumah sakit RSUD kota Surakarta.
2. Dari hasil analisis diketahui bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, oleh karena itu sebaiknya pihak atasan meningkatkan hubungan interpersonal antar bawahan dan atasan serta dengan sesama karyawan, Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan motivasi antar atasan terhadap bawahan, dengan diadakannya sasehan dengan semua karyawan yg ada di RSUD Kota Surakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, UH. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikosilamika, Jurnal Psikologi Islam Penelitian Pengembangan dan Kesilaman (LP3K)*. Vol 8. No. 1, : 63-82
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Armstrong, M. (2009). *Human Resource Management Practice*, 11th Ed. Kogan Page.
- Blegen, M. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables, *Nursing Research*, 42(1), 36–41.
- Cooper, C., U. Rout and B. Faragher. 1989. "Mental Health, Job Satisfaction, and Job Stress Among General Practitioners", *B Medical Journal*, 298, pp366-370.
- Darijani, A, Soltani, H, Pourroostaei, MA. (2014). Impact of the effectiveness of organizational communication on job satisfaction through job motivation of employees of Shiraz Telecommunication Company. *WALIA journal*. 30 (S3): 43-51.
- Darmawan. (2012). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Keterlibatan Kerja Perawat. *Jurnal Psikogiagnostik*. Vol 4. No. 2 ; 103-112
- Finberg, LO. (1992). *Applied Business Communication*. California: Alfred Publising
- Fletcher, J.B., & Payne, R. 1980. "Stress and Work: A Review and a Theoretical Framework", Part 1, *Personnel Review*, 9, pp. 1-20.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Golbasi, Z., Kelleci M., & Dogan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 45, 12, 1800-1806.
- Gyekye, S. (2005). Workers' Perception of Workplace Safety and Job Satisfaction. *International Journal of Occupational safety and Ergonomics*. pp. 291-302

- Kakkos, N., Trivellas, P., & Fillipou, K. (2010). Exploring the link between job motivation, work stress and job satisfaction. A case study in the banking industry, *proceedings of the 7th ICESAL*, Rhodes, June 28-29, 211-225.
- Kakkos, N., & Trivellas, P. (2011). Investigating the link between motivation, work stress and job performance. Evidence from the banking industry. 8th ICESAL, Thassos, July 10-12, 408-428.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mathis, RL dan Jackson, JJ. (2003). *Human Resorce Management*. Tenth Edition. Ohio: Thomson Corporation.
- Maulana, RA; Hamid, D; Mukzam, MD. 2015. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 20 No. 1, h. 1-10.
- McGowan, B. (2001). Self-reported stress and its effects on nurses, *Nursing Standard*, 15, 42, 33-38.
- Munandar, AS. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Newstrom, JW. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill O'Malley
- Niven, N. (2002). *Psikologi Kesehatan : Pengantar Untuk Perawat dan Profesional Kesehatan Lain*. Jakarta : EGC
- Omusulah, ID. 2013. *Percieved Influence of Occupational Health and Safety Practices On Job Satisfaction Among Employees In Chemelil Sugar Company Limited, Kenya*. A Research Project Submitted In Partial Fulfilment Of The Requirements For The Award Of Master Of Business Administration, The University Of Nairobi
- Pace, R.W. dan D. F. Faules (2006). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rehman, M; Irum, R; Tahir, N; Ijaz, Z; Noor, U; Salma, U; 2012. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol. 3, No. 3, pp. 50-56
- Robbins, P.S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta : Indeks

- Robin, T dan Walker, D. 2000. Motivating the Workforce: The Value of External Health and Safety Awards. *Journal of Safety Research*, Vol. 31, No.4, pp : 143-251.
- Sirait, J. (2016). The Effect of Interpersonal Communication, School Organizational Culture, Job Satisfaction and Work Motivation to Organizational Commitment of the State Primary School Principals in North Tapanuli District. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*. Vol25, No 1, pp 363-388
- Stamps, P.L., & Piedmonte, E.B. 1986. *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Ann Arbor, MI: Health Administration Press Perspectives
- Sunyoto, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Trivellas P., Reklitis P., & Platis Ch. (2011). The impact of Occupational Stress on Performance in Health Care, ICININFO 2011, Advances on Information Processing and Management (AIPM), 1, 351-356
- Trivellas P., Gerogiannis V., and Svarna S. (2011a) The impact of Emotional Intelligence on job outcomes and turnover intention in Health Care, ICININFO 2011, Advances on Information Processing and Management (AIPM), 1, 356-360.
- Ulya, MY, dkk, (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul. *Naskah Publikasi*. Yogyakarta : Program Studi S-1 Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Respati.
- Vinokur-Kaplan J.X. 1991. "Job Satisfaction among Social Workers in Public and Voluntary Child Welfare Agencies", *Child Welfare*, 155, pp. 81-91.
- Wahyuni, S., Widodo, SE, Retnowati, R. 2016. The Relationship of Interpersonal Communication, Working Motivation and Transformational Leadership to Teachers' Job Satisfaction. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol 4, Issue 8, pp. 89-93
- Williams, S. S., & Wong, T. (1999). Mood and organizational citizenship behaviour: the effects positive affect on employee organizational citizenship behaviour intentions. *Journal of Psychology*, Vol. 133 (6) 656-66.
- Williams, S., Pitre, R., & Zainuba, M. (2000). Does mood influence organizational citizenship behaviour intentions? An experimental

manipulation of affective state. *Research and Practicve in Human Resource Management, Vol. 8 (2) 49-59.*

Yukl, Gary. (2006). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks

Yusuf, RM; Eliyana, A; Sari, ON. 2012. The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics, Special Issue: 136-140*

**Lampiran 1. Kuesioner penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Responden,

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Agus Supriyanto

Instansi : Universitas Setia Budi Surakarta

Judul : Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3),  
Komunikasi Interpersonal Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan  
Karyawan Di Rumah Sakit Umum Kota Surakarta

Sedang melakukan penelitian skripsi, Saudara/Saudari berkenan menjadi responden dengan cara mengisi daftar pertanyaan terlampir. Jawablah menurut apa yang anda anggap benar. Semua informasi tentang anda akan dirahasiakan. Terima kasih atas partisipasinya.

Peneliti

Agus Supriyanto

Nim.11130257L

### IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk memberi tanda ( √ ) pada pilihan dibawah.

Nama : (boleh tidak di isi)

Usia :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Tingkat Pendidikan :  D3  S1  S2

### PETUNJUK MENJAWAB

Mohon untuk memberikan tanda ( √ ) pada pernyataan yang anda pilih.

Keterangan :

**STS** = Sangat Tidak Setuju

**TS** = Tidak Setuju

**N** = Netral

**S** = Setuju

**SS** = Sangat Setuju

### Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Keadaan dan kondisi yang saya rasakan saat ini mendukung aktivitas saya dalam bekerja					
2	Saya merasa nyaman terhadap lingkungan kerja saat ini dan tempat saya berkerja memberikan fasilitas yang dapat menunjang kesejahteraan karyawan					
3	Tempat kerja dan peralatan yang ada mendukung aktivitas kerja saya					

### Komunikasi Interpersonal

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mempunyai hubungan komunikasi positif dengan karyawan lain					
2	Saya selalu terbuka dengan sesama karyawan					
3	Saya selalu mencoba untuk berempati dengan sesama karyawan					
4	Saya dan karyawan lain selalu saling mendukung dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					

### Stress Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Beban kerja yang saya terima terlalu besar					
2	Saya mengalami kesulitan dalam berhubungan atau berkomunikasi dengan staf lain					
3	Masalah perawatan pasien membuat saya mengalami stres kerja					
4	Kondisi pasien yang tidak baik membuat saya mengalami stres kerja					



**Kepuasan Kerja**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Kondisi psikologis yang sedang saya rasakan mempengaruhi kepuasan kerja saya					
2	Saya mempunyai hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja					
3	Kondisi fisik lingkungan kerja dan keadaan finansial saya mempengaruhi kepuasan kerja yang saya rasakan					

## Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Kuisoner

**HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER****Factor Analysis****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		.541
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2316.320
	df	91
	Sig.	.000

**Communalities**

	Initial	Extraction
KKK1	1.000	.749
KKK2	1.000	.630
KKK3	1.000	.909
KI1	1.000	.788
KI2	1.000	.894
KI3	1.000	.887
KI4	1.000	.594
SK1	1.000	.438
SK2	1.000	.891
SK3	1.000	.817
SK4	1.000	.734
KK1	1.000	.610
KK2	1.000	.703
KK3	1.000	.851

Extraction Method: Principal Component Analysis.

## Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.661	26.150	26.150	3.661	26.150	26.150	3.163	22.592	22.592
2	3.129	22.347	48.497	3.129	22.347	48.497	2.594	18.526	41.118
3	2.094	14.959	63.456	2.094	14.959	63.456	2.390	17.070	58.188
4	1.613	11.522	74.978	1.613	11.522	74.978	2.351	16.789	74.978
5	1.165	8.320	83.298						
6	.666	4.758	88.055						
7	.489	3.494	91.550						
8	.337	2.405	93.955						
9	.308	2.200	96.155						
10	.225	1.608	97.763						
11	.130	.930	98.692						
12	.091	.652	99.345						
13	.069	.495	99.840						
14	.022	.160	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component			
	1	2	3	4
KKK1	.479		.673	
KKK2			.702	
KKK3	.507		.781	
KI1		.774		
KI2		.876		
KI3		.864		
KI4		.752		
SK1	.493			
SK2	.829			
SK3	.828			
SK4				-.702
KK1	.509		-.428	
KK2	.490			.621
KK3	.673			.446

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
KKK1			.828	
KKK2			.783	
KKK3			.948	
KI1	.864			
KI2	.942			
KI3	.938			
KI4	.760			
SK1		.645		
SK2		.866		
SK3		.779		
SK4		.805		
KK1				.757
KK2				.831
KK3				.882

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 a. Rotation converged in 4 iterations.

**Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3	4
1	-.330	.627	.439	.552
2	.935	.318	.089	.127
3	.047	-.212	.877	-.429
4	.119	-.679	.174	.704

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**Lampiran 3. Uji Reabilitas Kuisoner**  
**HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER**  
**DALAM VARIABEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (KKK)**

**Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
 \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA  
 A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KKK1	2.9150	1.0833	200.0
2.	KKK2	2.6650	1.2125	200.0
3.	KKK3	2.6600	1.1228	200.0
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	8.2400	8.6356	2.9386	Variables 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KKK1	5.3250	4.4818	.6497	.7814
KKK2	5.5750	4.4366	.5343	.9026
KKK3	5.5800	3.6217	.8782	.5400

Reliability Coefficients

N of Cases = 200.0

N of Items = 3

Alpha = .8218

**HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER  
DALAM VARIABEL KOMUNIKASI INTERPERSONAL (KI)**

**Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P  
H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KI1	3.8050	.8722	200.0
2.	KI2	3.9600	.7148	200.0
3.	KI3	3.9250	.7363	200.0
4.	KI4	3.6550	1.0204	200.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.3450	8.4382	2.9049	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KI1	11.5400	4.8225	.7452	.8486
KI2	11.3850	5.1123	.8708	.8122
KI3	11.4200	5.0488	.8605	.8128
KI4	11.6900	4.7476	.5958	.9269

Reliability Coefficients

N of Cases = 200.0

N of Items = 4

Alpha = .8822

## HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER DALAM VARIABEL STRES KERJA (SK)

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	SK1	3.7000	.7765	200.0
2.	SK2	3.6300	.6968	200.0
3.	SK3	3.4900	.7568	200.0
4.	SK4	3.7850	.6565	200.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	14.6050	5.3558	2.3143	4

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SK1	10.9050	3.2623	.5313	.8153
SK2	10.9750	2.8486	.8595	.6540
SK3	11.1150	2.9063	.7273	.7158
SK4	10.8200	3.7865	.4456	.8419

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 200.0

N of Items = 4

Alpha = .8125

**HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER  
DALAM VARIABEL KEPUASAN KERJA PERAWAT (KK)**

**Reliability**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P  
H A )

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KK1	3.7750	.6683	200.0
2.	KK2	3.9150	.6857	200.0
3.	KK3	3.7750	.8822	200.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11.4650	3.6169	1.9018	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK1	7.6900	2.0240	.6028	.7664
KK2	7.5500	2.0477	.5600	.8037
KK3	7.6900	1.2401	.8136	.5215

Reliability Coefficients

N of Cases = 200.0

N of Items = 3

Alpha = .7970



## HASIL ANALISIS REGRESI

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Komunikasi Interpersonal, Keselamatan dan Kesehatan kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja perawat

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.347 <sup>a</sup>	.121	.107	.598982324	2.256

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi Interpersonal, Keselamatan dan Kesehatan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja perawat

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.652	3	3.217	8.967	.000 <sup>a</sup>
	Residual	70.321	196	.359		
	Total	79.973	199			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi Interpersonal, Keselamatan dan Kesehatan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja perawat

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.528	.360		7.023	.000		
	Keselamatan dan Kesehatan kerja	.010	.044	.015	.225	.822	.956	1.046
	Komunikasi Interpersonal	-.027	.059	-.031	-.461	.645	.999	1.001
	Stres Kerja	.375	.075	.342	5.003	.000	.958	1.044

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja perawat

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Keselamatan dan Kesehatan kerja	Komunikasi Interpersonal	Stres Kerja
1	1	3.874	1.000	.00	.01	.00	.00
	2	.088	6.629	.01	.89	.07	.01
	3	.028	11.760	.01	.09	.59	.40
	4	.009	20.280	.98	.01	.34	.59

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja perawat

### Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std. Residual	Kepuasan Kerja perawat
25	-3.514	1.333333
55	-3.514	1.333333
85	-3.514	1.333333
115	-3.514	1.333333
145	-3.514	1.333333
175	-3.514	1.333333

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja perawat

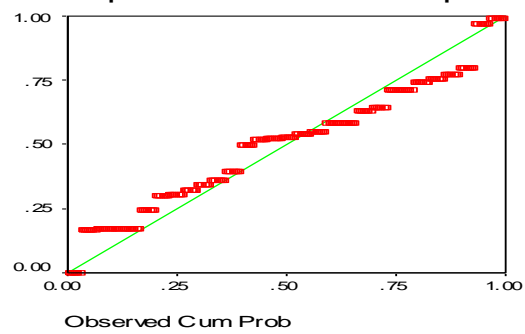
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.438005	4.238863	3.821667	.220232088	200
Std. Predicted Value	-1.742	1.894	.000	1.000	200
Standard Error of Predicted Value	*****	*****	*****	.022192928	200
Adjusted Predicted Value	3.516619	4.255226	3.821990	.220055096	200
Residual	-2.10467	1.451379	.00000000	.594450236	200
Std. Residual	-3.514	2.423	.000	.992	200
Stud. Residual	-3.579	2.447	.000	1.006	200
Deleted Residual	-2.18329	1.479846	-.000324	.611024007	200
Stud. Deleted Residual	-3.692	2.479	-.002	1.022	200
Mahal. Distance	.536	9.450	2.985	2.216	200
Cook's Distance	.000	.120	.007	.021	200
Centered Leverage Value	.003	.047	.015	.011	200

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja perawat

## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals  
Dependent Variable: Kepuasan Kerja pegawai



## Scatterplot

Scatterplot of Regression Standardized Predicted Value vs. Regression Standardized Residuals  
Dependent Variable: Kepuasan Kerja pegawai

