

KARYA TULIS ILMIAH
HUBUNGAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KARYAWAN
GEDUNG ADMINISTRASI PUSAT (GAP)
RSUP DR. SARDJITO YOGYAKARTA



Disusun Oleh:

Lily Kiuntriani Jisura

04 10 02432 / Sosiologi

PROGRAM STUDI SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2011

HALAMAN PERSETUJUAN

**KARYA TULIS ILMIAH
HUBUNGAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN DENGAN
KEPUASAAN KARYAWAN GEDUNG ADMINISTRASI
PUSAT (GAP) RSUP DR. SARDJITO YOGYAKARTA**

Diajukan untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
dalam Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

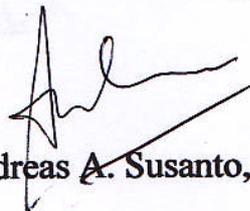
Disusun oleh:

Nama : Lily Kiuntriani Jisura

No Mhs : 04 10 02432 / Sosiologi

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing KTI



Andreas A. Susanto, PhD.

HALAMAN PENGESAHAN

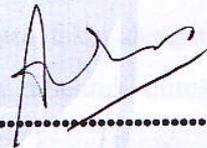
Telah diuji dan dipertahankan di depan tim Penguji
Program Studi Sosiologi dalam Sidang Karya Tulis Ilmiah
yang diselenggarakan pada:

Hari/tanggal : Kamis, 22 September 2011
Pukul : 10.00 WIB
Tempat : Ruang Pendaran Lt. 2

Tim Penguji

Andreas A. Susanto, PhD.

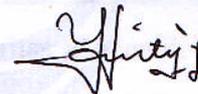
Penguji Utama



.....

Dra. E. Yuningtyas S., M.Si.

Penguji I



.....

Y. Kunharibowo, MA.

Penguji II

FAKULTAS
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



.....

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lily Kiuntriani Jisura
Nim : 04 10 02432
Program Studi : Sosiologi
Judul Karya Tulis : Hubungan Pemberdayaan Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Gedung Administrasi Pusat (GAP) RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Tulis Ilmiah ini benar-benar saya kerjakan sendiri. Karya tulis ilmiah ini bukan merupakan hasil karya milik orang lain, hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non material, ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan Karya Tulis Ilmiah saya secara orisinal dan otentik.

Bila kemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara fakta dengan pernyataan ini, saya bersedia diproses oleh tim fakultas yang dibentuk untuk melakukan verifikasi, dengan sanksi berupa pembatalan kelulusan / kesarjanaan.

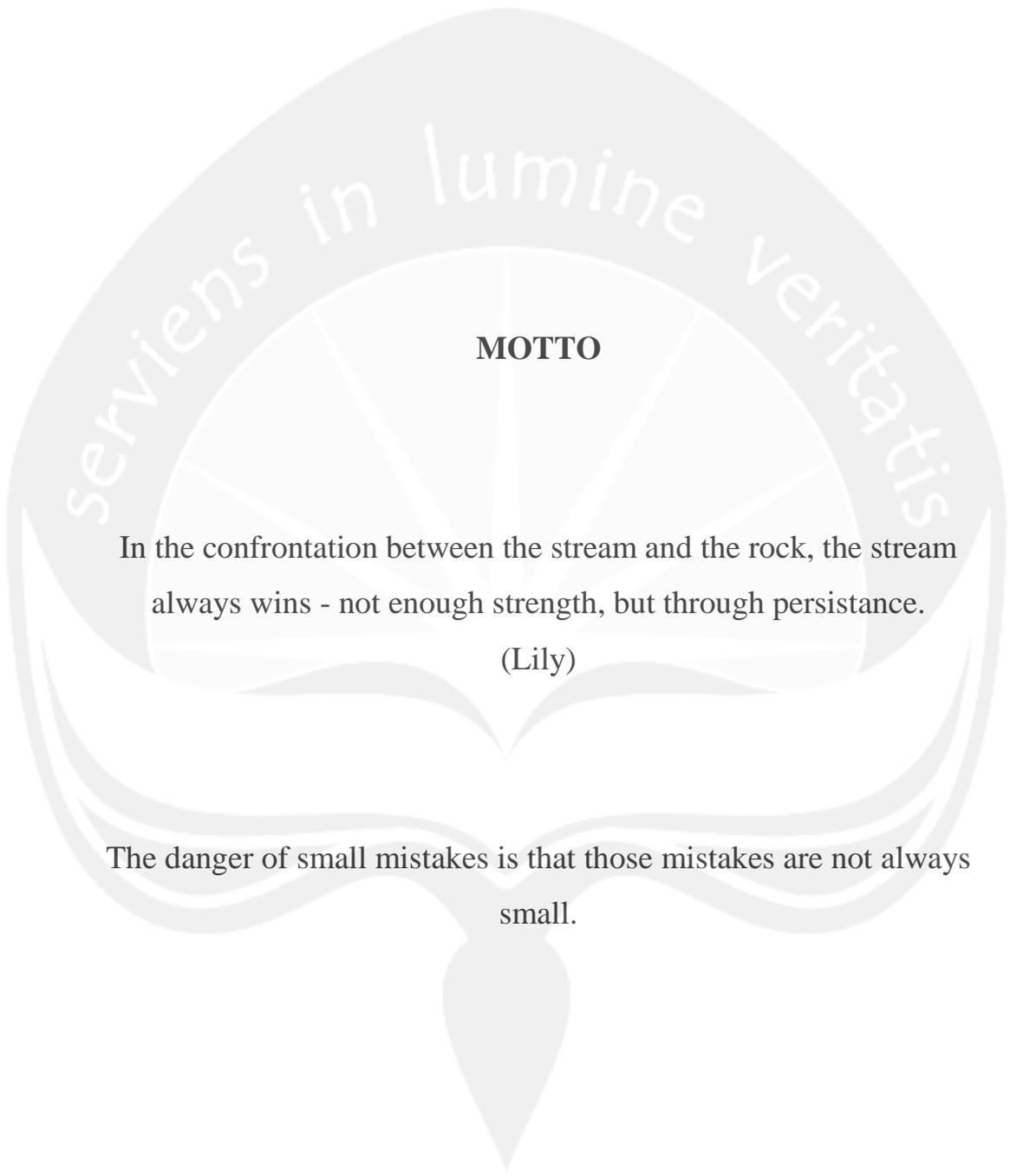
Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak maupun demi menegakkan integritas akademik di institusi ini.

