

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Karyawan yang bekerja di gedung administrasi pusat sebagian besar berusia 40-48 tahun. Pendidikan yang mereka miliki lebih sarjana dengan lama bekerja diatas 10 tahun. Gaji karyawan paling banyak yang diatas Rp. 2.000.000,-.
2. Hasil tabulasi silang pemberdayaan karyawan dengan usia dapat dilihat bahwa pemberdayaan karyawan yang tinggi lebih banyak adalah responden dengan usia 40 sampai 48 tahun yakni sebesar 35,4%. Tabulasi silang pemberdayaan karyawan dengan lama bekerja dapat dilihat bahwa pemberdayaan karyawan yang tinggi lebih banyak adalah karyawan dengan lama bekerja di atas 10 tahun yaitu sebesar 67,7%.
3. Hasil tabulasi silang kepuasan karyawan dengan usia karyawan dapat dilihat karyawan dengan kepuasan yang tinggi lebih banyak adalah karyawan dengan usia 40 sampai 48 tahun yaitu sebesar 35,4%. Tabulasi silang kepuasan karyawan dengan lama bekerja dapat dilihat bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi lebih banyak adalah karyawan yang memiliki lama bekerja diatas 10 tahun yakni sebesar 65,1%.

4. Tabulasi silang pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pemberdayaan yang tinggi cenderung memiliki kepuasan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi pula.
5. Hasil analisis korelasi diketahui bahwa adanya hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan karyawan dan tingkat hubungan dalam kategori sedang.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran yang bermanfaat bagi perusahaan yaitu : Bagi perusahaan harus tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepuasan karyawan, baik itu dari keterlibatan karyawan pada semua bagian, karyawan memberikan saran atau masukan yang berguna bagi perusahaan maupun karyawan mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan dan perusahaan memperlihatkan aspek lain selain kepuasan karyawan seperti kepuasan karyawan terhadap suasana pekerjaan/lingkungan kerja, tingkat upah/gaji, promosi jabatan/naik pangkat dan hubungan dengan mitra kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Blancard, Ken, 2008, *Pemberdayaan Karyawan*. Amara Books. Yogyakarta.
- Ford, Robert C dan Myron D. Fottler, 1995, *Power and Empowerment*. Academy of management. United States.
- Kuswadi Ir, MBA, 2005, *Cara mengukur Kepuasan Karyawan*. PT. Elex Media Compuntindo. Jakarta.
- Marihot, 2005, *Manajemen Efektif di Tempat Kerja*. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2008, *Perilaku organisasi*. Salemba. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1982, *Metode Penelitian Survei*. LP3S. Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian*. Rineka Cipta. Bandung.
- Suliyanto, 2006, *Metode Riset Bisnis*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Supardi, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suryabrata, Sumadi, 1997, *Metodologi Penelitian*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Umam, Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Webster, Merrian, 1998, *Oxford English Dictionary*. England.
- Wright, Laura A dan Nichen Michael, 1994, *Pemberdayaan Karyawan*. Rineka Cipta. Bandung.

LITERATUR PENELITIAN

- Voisard, Victor.” Employee Empowerment and Employee Satisfaction In The Workplace”. Department of Sociology. California State university. Los Angeles.

REFERENSI INTERNET:

<http://samianstats.wordpress.com/2008/10/31/data-skala-likert/> (diakses pada tanggal 15 April 2011)

<http://www.scribd.com/doc/28392751/7/Penelitian-Komparatif> (diakses pada tanggal 12 Mei 2011)

<http://shelmi.wordpress.com/2009/05/08/pemberdayaan-karyawan/> (diakses pada tanggal 3 Mei 2011)

<http://www.scribd.com/doc/17155463/PEMBERDAYAAN/> (diakses pada tanggal 3 Mei 2011)

<http://dspace.widyatama.a.id/bitstream/handle/10364/bab2.pdf?...5> (diakses pada tanggal 14 Mei 2011)

<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/493/jbptunikompp-gdl-gugumajigu-24642-3-babii.pdf> (diakses pada tanggal 20 Mei 2011)

http://repository.upi.edu/operator/upload/t_mmb_070826.chapter2.pdf (diakses pada tanggal 20 Mei 2011)



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan memaparkan data – data yang telah peneliti dapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 189 responden dan dari data tersebut kemudian diolah dengan program *SPSS*.

Bab III ini akan dibagi ke dalam tiga bagian. Pada bagian pertama yaitu temuan data, peneliti akan membahas hasil penelitian yang berasal dari kuesioner sebagai data primer, yang terdiri dari:

1. Distribusi frekuensi

Tujuan dari distribusi frekuensi adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi dari data penelitian.

2. Tabulasi silang

Tujuan dari tabulasi silang adalah untuk mengetahui gambaran secara lebih rinci antara deskripsi variabel dengan karakteristik responden.

3. Analisis korelasi *product moment*.

Tujuan dari analisis korelasi ini untuk membuktikan hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

A. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

A.1. Karakteristik Responden

Data responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, posisi/jabatan, bidang/bagian, dan gaji per bulan dari 189 responden sebagai sampel penelitian. Data responden ini dibuat berdasarkan atas hasil pengolahan data yang menggunakan SPSS dengan penekanan pada distribusi frekuensi. Berikut ini akan dipaparkan rincian dari data responden.

A.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan atribut individu yang menjadi salah satu ciri demografi dalam penelitian ini. Dari penelitian ini dapat diketahui berapa jumlah perempuan dan laki-laki dalam Gedung Administrasi Pusat adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase %
Perempuan	83	43,9
Laki-laki	106	56,1
Total	189	100

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Dari data pada tabel 2.1 di atas nampak bahwa dari 189 responden, sebanyak 83 (43,9%) responden berjenis kelamin perempuan, dan 106 (56,1%) responden berjenis kelamin laki-laki.

Dari tabel identitas responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui jumlah responden laki-laki lebih besar dari jumlah responden wanita, yaitu 56,1% berbanding 43,9%. Hal ini dapat disebabkan karena pada bagian operasional di

perusahaan ini membutuhkan lebih banyak tenaga laki-laki dibandingkan dengan tenaga perempuan. Pekerjaan pada bagian operasional lebih banyak bekerja di luar ruangan (lapangan) sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga dan stamina yang cukup kuat.

A.2. Usia

Dari penelitian ini dapat diketahui kisaran usia responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Usia

Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
22 sampai 30 tahun	44	22,8
31 sampai 39 tahun	40	21,2
40 sampai 48 tahun	69	36,5
49 sampai 56 tahun	37	19,6
Total	189	100

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan tabel di atas, karyawan Gedung Administrasi Pusat yang terbanyak berusia antara 40 sampai 48 tahun yakni sebanyak 69 orang (36,5%). Di urutan kedua adalah mereka yang berusia antara 22 sampai 30 tahun, sebanyak 44 orang (22,8%), sedangkan yang berusia 31 sampai 39 tahun sebanyak 40 orang (21,2%) dan 37 orang (19,6%) berusia 49 sampai 56 tahun.

A.3. Tingkat pendidikan

Karyawan Gedung Administrasi pusat RSUP Sardjito Yogyakarta memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Variasi tingkat pendidikan mereka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA	64	33,9
D1/D2/D3	46	24,3
Sarjana	79	41,8
Total	189	100

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Hampir separuh karyawan Gedung Administrasi Pusat yang diteliti memiliki pendidikan setingkat Sarjana, yaitu sebanyak 79 orang (41,8%), sedang yang menyelesaikan pendidikan sampai tingkat SMA sebanyak 64 (33,9%). Sebanyak 46 orang (24,3%) menyelesaikan pendidikan sampai tingkat D1/D2/D3.

Dari data identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak adalah responden yang menyelesaikan pendidikan sarjana yaitu sebesar 41,8 % responden.

A.4. Lama Bekerja

Dari hasil penyebaran kuesioner lama bekerja karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Sardjito dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	5	2,6
1 sampai 5 tahun	29	15,3
5 sampai 10 tahun	20	10,6
> 10 tahun	135	71,4
Total	189	100

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan yang terbanyak lama bekerja adalah > 10 tahun yakni 135 orang (71,4%). Diurutan kedua adalah karyawan yang telah bekerja antara 1 sampai 5 tahun sebanyak 29 orang (15,3%), sedangkan antara 5 sampai 10 tahun sebanyak 20 orang (10,6%) dan < 1 tahun sebanyak 5 orang (2,6%).

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa atau lama kerja lebih dari 10 tahun.

A.5. Posisi/Jabatan

Posisi atau jabatan di Gedung Administrasi pusat RSUP Sardjito ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.5
Posisi/jabatan

Posisi/jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Pegawai biasa	153	81
kepala bagian/ sub bagian	36	19
Total	189	100

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Lebih dari jumlah responden yang diteliti posisi/jabatan yang banyak yakni pegawai biasa sebanyak 153 orang (81,0%), sedangkan kepala bagian/ sub bagian sebanyak 36 orang (19,0%).

A.6. Bidang/Bagian

Dengan jumlah karyawan yang banyak di Gedung Administrasi Pusat maka bagian atau bidang dalam Gedung Administrasi Pusat terdapat banyak bagian atau bidang. Ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Bidang/Bagian di Gedung Administrasi Pusat

Bidang/Bagian	Jumlah	Persentase (%)
Satuan Pengawasan Intern	8	4,2
Sub bag perlengkapan dan RT/u operator	7	3,7
Sub bag perlengkapan dan RT/u pemeliharaan	6	3,2
Sub bag perlengkapan dan RT/u perlengkapan	4	2,1
Bagian perencanaan dan evaluasi	9	4,8
Bidang pelayanan medik	11	5,8
Bidang pelayanan keperawatan	18	9,5
Bidang penunjang dan sarana	9	4,8
Bagian perbendaharaan dan mobilisasi dana	16	8,5
Bagian penyusunan dan evaluasi anggaran	8	4,2
Bagian akuntansi	12	6,3
Bagian Diklit	11	5,8
Bagian humas	5	2,6
ISLRS	8	4,2
ULPKRS	7	3,7
Bagian SDM	11	5,8
Bagian Umum	5	2,6
Sub bag TU	10	5,3
Sub bag perlengkapan dan RT	2	1,1
Sub bag perlengkapan dan RT /u dalam	7	3,7
Sub bag perlengkapan dan RT/u inventaris	7	3,7
Sub bag perlengkapan dan RT/u kendaraan	8	4,2
Total	189	100

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan responden sebanyak 18 orang atau 9,5% adalah responden yang bekerja pada bagian Pelayanan Keperawatan. Sebanyak 16 orang (8,5%) adalah responden yang bekerja di bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana, responden yang bekerja di bagian

Akuntansi sebanyak 12 orang atau sebesar 6,3%. Sebanyak 11 orang (5,8%) adalah karyawan yang bekerja di bagian Pelayanan Medik, Diklit, SDM.

Sebanyak 10 orang (5,3%) adalah responden yang bekerja di bagian Sub Bagian TU. Sebesar 4,5% atau sebanyak 9 orang responden bekerja di bagian Perencanaan dan Evaluasi dan Bagian Penunjang dan Sarana. Sebanyak 8 orang (4,2%) responden bekerja di bagian SPI, Bagian Penyusunan dan Evaluasi Anggaran, ISLRS, Sub Bagian Perlengkapan dan RT/u kendaraan. Sebanyak 7 orang atau sebesar 3,7% responden bekerja di Sub Bagian Perlengkapan dan RT/u Operator, UPLKRS, Sub Bagian Perlengkapan dan RT/u Dalam, Sub Bagian Perlengkapan dan RT/u Inventaris. Sebanyak 6 orang (3,2%) adalah responden yang bekerja di Sub Bagian Perlengkapan dan RT/u Pemeliharaan. Sebesar 2,1% atau sebanyak 4 orang adalah responden yang bekerja di Sub Bagian Perlengkapan dan RT/u Perlengkapan. Sebanyak 5 orang (2,6%) adalah responden yang bekerja di Bagian Humas dan Bagian Umum. Sedangkan sebanyak 2 orang atau 1,1% adalah responden yang bekerja di Sub Bagian Perlengkapan dan RT/u RT.

A.7. Gaji Per Bulan

Tujuan setiap orang bekerja adalah untuk mencari penghasilan atau gaji.

Berikut ini adalah tabel gaji karyawan setiap bulan.

Tabel 3.7
Gaji per bulan

Gaji per bulan	Jumlah	Persentase (%)
Rp. 500.000,- sampai Rp. 1.000.000,-	2	1,1%
Rp. 1.000.000,- sampai Rp. 1.500.000,-	2	1,1%
Rp. 1.500.000,- sampai Rp. 2.000.000,-	39	20,6%
> Rp. 2.000.000,-	146	77,2%
Total	189	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Dilihat dari tabel di atas sebagian besar karyawan Gedung Administrasi Pusat memiliki gaji per bulan > Rp. 2.000.000,- sebanyak 146 orang dengan persentase 77,2%. Sedangkan di urutan kedua adalah Rp. 1.500.000,- sampai Rp. 2.000.000,- sebanyak 39 orang dengan persentase 20,6%. Urutan terendah adalah Rp. 500.000,- sampai Rp. 1.000.000,- dan Rp. 1.000.000,- sampai Rp. 1.500.000,- sama-sama sebanyak 2 orang dengan persentase 1,1%.

Data di atas memperlihatkan bahwa karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini terbanyak responden dengan besaran gaji lebih dari Rp. 2.000.000,- perbulan.

B. Deskriptif Variabel Pemberdayaan

Untuk mengetahui gambaran variabel pemberdayaan secara umum, maka diperlukan adanya kategorisasi mengenai pemberdayaan karyawan. Kategorisasi ini terdiri dari lima bagian : sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Pemberdayaan karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan 10 butir pertanyaan. Untuk mencari total skor pemberdayaan karyawan adalah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = 10×5 , dengan demikian nilai tertinggi 50

Nilai terendah = 10×1 , dengan demikian nilai terendah 10

Selanjutnya berdasarkan total nilai tertinggi dan nilai terendah di atas, maka dibuat pengklasifikasian dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Kategori}} \\ &= \frac{50 - 10}{5} \\ &= 8 \end{aligned}$$

Penentuan range skor dalam keseluruhan jawaban responden senilai 8.

Dengan demikian *range* penilaian total variabel pemberdayaan adalah sebagai berikut:

1. Skor yang diperoleh berkisar antara 10 – 18 termasuk kategori sangat rendah .
2. Skor yang diperoleh berkisar antara 19 – 26 termasuk kategori rendah.
3. Skor yang diperoleh berkisar antara 27 – 34 termasuk kategori sedang.

4. Skor yang diperoleh berkisar antara 35 – 42 termasuk kategori tinggi.
5. Skor yang diperoleh berkisar antara 43 – 50 termasuk kategori sangat tinggi.

Berdasarkan perolehan total skor pemberdayaan karyawan maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.8
Total Skor Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan Karyawan	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	0	0
Rendah	0	0
Sedang	7	3,7
Tinggi	177	93,7
Sangat tinggi	5	2,6
Total	189	100

Sumber: data primer, 2011

Jika dilihat dari total skor di atas maka dari 189 responden, sebagian besar karyawan memiliki tingkat pemberdayaan karyawan yang tinggi, yaitu sebanyak 177 responden (93,7%). 3,7% karyawan memiliki tingkat pemberdayaan yang sedang, 2,6% karyawan memiliki tingkat pemberdayaan yang sangat tinggi dan tidak ditemukan total skor karyawan yang termasuk dalam kategori rendah dan sangat rendah.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pemberdayaan karyawan yang tinggi. Kondisi ini dibuktikan dari banyaknya karyawan yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, diberi kesempatan untuk mengembangkan potensinya, dapat memberikan masukan atau saran kepada atasan, memiliki tanggung jawab untuk mengambil keputusan sendiri, memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan

sendiri permasalahannya serta memiliki kesempatan untuk membicarakan masalah perusahaan dengan rekan kerja.

C. Tabulasi Silang Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Karakteristik Responden

C.1. Tabulasi Silang Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Usia

Tabel 3.9
Tabulasi Silang Pemberdayaan Karyawan dan Usia

Pemberdayaan Karyawan	Umur/usia								Jumlah	
	22 – 30 tahun		31 – 39 tahun		40 – 48 tahun		49 – 56 tahun		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	2	1,1	2	1,1	2	1,1	1	0,5	7	3,7
Tinggi	40	21,2	35	18,5	67	35,4	35	18,5	177	93,7
Sangat tinggi	1	0,5	3	1,6	0	0	1	0,5	5	2,6
Total	43	22,8	40	21,2	69	36,5	37	19,6	189	100

Sumber: data primer, 2011

Tabel di atas memperlihatkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pemberdayaan tinggi paling banyak adalah usia 40 – 48 tahun, yakni sebanyak 67 orang (35,4%). Kemudian pemberdayaan tinggi ditemukan juga pada usia 22 – 30 tahun sebanyak 40 orang (21,2%), usia 31 – 39 tahun sebanyak 35 orang (18,5%) dan usia 49 – 56 tahun yakni ada 35 orang (18,5%).

Berdasarkan deskripsi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan yang tinggi itu dialami oleh semua karyawan dari kategori usia 22 – 30 tahun, 31 – 39 tahun, 40 – 48 tahun dan 49 – 56 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta cenderung tinggi.

C.2. Tabulasi Silang Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Lama Bekerja

Tabel 3.10
Tabulasi Silang Pemberdayaan Karyawan dan Lama Bekerja

Pemberdayaan karyawan	Lama Bekerja								jumlah	
	< 1 tahun		1 – 5 tahun		5 – 10 tahun		> 10 tahun			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	2	1,1	1	0,5	4	2,1	7	3,7
Tinggi	5	2,6	26	13,8	18	9,5	128	67,7	177	93,7
Sangat tinggi	0	0	1	0,5	1	0,5	3	1,6	5	2,6
Total	5	2,6	29	15,3	20	10,6	135	71,4	189	100

Sumber: data primer, 2011

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pemberdayaan karyawan tinggi paling banyak adalah lama bekerja di atas 10 tahun yakni sebanyak 128 orang (67,7%). Kemudian pemberdayaan karyawan tinggi ditemukan pula pada karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun yakni sebanyak 5 orang (2,6%), karyawan dengan lama bekerja 1 – 5 tahun yakni sebanyak 26 orang (13,8%), karyawan dengan lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 18 orang (9,5%).

Berdasarkan deskripsi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan yang tinggi itu dialami oleh semua karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun, 1 – 5 tahun, 5 – 10 tahun dan diatas 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta cenderung tinggi.

D. Deskriptif Variabel Kepuasan Karyawan

Untuk mengetahui gambaran variabel kepuasan secara umum, maka di perlukan adanya kategorisasi mengenai kepuasan karyawan. Kategorisasi ini terdiri dari lima bagian : sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Kepuasan karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan 10 butir pertanyaan. Untuk mencari total skor kepuasan karyawan adalah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = 10×5 , dengan demikian nilai tertinggi 50

Nilai terendah = 10×1 , dengan demikian nilai terendah 10

Selanjutnya berdasarkan total nilai tertinggi dan nilai terendah diatas, maka dibuat pengklasifikasian dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Kategori}} \\ &= \frac{50 - 10}{5} \\ &= 8 \end{aligned}$$

Penentuan range skor dalam keseluruhan jawaban responden senilai 8.

Dengan demikian *range* penilaian total variabel kepuasan adalah sebagai berikut:

1. Skor yang diperoleh berkisar antara 10 – 18 termasuk kategori sangat rendah .
2. Skor yang diperoleh berkisar antara 19 – 26 termasuk kategori rendah.
3. Skor yang diperoleh berkisar antara 27 – 34 termasuk kategori sedang.

4. Skor yang diperoleh berkisar antara 35 – 42 termasuk kategori tinggi.
5. Skor yang diperoleh berkisar antara 43 – 50 termasuk kategori sangat tinggi.

Berdasarkan perolehan total skor kepuasan karyawan maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.11
Total Skor Kepuasan Karyawan

Kepuasan Karyawan	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	0	0
Rendah	0	0
Sedang	8	4,2
Tinggi	172	91,0
Sangat tinggi	9	4,8
Total	189	100

Sumber: data primer, 2011

Jika dilihat dari total skor di atas maka dari 189 responden, sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, yaitu sebanyak 172 responden (91%). 4,8% karyawan memiliki tingkat kepuasan yang sangat tinggi, 4,2% karyawan memiliki tingkat kepuasan yang sedang dan tidak ditemukan total skor kepuasan yang karyawan yang termasuk dalam kategori rendah dan sangat rendah.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi.

D.1. Tabulasi Silang Kepuasan Karyawan dengan Usia

Tabel 3.12
Tabulasi Silang Kepuasan Karyawan dengan Usia

Kepuasan karyawan	Usia								Jumlah	
	22 – 30 tahun		31 – 39 tahun		40 – 48 tahun		49 – 56 tahun			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	2	1,1	2	1,1	1	0,5	3	1,6	8	4,2
Tinggi	40	21,2	35	18,5	67	35,4	30	15,9	172	91,0
Sangat tinggi	1	0,5	3	1,6	1	0,5	4	2,1	9	4,8
Total	43	22,8	40	21,2	69	36,5	37	19,6	189	100

Sumber: data primer, 2011

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan karyawan tinggi paling banyak adalah 40 – 48 tahun yakni sebanyak 67 orang (35,4%). Kemudian kepuasan karyawan tinggi ditemukan juga pada usia 22–30 tahun yakni sebanyak 40 orang (21,2%), usia 31 – 39 tahun sebanyak 35 orang (18,5%), dan usia 49 – 56 tahun yakni ada 36 orang (13,5%)

Berdasarkan deskripsi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan yang tinggi itu dialami oleh karyawan dari kategori 22 – 30 tahun, 31 – 39 tahun, 40 – 48 tahun, dan 49 – 56 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta cenderung tinggi.

D.2. Tabulasi Silang Kepuasan Karyawan dengan Lama Bekerja

Tabel 3.13
Tabulasi Silang Kepuasan Karyawan dengan Lama Bekerja

Kepuasan Karyawan	Lama Bekerja								Jumlah	
	< 1 tahun		1 – 5 tahun		5 – 10 tahun		> 10 tahun			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	1	0,5	1	0,5	1	0,5	5	2,6	8	4,2
Tinggi	4	2,1	27	14,3	18	9,5	123	65,1	172	91,0
Sangat tinggi	0	0	1	0,5	1	0,5	7	3,7	9	4,8
Total	5	2,6	29	15,3	20	10,6	135	71,4	189	100

Sumber: data primer, 2011

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan karyawan tinggi paling banyak adalah karyawan dengan lama bekerja diatas 10 tahun yakni sebanyak 123 orang (65,1%). Kemudian kepuasan karyawan tinggi ditemukan pada karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang (2,1%), karyawan dengan lama bekerja 1 – 5 tahun yakni sebanyak 27 orang (14,3%), karyawan dengan lama bekerja 5 – 10 tahun yakni ada 18 orang (9,5%).

Berdasarkan deskripsi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan yang tinggi itu dialami oleh semua karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun, 1 – 5 tahun, 5 – 10 tahun, dan > 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta cenderung tinggi.

E. Tabulasi Silang Pemberdayaan Karyawan dengan Kepuasan Karyawan

Tabel 3.14

Tabulasi Silang Pemberdayaan Karyawan dengan Kepuasan Karyawan

Pemberdayaan karyawan	Kepuasan karyawan						Jumlah	
	Sedang		Tinggi		Sangat tinggi		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Sedang	2	1,1	5	2,6	0	0	7	3,7
Tinggi	6	3,2	166	87,8	5	2,6	177	93,7
Sangat tinggi	0	0	1	0,5	4	2,1	5	2,6
Total	8	4,2	172	91,0	9	4,8	189	100

Sumber: data primer, 2011

Berdasarkan tabulasi silang antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan terdapat tiga kategori hubungan, karena responden dalam penelitian ini setelah berhasil dihitung pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan berada dalam kategori sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pemberdayaan yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi yakni sebanyak 166 orang (87,8%), sementara karyawan dengan tingkat pemberdayaan yang tinggi dengan kepuasan yang sedang ada sebanyak 6 orang (3,2%) dan karyawan dengan pemberdayaan karyawan yang tinggi dan memiliki kepuasan yang sangat tinggi (2,6%).

Berdasarkan hal di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan Gedung Administrasi Pusat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi juga.

F. Hubungan Antara Pemberdayaan Karyawan dengan Kepuasan Karyawan

Tabel 3.15
Korelasi Product Moment antara
Pemberdayaan Karyawan dengan Kepuasan Karyawan

	Kepuasan Karyawan
Pemberdayaan Karyawan	$r = 0,565$ $\rho = 0,000$

Analisis statistik korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (Pemberdayaan Karyawan) dengan variabel terikat (Kepuasan Karyawan). Untuk dapat membuktikan signifikan atau tidaknya korelasi tersebut ditentukan dengan langkah sebagai berikut:

- a. menentukan hipotesis nol (H_0) serta Hipotesis alternatif (H_a)

$H_0 : r = 0$; tidak ada hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih

$H_a : r \neq 0$; ada hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih

- b. menentukan kriteria pengujian

Jika probabilitas (sig. 2-tailed) < 0,01 maka H_a diterima

Jika probabilitas (sig. 2-tailed) > 0,01 maka H_0 ditolak

Selanjutnya untuk melihat kuat atau rendahnya hubungan antara dua variabel atau lebih, dapat dilihat berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.16
Interval koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,333	Lemah
0,34 – 0,666	Sedang
0,67 – 1,000	Kuat

Berdasarkan tabel korelasi product moment, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan ($\text{sign}/\rho = 0,000$). Hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan karyawan pada tingkat hubungan yang sedang dengan $r = 0,565$. dengan kata lain, pemberdayaan karyawan mempunyai hubungan yang sedang dengan kepuasan karyawan, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan karyawan sebesar 0,565 dengan signifikansi 0,01. Hal ini berarti bahwa jika pemberdayaan karyawan semakin tinggi maka kepuasan karyawan juga akan semakin tinggi.

38	2	4	3	4	1	18	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
39	2	3	5	4	1	8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	37
40	1	2	3	4	1	9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	37
41	2	3	3	4	1	10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
42	2	2	3	4	1	14	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
43	2	3	4	4	1	15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
44	1	3	3	4	1	18	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	37
45	2	3	5	4	1	7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	37
46	2	3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
47	1	1	5	3	1	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	37
48	1	3	3	4	1	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	37
49	1	1	4	2	1	22	3	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	40	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	37
50	1	2	5	4	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
51	2	1	4	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
52	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
53	1	1	4	2	1	17	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	34	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	
54	1	4	3	4	1	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
55	1	3	5	4	2	13	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
56	2	3	5	4	2	14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
57	2	4	5	4	2	15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
58	1	3	5	4	2	16	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
59	1	3	5	4	2	18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
60	1	3	5	4	2	19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
61	2	3	5	4	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
62	2	4	5	4	2	22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
63	2	3	5	4	2	6	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
64	1	3	5	4	2	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
65	2	3	5	4	2	13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
66	1	3	5	4	2	14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
67	1	3	5	4	2	15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
68	2	3	5	4	2	18	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	38
69	1	4	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
70	1	2	5	3	1	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
71	2	2	5	3	1	8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
72	2	3	3	4	1	10	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
73	1	2	3	4	1	15	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
74	2	4	3	4	1	19	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	38
75	1	3	3	4	1	22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38

152	2	3	3	4	1	21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
153	1	1	5	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
154	2	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
155	1	2	5	4	1	10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
156	2	4	5	4	2	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
157	2	2	3	3	1	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
158	2	4	5	4	1	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
159	1	3	3	4	1	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
160	2	3	3	4	1	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
161	1	4	3	4	1	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
162	1	4	3	4	1	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
163	2	3	3	4	1	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
164	2	4	5	4	2	17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
165	1	3	5	4	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
166	1	1	5	2	1	13	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
167	2	1	4	2	1	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	
168	2	1	4	2	1	11	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
169	1	2	5	4	1	20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	
170	1	2	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	
171	1	3	4	4	1	15	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	42	
172	2	3	3	4	1	13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	42	
173	1	3	5	4	s	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	42	
174	1	3	3	4	1	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	42	
175	1	1	3	3	1	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	42	
176	2	4	5	4	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42	42	
177	2	1	4	1	1	8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	42	
178	1	4	3	4	1	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	42	
179	1	1	5	3	1	13	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	42	
180	1	1	5	2	1	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	42	
181	1	1	4	2	1	15	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	43	
182	1	4	5	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42	43	
183	1	4	3	4	1	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43	43	
184	2	3	5	4	2	18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43	43		
185	1	4	3	4	1	19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	43	
186	1	2	5	3	1	8	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43	43	
187	1	2	3	4	1	10	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	43	
188	2	4	3	4	1	9	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44	44	
189	2	2	4	4	1	10	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	44	45	