Yogyakarta, 26 September 2011

Saya yang menyatakan,



(Lily Kiuntriani Jisura)



MOTTO

In the confrontation between the stream and the rock, the stream always wins - not enough strength, but through persistence.

(Lily)

The danger of small mistakes is that those mistakes are not always small.

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Dengan segenap cinta, hormat dan rasa terima kasih
KTI ini ku persembahkan untuk :**

**Allah SWT yang selalu menemaniku
dan memberikan yang terbaik dalam hidupku
"tiada sesuatu yang mustahil"**

Papa, mama dan adik-adikku yang ku sayangi

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan anugerah-Nya yang telah memelihara dan membimbing saya sampai saat ini sehingga saya dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah dengan judul ” HUBUNGAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KARYAWAN GEDUNG ADMINISTRASI PUSAT (GAP) RSUP DR. SARDJITO YOGYAKARTA” Diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosiologi Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Selama penulisan Karya Tulis Ilmiah ini, banyak pengalaman berharga yang penulis dapatkan baik yang berhubungan langsung dengan penulisan Karya Tulis Ilmiah ini maupun hal lain diluar penulisan, suka maupun duka.

Selama ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, masukan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menghanturkan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Papa dan Mama atas doa, cinta, kasih sayang, dan nasehat untuk setiap perjalanan hidup yang saya lalui, memberikan semangat disaat berhenti sejenak dalam menulis Karya Tulis Ilmiah.
2. Bapak Drs. Lukas Supyanto Ispandriarno, MA., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Andreas A. Susanto, PhD., selaku Ketua Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Andreas A. Susanti, Ph.D., dosen pembimbing yang teramat sabar dalam membimbing penulis menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah.
5. Ibu Dra. E. Yuningtyas, M.Si., dosen penguji I yang telah berkenan untuk menguji dan memberikan masukan bagi penulis dalam Karya Tulis Ilmiah.

6. Bapak Y. Kunharibowo, dosen penguji II yang telah berkenan untuk menguji dan memberikan masukan bagi penulis dalam Karya Tulis Ilmiah.
7. Para Dosen Program Studi Sosiologi dan komunikasi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Atma jaya Yogyakarta, atas bekal ilmu yang telah kalian berikan.
8. Semua karyawan tata usaha dan perpustakaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta, atas keramahan yang telah diberikan selama ini.
9. Kepada karyawan Gedung Administrasi Pusat (GAP) RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, atas kepercayaan dan kesempatan yang diberikan sehingga penulis bisa melaksanakan *internship*.
10. Adik-adikku Lulu, Laras dan Mega yang memberikan support selama menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.
11. Teman seperjuangan Sosiologi 2004, Dyan, Imey, Dee, Deo, Bety, Mami Maria, Budhe Oriey, Vento, dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang selalu mewarnai pertemanan dengan humor.

Penulis menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu segala saran dan masukan sangat diharapkan agar karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat untuk kita semua.

Yogyakarta, 26 September 2011

(Lily Kiuntriani Jisura)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Moto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
E. Hipotesis Penelitian	4
F. Kerangka Konsep	
F.1. Pemberdayaan Karyawan	4
F.2. Kepuasan Karyawan	6
G. Metode Penelitian	
G.1. Definisi Operasional	
G.1.1 Pemberdayaan Karyawan	7
G.1.2. Kepuasan Karyawan	8
G.2. Jenis Penelitian	8
G.3. Tempat dan Waktu Penelitian	9
G.4. Obyek Penelitian	9

G.5. Populasi dan Sampel Penelitian	9
G.6. Metode Pengumpulan Data.....	11
G.7. Teknik Skala Pengukuran	12
G.8. Metode Analisis Data	
G.8.1. Distribusi Frekuensi.....	12
G.8.2. Crosstabs	13
G.8.3. korelasi Product Moment	14
BAB II DESKRIPSI ORGANISASI	
A. Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta	15
B. Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	
B.1. Kegiatan Pengelolaan SDM	16
B.2. Visi dan Misi.....	17
B.3. Tujuan.....	17
B.4. Kegiatan Utama.....	18
B.5. Peran Bagian SDM.....	18
B.6. Budaya Kerja	19
B.7. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Bagian SDM	20
B.8. Tugas Pokok dan Fungsi SDM	21
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Distribusi Frekuensi	
A.1. Karakteristik Responden	26
A.1.1. Jenis Kelamin	26
A.1.2. Usia	27
A.1.3. Tingkat Pendidikan	28
A.1.4. Lama Bekerja	29
A.1.5. Posisi/Jabatan	29
A.1.6. Bagian/Bidang	30
A.1.7. Gaji Per Bulan	33
B. Deskriptif Variabel Pemberdayaan Karyawan	34

C. Tabulasi Silang Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Karakteristik Responden	
C.1. Tabulasi Silang Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Usia	36
C.2. Tabulasi Silang Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Lama Bekerja	37
D. Deskriptif Variabel pemberdayaan Karyawan	38
D.1. Tabulasi Silang Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Usia	40
D.2. Tabulasi Silang Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Lama Bekerja	41
E. Tabulasi Silang Pemberdayaan Karyawan dengan Kepuasan Karyawan	42
F. Hubungan Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Kepuasan Karyawan	43
BAB IV PENUTUP	45
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Struktur Organisasi Bagian SDM	38
Tabel 3.1 Jenis Kelamin	26
Tabel 3.2 Usia	27
Tabel 3.3 Tingkat Pendidikan	28
Tabel 3.4 Lama Bekerja	29
Tabel 3.5 Posisi/Jabatan	29
Tabel 3.6 Bidang/Bagian	30
Tabel 3.7 Gaji Per Bulan	33
Tabel 3.8 Tabulasi Silang Pemberdayaan Karyawan dan Usia	34
Tabel 3.9 Tabulasi Silang Pemberdayaan Karyawan dan Lama Bekerja	36
Tabel 3.10 Tabulasi Silang Kepuasan Karyawan dan Usia	37
Tabel 3.11 Tabulasi Silang Kepuasan Karyawan dan Lama Bekerja	40
Tabel 3.12 Korelasi Product Moment antara Pemberdayaan Karyawan dengan Kepuasan Karyawan	43
Tabel 3.13 Interval Koefisien Korelasi	43

ABTRAKSI

Manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi, namun telah dipandang sebagai sumber daya yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Penelitian ini meneliti mengenai "Bagaimana hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan di Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta?". Tujuan penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan dan ingin mengetahui bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif. Waktu dan tempat penelitian dilaksanakan di Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta mulai dari tanggal 25 April sampai dengan 28 Mei 2011, Obyek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Gedung Administrasi Pusat yang berjumlah 358 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* dengan besar presisi sebesar 5%. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 189 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah distribusi frekuensi, crosstabs dan korelasi *product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pemberdayaan karyawan yang tinggi berdasarkan usia, paling banyak adalah berada pada usia 40-48 tahun (35,4%). Sedangkan tingkat pemberdayaan karyawan yang tinggi berdasarkan lama bekerja menunjukkan jumlah yang paling banyak adalah karyawan dengan lama bekerja > 10 tahun (67,7%). Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi berdasarkan usia paling banyak adalah kepuasan karyawan pada usia 40-48 tahun (35,4%). Sedangkan kepuasan karyawan yang tinggi berdasarkan lama bekerja paling banyak adalah karyawan dengan lama bekerja > 10 tahun (65,1%). Pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan kuat hubungan sebesar 0,565.

Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan temuan yang diperoleh selama melaksanakan penelitian ini adalah perusahaan harus tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan pemberdayaan karyawan dan kepuasan karyawan.

Kata kunci: Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan karyawan dan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta