PENGARUH KETERSEDIAAN FASILITAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS DI RS TNI AD TAHUN 2026

SKRIPSI

OLEH :

HENDI KUSNAIDI
NIM : 22030008

PROGRAM STUDI
ILMU KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM SARJANA
FAKULTAS KESEHATAN UNIVERSITAS AUFA ROYHAN
DI KOTA PADANGSIDIMPUAN

2026

PENGARUH KETERSEDIAAN FASILITAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS DI RS TNI AD TAHUN 2026

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat

OLEH :

HENDI KUSNAIDI
NIM : 22030008

PROGRAM STUDI
ILMU KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM SARJANA
FAKULTAS KESEHATAN UNIVERSITAS AUFA ROYHAN
DI KOTA PADANGSIDIMPUAN
2026

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KETERSEDIAAN FASILITAS KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS DI RS TNI AD TAHUN 2026

Skripsi ini telah diseminarkan dan dipertahankan di hadapan
tim penguji Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Sarjana
Fakultas Kesehatan Universitas Aufa Royhan
Di Kota Padangsidimpuan

Padangsidimpuan, Oktober 2026

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Delfi Ramadhini, SKM, M.Biomed	**Ahmad Safii Hasibuan, MKM**
NUPTK. 3645770671230322	**NUPTK. 6739772673130302**

Ketua Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Sarjana	Dekan Fakultas Kesehatan
Nurul Hidayah Nasution, SKM , MKM	**Dr. Ns. Febrina Angraini Simamora, M.Kep**
NUPTK. 4244769670231063	**NUPTK. 5460767668230232**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Hendi Kusnaidi
Nim	:	22030008
Program studi	:	Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Sarjana

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di RS TNI AD Tahun 2025"**benar bebas dari plagiat, dan apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padangsidimpuan, Oktober 2026

Penulis



(Hendi Kusnaidi)

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT, kerena berkat dan Rahmat-Nya peneliti dapat menyusun skripsi dengan juduk **"Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di RS TNI AD Tahun 2025".**sebagai salah satu tugas mata kuliah metodologi penelitian.

Dalam proses penyusunan skripsi banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya kepada yang terhormat:

1. Dr. Ns. Febrina Angraini Simamora, M.Kep, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Aufa Royhan Padangsidimpuan, sekalgus ketua penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji saya dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Nurul Hidayah Nasution, SKM , MKM selaku Ketua Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Sarjana Universitas Aufa Royhan
3. Delfi Ramadhini, SKM, M.Biomed, selaku pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Ahmad Safii Hasibuan, MKM, selaku pembimbing pendamping yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Arinil Hidayah, SKM.M.Kes,selaku ketua penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji saya dalam menyelesaikan skripsi ini

6. Seluruh dosen program Studi Ilmu Keesehatan Masyarakat Program Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Aufa Royahan Di Kota Padangsimpuan.
7. Teristimewa kepada orang tua saya yang senantiasa mendoakan dan mendukung peneliti.

Kritik dan saran yang bersifat membangun harapan guna perbaikan dimasa datang, mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi peningkatan kualitas pelayanan Kesehatan Masyarakat. Aamiin

Padangsidimpuan, Juli 2026

Peneliti

PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM SARJANA FAKULTAS KESEHATAN UNIVERSITAS AUFA ROYHAN DI KOTA PADANGSIDIMPUAN

Laporan Penelitian, Juli 2026
Hendi Kusnaidi

Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di RS TNI AD Tahun 2025

ABSTRAK

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta memberikan kenyamanan terhadap lingkungan kerja karyawan dan meningkatkan ke disiplin kerja karyawan. Kecelakaan kerja dapat berasal dari kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan, ketidakpatuhan dalam menggunakan alat pelindung diri dengan benar, dan beberapa fasilitas yang kurang diperhatikan, yang menyebabkan lingkungan kerja yang tidak aman. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RS TNI AD tahun 2025. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasi pendekatan *Cross Sectional.* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis di RS TNI AD sebanyak 80 orang teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Hasil penelitian ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja tersedia sebesar 62,5% dan tidak tersedia 37,5%, kepuasan Kerja Tenaga Medis merasa puas sebesar 71,3% dan tidak merasa puas dalam bekerja sebesar 28,7%. Maka dapat disimpulkan menggunakan Uji *Chi Square p*=0.000 (<0.05). ada hubungan antara Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026. Disarakan hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis

Kata Kunci : Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Tenaga Medis
Daftar Pustaka : 48 (2020-2026)

PUBLIC HEALTH PROGRAM OF HEALTH FACULTY
AT AUFA ROYHAN UNIVERSITY IN PADANGSIDIMPUAN

Report Of Research, July 2026
Hendi Kusnaidi

THE EFFECT OF THE AVAILABILITY OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY FACILITIES ON THE JOB SATISFACTION OF MEDICAL PERSONNEL AT TNI AD HOSPITAL IN 2025

ABSTRACT

Occupational Health and Safety (K3) plays an important role in providing a safe and comfortable working environment for employees and improving work discipline. Occupational accidents may result from a lack of discipline in performing work, non-compliance with the proper use of personal protective equipment, and inadequate attention to safety facilities, which may create an unsafe working environment. This study aimed to determine the effect of the availability of occupational health and safety facilities on the job satisfaction of medical personnel at TNI AD Hospital in 2025. This quantitative study employed a descriptive-correlational design with a cross-sectional approach. The population consisted of all 80 medical personnel at TNI AD Hospital. Total sampling was used because the population consisted of fewer than 100 individuals; therefore, the sample size was 80 respondents. The results showed that occupational health and safety facilities were available for 62.5% of respondents and unavailable for 37.5%. Regarding job satisfaction, 71.3% of medical personnel reported being satisfied with their work, while 28.7% reported being dissatisfied. The Chi-square test yielded a p-value of 0.000 (<0.05), indicating a significant relationship between the availability of occupational health and safety facilities and the job satisfaction of medical personnel at TNI AD Hospital in Padangsidimpuan. It is recommended that the findings of this study contribute to the development of knowledge regarding the availability of occupational health and safety facilities and its relationship with the job satisfaction of medical personnel.

Keywords: Occupational Health and Safety Facilities; Job Satisfaction; Medical Personnel.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
IDENTITAS PENULIS ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
ABSTRAK ..... **vii**
ABSTRACT ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR SKEMA ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.3.1 Tujuan Umum 7
1.3.2 Tujuan Khusus 7
1.4 Manfaat Penelitian 7
1.4.1 Manfaat Praktis 7
1.4.2 Manfaat Teoritis 8

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA **9**
2.1 Kepuasan Kerja 9
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja 9
2.1.2 Faktor Faktor Kepuasan Kerja 9
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja 10
2.1.4 Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. 12
2.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja 12
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 12
2.2.2 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja 13
2.2.3 Faktor Keselamatan Dan Kesehatan Kerja 14
2.2.4 Standar K3 di Rumah Sakit 15
2.2.5 Prinsip K3 di Rumah Sakit 16
2.3 Kerangka Konsep 16
2.4 Hipotesis Penelitian 17

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN **18**
3.2 Jenis Penelitian 18
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian 18
3.3.1 Tempat Penelitian 18
3.3.2 Waktu Penilaian 18
3.4 Populasi dan sampel 19

3.4.1 Populasi 19
3.4.2 Sampel 19
3.5 Etika Penelitian.....19
3.6 Prosedur Penelitian 20
3.7 Defenisi operasional.....21
3.8 Alat Pengumulan Data 22
3.9 Uji Instrumen Penelitian.....23
3.9.1 Uji Validitas.....23
3.9.2 Uji Reliabilitas.....23
3.10 ..... Pe
golahan Data dan Analisa Data.....24
3.10.1 Pengolahan data.....24
3.10.2 Analisa Data.....25

BAB 4 HASIL PENELITIAN
4.1 Analisa Univariat 27
4.1.1 Data Karakteristik.....27
4.1.2 Distribusi Frekuensi Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja 27
4.1.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Tenaga Medis 28
4.2 Analisa Bivariat.....28

BAB 5 PEMBAHASAN
5.1 Karakteristik Responden di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026 30
5.2 Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026.....32
5.3 Kepuasan Kerja Tenaga Medis di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026.....34
5.4 Hubungan antara Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026.....35

BAB 6 PENUTUP
6.1 Kesimpulan.....37
6.2 Saran 37

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1	Waktu Penelitian	18
Tabel 3.2	Defenisi Operasional	22
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026……..	27
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026…….	28
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Tenaga Medis di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026……..	28
Tabel 4.4	Hubungan antara Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026……..	29

DAFTAR SKEMA

Halaman

Skema 2.1 Kerangka Konsep 16

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat survey pendahuluan dari Universitas Aufa Royhan Padangsidimpuan

Lampiran 2 : Surat balasan survey pendahuluan dari tepat penelitian

Lampiran 3 : Surat izin penelitian dari Universitas Aufa Royhan Padangsidimpuan

Lampiran 4 : Surat balasan izin penelitian dari tempat penelitian

Lampiran 5 : Lembar Permohonan Menjadi Responden

Lampiran 6 : Pernyataan Bersedia Menjadi Responden

Lampiran 7 : Kuesioner

Lampiran 8 : Master Tabel

Lampiran 9 : Hasil Out Pout

Lampiran 10 : Dokumentasi

Lampiran 11 : Lembar Konsultasi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.4 Latar Belakang

Kinerja merupakan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta sesuai dengan yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa memang tujuan perusahaan dapat menjadi lebih mudah tercapai dan beragam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan lebih mudah untuk diselesaikan apabila kinerjanya sudah dalam kondisi yang baik (Mangkunegara, 2019) .

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini akan dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta memberikan kenyamanan terhadap lingkungan kerja karyawan dan meningkatkan ke disiplin kerja karyawan (Syahputera 2020).

Kecelakaan kerja dapat berasal dari kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan, ketidakpatuhan dalam menggunakan alat pelindung diri dengan benar, dan beberapa fasilitas yang kurang diperhatikan, yang menyebabkan lingkungan kerja yang tidak aman (Nurhayati, Rony, & Sari, 2024) Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadi & Ramdani, 2024) bahwa keselamatan dan

kesehatan kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja para karyawan.

Berdasarkan data *International Labour Organization* (ILO) tahun 2024 terdapat sebanyak 77.708 kasus kecelakaan kerja per 100.000 pekerja di dunia. Setiap tahun, terdapat hampir seribu kali lebih banyak kecelakaan kerja non-fatal dibandingkan kecelakaan kerja fatal. Di Amerika, menurut data sensus kecelakaan kerja fatal yang dirilis oleh U.S. *Bureau of Labor Statistics* menunjukkan bahwa terdapat 5.486 kecelakaan kerja fatal pada tahun 2022. Sedangkan, di Malaysia berdasarkan laporan statistik tahunan Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Malaysia pada 2019 terdapat 259 kasus kecelakaan fatal. Dari data tersebut diketahui angka kecelakaan kerja cukup tinggi setiap tahunnya (*International Labour Organization*, 2024)

Berdasarkan data Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2024, sepanjang 2023 angka kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 370.747 kasus. Pada tahun 2022 terdapat 265.334 kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Pada tahun 2021 jumlah kasus kecelakaan kerja mencapai 234.370 kasus dan tahun 2020 mencapai 221.740 kasus. Dalam empat tahun terakhir dari 2020- 2023 menunjukkan adanya peningkatan kasus kecelakaan kerja yang cukup signifikan (Jaminan Kecelakaan Kerja, 2024)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara tahun 2019, terdapat 180 kasus kecelakaan kerja dan 13 orang meninggal akibat kecelakaan tersebut. Pada tahun 2020, terjadi peningkatan kasus kecelakaan kerja menjadi 1.480, dengan 17 orang yang meninggal.

sedangkan tahun 2021 terdapat 13.173 kasus kecelakaan kerja. Sedangkan selama Januari 2022 sebayak 1.272 kasus kecelakaan kerja (Ketenagakerjaan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, 2022)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya Kesehatan keselamatan kerja (K3), kurangnya kesadaran karyawan dalam menerapkan Kesehatan keselamatan kerja dalam mengikuti standar operasional prosedur menyebabkan keadaan tempat lingkungan kerja, pemakaian peralatan kerja, fasilitas kesehatan. Hal ini penting untuk diperhatikan mengingat perusahaan sangat mementingkan keselamatan dan Kesehatan kerja agar meminimalisir angka kecelakaan kerja (Afandi, 2020)

Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa kinerja bisa berupa capaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Di satu sisi, Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang ditinjau dari aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang tenaga medis dalam melaksankan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Siagian (2017) pentingnya sarana dan prasarana kerja yang memadai perlu mendapatkan perhatian. Dedikasi, kemampuan kerja, keterampilan dan niat yang besar untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi tidak akan besar manfaatnya tanpa sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Agar organisasi dapat berjalan dengan lancar persayaratan minimal sarana dan prasarana kerja harus terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan semua yang ada di sekitar para tenaga medis dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas sesorang dalam melakukan pekerjaannya dan juga dalam menunjang tercapainya tujuan, sehingga mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap – sikapanya terhadap pekerjannya.. sikp ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin (Saragih, 2020)

Perlindungan keselamatan kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian karena merupakan hak setiap pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur dengan jelas bahwa setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk dilindungi terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, nilai moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat manusia serta nilai-nilai agama. Rumah sakit, sebagai tempat kerja, memiliki potensi berbagai ancaman bahaya yang dapat berdampak pada kesehatan, bukan hanya bagi mereka yang bekerja di rumah sakit, tetapi juga bagi pasien dan pengunjung rumah sakit (Widiasari et al., 2019).

Angka kecelakaan kerja di rumah sakit lebih tinggi dibandingkan tempat kerja lainnya dan sebagian besar diakibatkan oleh perilaku yang tidak aman (D Kurniati, 2019). perilaku perawat dalam penerapan manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ditinjau dari faktor internal dan ekternal berada pada kategori baik karena berbagai alasan, diantaranya: komite Kesehatan dan

Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) sudah melakukan fungsi manajeman K3RS dengan baik, seperti dilakukannya promosi kesehatan dan pelatihan tentang K3 (Saragih, 2020)

Rumah Sakit salah satu bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Sebagai bagian dari sektor pelayanan kesehatan, Rumah Sakit memiliki andil besar dalam pemeliharaan dan peningkatan kesehatan masyarakat. Tujuannya tidak lain yaitu untuk mewujudkan program pemerintah dalam hal penyediaan layanan kesehatan yang memadai bagi masyarakat.Kebutuhan akan tenaga kesehatan yang memadai, harus didukung pula oleh kinerja tenaga kesehatan yang maksimal. Sebab tanpa kinerja yang baik, proses pelayanan pun akan terhambat (Munawirsyah, 2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah kelengkapan kerja yang wajib dimiliki oleh organisasi. Perlengkapan kerja atau tempat kerja yang baik sangat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya. Fasilitas kerja menurut Manurung *et al* (2021) dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan memberikan dorongan motivasi kerja bagi karyawan agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa besar individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor- faktor seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara K3 dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, K3 dan lingkungan yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Survey pendahuluan yang dilakukan peneliti di Ruangan IGD RS TNI AD Tahun 2025, data tenaga medis yang berada di ruangan IGD sebanyak 30 orang. Adapun fasilitas kerja yang ada di Ruangan IGD yaitu tempat tidur, tabung oksigen kecil, flow meter, tensi meter, patient monitor, stetoskop bayi dan dewasa, tiang infus, AC spilit, *emergency trolly*, sarung bantal, selimut, gorden jendela, waslap, bantal, bed pasien dan duk lobang Hijau.

Dari hasil wawancara dari 5 orang tenaga medis di Ruangan IGD RS TNI AD mengatakan bahwa kepuasan pasien terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja perawat menyatakan bahwa pasien kurang puas dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja perawat dengan indikator kondisi kerja perawat, pelayanan Kesehatan, dan lingkungan kerja perawat dengan tingkat kepuasan pasien pada pelaksanaannya walaupun terkadang terjadi sekali insiden dalam penaganan pasien di ruang IGD.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian“pengaruh ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RS TNI AD tahun 2025.

1.5 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah“bagaimana pengaruh ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RS TNI AD tahun 2025”?

1.6 Tujuan Penelitian

1.4.3 Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RS TNI AD tahun 2025.

1.4.4 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan
2. Mengidentifikasi ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja tenaga medis di RS TNI AD tahun 2025
3. Mengidentifikasi kepuasan kerja tenaga medis di RS TNI AD tahun 2025
4. Menganalisa pengaruh ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RS TNI AD tahun 2025

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat tenaga medis dan dapat dijadikan sebagai pembelajaran dan semoga hasil penelitian ini dapat diterapkan dilingkungan keja.

1.4.2 Manfaat Teoritis

a. Bagi Responden

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis

b. Bagi Tenaga Medis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi pengetahuan tentang ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan sebagai pengalaman dalam merealisasikan teori yang telah didapat pada masa kuliah.

BAB 2

TINJAUN TEORI

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa besar individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.(Taamneh, M. M et al (2024) Sikap ini tercermin dalam moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja melibatkan aspek-aspek seperti kompensasi, hubungan dengan atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk mendapatkan perubahan status, dan rasa aman dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan, sehingga tingkat kepuasan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. (Taamneh, M. M et al (2024).

2.5.2 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg, ada dua kelompok utama faktor yang memengaruhi kepuasan kerja:

1. Faktor Motivator (*Motivational Factors*) – Faktor yang meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Contohnya:
    a. Prestasi kerja (*achievement*)
    b. Pengakuan atas kerja (*recognition)*
    c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
    d. Tanggung jawab *(responsibility*)
    e. Pengembangan karier (*growth)*
2. Faktor Higienis (*Hygiene Factors*) – Faktor yang tidak langsung meningkatkan kepuasan, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Contohnya:
    a. Gaji dan tunjangan (*salary & benefits*)
    b. Kebijakan perusahaan (*company policy*)
3. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja (*relationship with supervisors & coworkers)*
    a. Kondisi kerja (*working conditions*)
    b. Keamanan kerja (*job security*) (Riana, I. G., 2015)

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fred Luthans(2015), terdapat indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Kompensasi: *Reward* yang diterima karyawan merupakan faktor penting untuk kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang terlalu kecil atau pembayaran gaji yang tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

2. Hubungan dengan atasan: Karyawan sangat mempertimbangkan perilaku atasan dalam mengawasi mereka. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
3. Pekerjaan itu sendiri: Sifat pekerjaan yang dihadapi karyawan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas otonomi, dan umpan balik, akan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Hubungan dengan rekan kerja: Interaksi antara karyawan di perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Rekan kerja yang bersahabat dan suportif secara individual akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan lainnya.
5. Kondisi kerja: Kondisi kerja yang bersih dan rapi akan mempermudah pekerjaan karyawan dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
6. Kesempatan untuk mendapatkan perubahan status: Bagi karyawan yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan diri, maka kebijakan promosi yang adil yang diterapkan perusahaan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
7. Keamanan kerja: Rasa aman yang diperoleh karyawan dari adanya lingkungan kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan sesuatu yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan berhenti secara tiba-tiba.

2.6 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

2.6.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut David L. Goetsch(2018)**.** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

adalah konsep yang dapat mempengaruhi karyawan maupun orang lain di tempat kerja. Ini diterapkan untuk mencegah kecelakaan terkait pekerjaan, kebakaran, ledakan, dan pencemaran lingkungan. Tujuan dari K3 adalah untuk mencegah penyakit, kecelakaan, cedera, cacat, dan hal-hal lain yang dapat membahayakan kesejahteraan pekerja.

K3 merupakan upaya untuk menjamin integritas fisik dan spiritual serta kesempurnaan tenaga kerja pada khususnya dan orang-orang pada umumnya. Kesehatan kerja adalah masalah kritis yang membutuhkan perhatian perusahaan, karena karyawan akan mendapat manfaat besar dari memiliki program kesehatan kerja yang kuat. Keselamatan di tempat kerja mengacu pada tidak adanya bahaya dan kerusakan di tempat kerja, serta langkah- langkah yang diambil untuk memastikan kesejahteraan tubuh dan spiritual karyawan dan produktivitas tugas dan instrumen mereka. Aldyirwansyah et al. (2023). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya dipahami sebagai konsep umum, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk program nyata di perusahaan. Pada sektor SPBU, program K3 sangat penting karena karyawan berhadapan langsung dengan bahan bakar yang mudah terbakar dan berisiko tinggi.

Program K3 yang diterapkan biasanya mencakup:

1. Penggunaan alat pelindung diri (APD) seperti seragam anti api, sarung tangan, dan helm kerja
2. Penyediaan peralatan penanggulangan kebakaran, misalnya tabung pemadam api ringan (APAR) di setiap titik
3. Pelatihan penanganan darurat dan evakuasi kebakaran; serta
4. Penyediaan fasilitas kesehatan kerja seperti kotak P3K. Implementasi

program-program K3 ini diharapkan dapat melindungi keselamatan karyawan sekaligus meningkatkan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja.

2.6.2 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut Darma et al., (2022) yaitu :

1. Kondisi kerja adalah keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar (tidak lelah).
2. Pelayanan kesehatan adalah manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapatpekerja yang mengalami musibah saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.
3. Lingkungan kerja, yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang terdapat didalam pabrik sehingga mengganggu kesehatan pekerja.

2.6.3 Faktor Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat diidentifikasi melalui beberapa poin utama:

1. Kepatuhan Protokol K3: Memastikan bahwa semua anggota staf mengikuti dan mematuhi protokol keselamatan dan kesehatan yang telah ditetapkan.
2. Pelatihan Karyawan: Memberikan pelatihan rutin kepada karyawan untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap praktik K3, termasuk penanganan darurat, penggunaan peralatan pelindung diri, dan prosedur keselamatan.
3. Pengawasan dan Audit Keselamatan: Melakukan pengawasan rutin dan audit

keselamatan untuk memastikan bahwa kondisi kerja sesuai dengan standar keselamatan yang ditetapkan dan mengidentifikasi potensi risiko.

4. Komunikasi Efektif: Membangun saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan untuk menyampaikan informasi terkini mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Peralatan Keselamatan: Menyediakan peralatan pelindung diri dan memastikan bahwa peralatan kerja terkini dan memenuhi standar keselamatan.
6. Pencegahan Kecelakaan: Mengadopsi strategi pencegahan kecelakaan dengan melakukan analisis bahaya, identifikasi risiko potensial, dan implementasi langkah-langkah pencegahan yang sesuai.
7. Budaya Keselamatan: Membangun budaya keselamatan di seluruh organisasi dengan mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim dan mempromosikan nilai-nilai keselamatan dalam setiap aspek pekerjaan.
8. Penanganan Darurat: Menyusun rencana penanganan darurat yang jelas dan melatih karyawan dalam menghadapi situasi darurat.
9. Evaluasi Kinerja K3: Melakukan evaluasi reguler terhadap program K3 untuk menilai efektivitasnya dan melakukan perbaikan jika diperlukan (Waskito,2018).

2.6.4 Standar K3 di Rumah Sakit

Standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit juga telah diterbitkan melalui Permenkes No.66 Tahun 2016 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit. Pekerja Rumah Sakit mempunyai resiko lebih tinggi dibanding pekerja industri lain untuk terjadinya Penyakit Akibat Kerja

(PAK) dan Kecelakaan Akibat Kerja (KAK), sehingga perlu dibuat standar perlindungan bagi pekerja yang ada di Rumah Sakit. Bahaya potensial di Rumah Sakit yang disebabkan oleh faktor biologi, faktor kimia, faktor ergonomi, faktor fisik, faktor psikososial dapat mengakibatkan penyakit dan kecelakaan akibat kerja bagi pekerja, pengunjung, pasien dan masyarakat di lingkungannya (Astari et al., 2021).

2.6.5 Prinsip K3 di Rumah Sakit

Agar K3RS dapat dipahami secara utuh perlu diketahui pengertian 3 (tiga) komponen yang saling berinteraksi, yaitu:

1. Kapasitas kerja

   Kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pada suatu tempay kerja dalam waktu tertentu.

2. Beban kerja

   Suatu kondisi yang membebani pekerja baik secara fisik maupun non fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya, kondisi tersebut dapat diperberat oleh kondisi lingkungan yang tidak mendukung secara fisik atau non fisik.

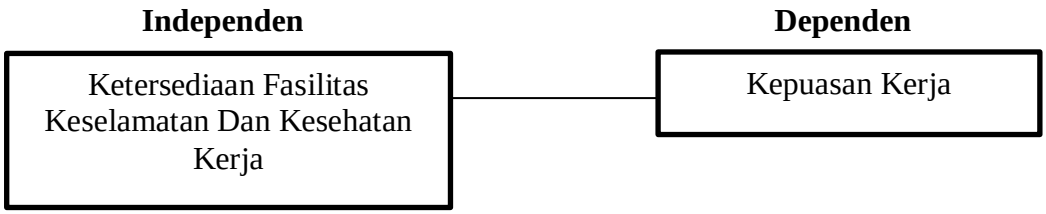
3. Lingkungan kerja

   Kondisi lingkungan tempat kerja yang meliputi faktor fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikososial yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Wicaksana et al., 2022).

2.7 Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja.

Karyawan sangat memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, apabila perusahaan menerapkan sistem manajemen yang baik seperti member jaminan kesehatan terhadap karyawannya maka karyawan akan merasa terlindungi dan dihargai oleh perusahaan, karyawan akan tenang dalam melakukan pekerjaannya dan berimbas pada kepuasan karyawan, kepuasan kerja yang tinggi menandakan pengelolaan organisasi yang baik, dengan adanya pengamanan peralatan kerja yang baik sehingga karyawan dalam bekerja tidak akan merasa khawatir dan gelisah akan bahaya dan kecelakaan yang kapan saja bisa mengancam, karena dengan adanya pengamanan dan peralatan yang baik karyawan akan merasa lebih tenang, aman dan nyaman dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan akan jaminan dan perlindungan untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya risiko kecelakaan. Sehingga dapat menciptakan pengaruh yang paling besar dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

2.8 Kerangka Konsep



Skema 2.1 Kerangka Konsep

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Ada pengaruh ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RS TNI AD tahun 2025

Ho: Tidak ada pengaruh ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis di RS TNI AD tahun 20

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasi (Notoatmodjo, 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan *Cross Sectional,* artinya semua variabel yang termasuk efek akan diteliti dan kumpulkan pada waktu yang bersamaan.

3.11 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.11.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RS TNI AD Kota Padangsidimpuan. Alasan peneliti untuk melihat bagaimana ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis.

3.11.2 Waktu Penilaian

Penelitian ini dilakukan mulai dari pengajuan judul pada bulan mei 2025 hingga sampai seminar akhir pada bulan Agustus 2026. Adapun pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah berikut.

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

Kegiatan	Waktu penelitian					
	Mei 2025	Jun – des 2025	Jan – mei 2026	Juni 2026	Jul 2026	Ags
Pengajuan judul						
Penyusunan proposal						
Seminar proposal						
Pelaksanaan penelitian						
Pengolahan data						
Seminar akhir						

3.12 Populasi dan sampel

3.12.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek dalam pengamatan yang dilakukan (Arikunto, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis di RS TNI AD sebanyak 80 orang.

3.12.2 Sampel

Menurut Wulandari (2022) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang. Adapun rincian perawat setiap ruangan di RS TNI AD sebangai berikut:

Tabel 3.2 Perawat Setiap Ruangan

No.	Ruangan	Jumlah Perawat
1	Lavender	7 orang
2	ICU	6 orang
3	Harwaya	14 orang
4	Melati	8 orang
5	UGD	8 orang
6	LAB	4 orang
7	RM	6 orang
8	Poli Mata	1 orang
9	Poli Gigi	2 orang
10	Poli Jiwa	1 orang
11	Poli Saraf	1 orang
12	Poli Paru	1 orang
13	Poli Anak	1 orang
14	Poli Objin	1 orang
15	Poli Bedah	1 orang
16	Penyakit Dalam	1 orang
17	Ruang Administrasi	5 orang
18	Ruang Bendahara	7 orang
19	Ruang Apotik	5 orang
Total		**80**

3.13 Etika Penelitian

Etika penelitian ini disusun untuk melindungi hak- hak responden menjamin kerahasiaan responden dan peneliti dalam kegiatan penelitian. Etika penelitian yang harus dilakukan dalam setiap penelitian antara lain :

1. Lembar persetujuan responden (*Informed Consent*)

Informed consent merupakan bentuk persetujuan antara peneliti dengan responden penelitian melalui lembar persetujuan. Sebelum memberikan lembar persetujuan, peneliti menjelaskan terlebih dahulu maksud dan tujuan peneliti serta dampaknya bagi responden. Bagi responden yang bersedia di minta untuk menandatangani lembar persetujuan. Bagi responden yang tidak bersedia, peneliti tidak memaksa dan harus menghormati hak-hak responden

2. Tanpa nama (*Anonimity*)

Peneliti memberikan jaminan terhadap identitas atau nama responden dengan tidak mencatumkan nama responden pada lembar penggumpulan data. Akan tetapi peneliti hanya menuliskan kode atau inisial pada lembar pengumpulan data atau hasil penelitian.

3. Kerahasiaan *(Confidentiality*)

Kerahasiaan informasi yang telah di peroleh dijamin kerahasiaannya oleh peneliti, dimana hanya kelompok data tertentu saja yang di laporkan pada hasil penelitian.

4. Asas tidak merugikan (*Non-Maleficience*)

Setiap tindakan harus berpedoman pada prinsip *primum non ocere* (yang paling utama jangan merugikan), resiko fisik, psikologis, dan sosial hendaknya diminimalisir sedemikian mungkin.

3.14 Prosedur Penelitian

Data akan dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan prosuder pengumpulan data:

1. Pengumpulan data dilakukan setelah mendapatkan izin dari kepala RS TNI AD penelitian ini dilakukan
2. Peneliti menetapkan calon responden dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada calon responden di tempat penelitian
3. Peneliti menjelaskan tujuan penelitian, manfaat penelitian kepada calon respoden.
4. Meminta persetujuan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian setelah diberikan penjelasan mengenai manfaat, tujuan penelitian serta hak dan kewajiban responden, memberi kesempatan untuk bertanya.
5. Materi mengenai penjelasan penelitian diberikan secara lisan mampu tertulis sabagaimana terlampir. Apabila responden telah memahami dan besedia berpartisipasi, kemudia diminta menanda tangani lembar persetujuan menjadi responden .
6. Setelah responden setuju, kemudian peneliti melakukan pretes tentang ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis
7. Selanjutnya peneliti akan melakukan pengecekan ulang (Protest) terhadap tenaga medis yang sudah diberikan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja
8. Semua hasil yang telah didapatkan atau yang telah diteliti dikumpulkan oleh peneliti, kemudian dilakukan pengolahan data.

3.15 Defenisi operasional

Defenisi Operasional adalah defenisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut (Nursalam, 2019).

Tabel 3.2. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Skala	Hasil Ukur
Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Fasilitas karyawan di tempat kerja. Ini diterapkan untuk mencegah kecelakaan terkait pekerjaan, kebakaran, ledakan, dan pencemaran lingkungan.	Kuesioner	Ordinal	1. Tidak tersedia= 0-10 2. tersedia= 11-20
Kepuasan Kerja	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.	Kuesioner	Ordinal	1. Tidak puas = 0-10 2. Puas = 11-30

3.6 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik (Arikunto, 2019). Instrument dalam penelitian ini adalah kuesioner

a. Data demografi berisi tentang biodata responden meliputi inisial, jenis kelamin, umur pendidikan terakhir, dan pekerjaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan memberikan tanda berupa *checklist* (√).

b. Ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari 20 pernyataan jawaban responden Ya = 1 dan Tidak = 0, kemudian kategori menjadi 2 yaitu:
    1) Tersedia = 11-20
    2) Tidak tersedia = 0-10
c. Kuesioner kepuasan tenaga medis yang terdiri dari 10 pernyataan kemudian kategori menjadi 2 yaitu:
    1) Puas = 11-30
    2) Tidak puas = 0-10

3.16 Uji Instrumen Penelitian

3.16.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2014). Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen kuesioner 10 pernyataan keselamatan dan kesehatan kerja dan 10 tingkat kepuasan tenaga medis. Uji Validitas dilaksanakan Di RSI NU Demak. Dengan jumlah responden 1/3 dari sampel. Terdapat valid apabila nilai r dihitung > dari r *tabel.* Dinyatakan tidak valid apabila r hitung < r *tabel*. Dengan r *tabel* 0,312.

3.16.2 Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama

(Sugiyono, 2014). Uji Reliabilitas Penelitian sudah dilakukan di RSI NU Demak dengan responden yaitu 1/3 dari sampel. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen kuesioner 10 pernyataan keselematan kerja dan kesehatan kerja 10 pernyataan kepuasan tenaga medis. Dinyatakan *reliabel* jika nilai *alpha crombach'* > 0,6. Jika niai *alpha crombach'*< 0,6 dinyatakan tidak *reliabel*.

3.17 Pegolahan Data dan Analisa Data

3.17.1 Pengolahan data

1. Pengeditan data (*Data editing*)

   Yaitu melakukan pemeriksaan terhadap semua data yang telah dikumpulkan dari kuesioner yang telah diberikan pada siswa.

2. Pengkodean data (*Data coding*)

   Yaitu penyusunan secara sistematis data mentah yang diperoleh kedalam bentuk kode tertentu (berupa angka) sehingga mudah diolah dengan komputer.

3. Pemilihan data (*Data sorting*)

   Yaitu memilih atau mengklasifikasikan data menurut jenis yang diinginkan, misalnya menurut waktu diperolehnya data.

4. Pemindahan data kekomputer (*Entering data*)

   Yaitu pemindahan data yang telah diubah menjadi kode (berupa angka) kedalam komputer, yaitu menggunakan program komputerisasi.

5. Pembersihan data (*Data cleaning)*

   Yaitu memastikan semua data yang telah dimasukkan kekompute rsudah benar dan sesuai sehingga hasil analisa data akan benar dan akurat.

6. Penyajian data (*Data output*)

   Hasil pengolahan data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk angka (berupa tabel).

3.17.2 Analisa Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis uji statistik non parametik Kolmogrov Sminorv (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

Ha : Jika nilai signifikansi > 0,05 data residual berdistribusi normal

Ho : Jika nilai signifikansi < 0,05 data residual tidak berdistribusi normal

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Analisa Univariat

Pengumpulan data dilakukan selama penelitian di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan lembar kuesioner Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

4.1.1 Data Karakteristik

Data demografi yang diukur meliputi : usia dan pendidikan. Adapun frekuensinya dapat dilihat pada tabel dibawah 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026

Karakterisitk Responden	n	%
Umur (tahun)		
<26	19	23,8
26-45	52	65,0
>45	9	11,3
Jenis kelamin		
Laki-laki	45	62,5
Perempuan	35	37,5
Total	**80**	**100,0**

Tabel 4.1 diatas dari 80 responden, mayoritas usia 36-45 tahun sebanyak 52 orang (65,0%), dan minoritas usia 45 tahun sebanyak 9 orang (11,3%). Berdasarkan jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (62,5%) dan minorita berjenis perempuan sebanyak 35 orang (37,5%).

4.2.1 Distribusi Frekuensi Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan pengolahan data variabel Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan. Hasil pengkategorian tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026

No	Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	n	%
1.	Tidak Tersedia	30	37,5
2.	Tersedia	50	62,5
	Total	**80**	**100,0**

Tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa 50 responden (62,5%) ketersediaan fasilitas tersedia, 30 responden (37,5%) ketersediaan fasilitas tidak tersedia.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Tenaga Medis

Berdasarkan pengolahan data variabel Kepuasan Kerja Tenaga Medis di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan. Hasil pengkategorian tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Tenaga Medis di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026

No	Kepuasan Kerja Tenaga Medis	n	%
1	Tidak Puas	23	28,7
2	Puas	57	71,3
	Total	**80**	**100,0**

Tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa 57 responden (71,3%) merasa puas dalam bekerja, dan 23 responden (28,7%) tidak merasa puas dalam bekerja.

BAB 5

PEMBAHASAN

5.5 Karakteristik Responden di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026

1. Usia responden

Dari tabel 4.1 diatas dari 80 responden, mayoritas usia 36-45 tahun sebanyak 52 orang (65,0%), dan minoritas usia 45 tahun sebanyak 9 orang (11,3%). Seiring bertambahnya usia sesorang, maka bertambah pula pengeluaran sesorang terkait dengan biaya perawatan Kesehatan, hal ini dibuktikan bahwa pada hasil usia responden

Berdasarkan penelitian oleh Derita Qurbani, (2023) di PT. Trakindo Utama Cabang BSD bahwa responden berdasakan usia paling tinggi yaitu 40 responden dengan persentase 40%. Ini menunjukan bahwa pada PT. Jamika Raya Estate Kabupaten Bungo banyak Karyawan berusia <30 tahun

Berdasarkan hasil penelitian oleh Awaliyah Rahma Nuraini, (2024) dari 92 responden diruang Baitussalam 1 dan 2, Baitunnisa 1 dan 2, Baitul Izzah 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang diketahui bahwa data terbanyak dari usia responden yaitu usia 41-75 tahun. Mayoritas pasien dirumah sakit berada di rentang 41-75 tahun. terbanyak yaiu 41-75 tahun artinya usia memiliki peran dalam mempengaruhi kondisi Kesehatan sesorang. Sejalan dengan pendapat (Evadini et al., 2021) jika seseorang termasuk dalam kelompok usia paruh baya maka kondisi kesehatannya kurang baik.

Kesehatan seseorang cenderung menurun seiring dengan bertambahnya usia, sehingga dapat berdampak pada mutu kehidupannya. Penuaan juga disertai dengan penurunan fungsi tubuh, munculnya berbagai penyakit, perubahan

keseimbangan tubuh, dan peningkatan risiko jatuh. Sejalan dengan proses penuaan, sistem kekebalan tubuh juga mengalami penurunan (Budiono & Rivai, 2021).

5.6 Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026

Berdasarkan ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja sebanyak 50 responden (62,5%) ketersediaan fasilitas tersedia, 30 responden (37,5%) ketersediaan fasilitas tidak tersedia. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan dating. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2022). Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal dan memudahkan kinerja para pegawai, selain itu perusahaan atau organisasi lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keselamatan *(safety)* merupakan perlindungan terhadap pekerja agar tidak terluka akibat kecelakaan kerja. Kesehatan *(health)* merupakan pekerja terbebas dari penyakit fisik maupun mental atas pekerjaan yang dilakukan. Kerja *(work)* merupakan aktivitas yang dinamis dan bernilai atau penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif (Nasser Hasibuan *et al.*, 2023). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun

pekerja lainnya. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan sehat sehingga dapat menurunkan resiko kecelakaan dan penyakit.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Rindia (2023) di PT. Surya Perkasa Beton bahwa nilai minimum sebesar 16, nilai *maximum* 30 dan nilai rata-rata *(mean)* sebesar 25.00 dengan standar deviasi 3.314. Nilai rata-rata dan standar deviasi keselamatan dan kesehatan kerja menunjukan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Penelitiian oleh Rindia (2023) di PT. Surya Perkasa Beton bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai *maximum* 30 dan nilai rata-rata *(mean)* sebesar 25.30 dengan standar deviasi 3.341. Nilai rata-rata dan standar deviasi fasilitas kerja menunjukan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Hasil penelitian oleh Awaliyah Rahma Nuraini, (2024) bahwa dalam penelitian ini terdapat 18 (19.6%) responden yang memiliki cukup terhadap kategori pelaksanaan keselematan dan Kesehatan kerja, dan 74 (80,4%) responden yang memiliki pelaksanaan keselamatan dan Kesehatan kerja baik.

Keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja di rumahsakit dan fasilitas medis lainnya perlu di perhatikan. Demikian pula penanganan faktor potensi berbahaya yang ada di rumah sakit serta metode pengembangan program keselamatan dan kesehatan kerja disana perlu dilaksanakan, seperti misalnya perlindungan baik terhadap penyakit infeksi maupun non-infeksi, penanganan limbah medis, penggunaan alat pelindung diri dan lain sebagainya. Selain terhadap pekerja di fasilitas medis/klinik maupun rumah sakit, Keselamatan dan

Kesehatan Kerja di rumah sakit juga “concern” keselamatan dan hak-hak pasien, yang masuk kedalam program patient safety (Zalukhu, 2020).

Asumsi peneliti pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas.

5.7 Kepuasan Kerja Tenaga Medis di Rumah Sakit TNI Kota Padangsidimpuan Tahun 2026

Berdasarkan hasil Kepuasan Kerja Tenaga Medis dari 80 responden sebanyak 57 responden (71,3%) merasa puas dalam bekerja, dan 23 responden (28,7%) tidak merasa puas dalam bekerja. Kepuasan pasien tergantung pada bagaimana pasien melihat kinerja dalam memenuhi harapannya. Pasien merasa puas jika harapannya terpenuhi, bahkan mungkin sangat puas jika melebihi harapannya. Diharapkan bahwa rumah sakit dapat meningkatkan kinerja perawat dengan secara rutin memberikan pelatihan, tidak hanya terbatas pada pelatihan gawat darurat, melainkan juga mencakup berbagai aspek dalam pelayanan keperawatan seperti keramahan, penampilan, dan senyum. Tujuannya adalah menciptakan perawat yang handal dan profesional dalam memberikan layanan keperawatan (Astari et al., 2021).

Penelitian oleh Awaliyah Rahma Nuraini, (2024) diperoleh hasil pada pelaksanaan keselamatan dan Kesehatan kerja perawat sebanyak 74 reponden

(80,4%) memiliki kategori baik dan 18 responden (19,6%) memiliki kategori cukup. Sedangkan Tingkat kepuasan pasien dengan 84 responden (91,3%) memiliki nilai dengan kategori baik dan 8 responden (8,7%) memiliki nilai dengan kategori cukup.

Menurut asumsi peneliti, Pelaksanaan keselamatan kerja perawat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan pasien. Praktik konsisten dalam keselamatan menciptakan lingkungan yang aman dan terpercaya, membangun kepercayaan dan kenyamanan pasien dalam perawatan. Perawat yang terlibat dalam pelatihan keselamatan secara rutin lebih terampil, memberikan pelayanan yang efisien, dan dapat menjelaskan prosedur dengan lebih baik kepada pasien. Kesadaran institusi terhadap keselamatan pasien juga mencerminkan komitmen terhadap kualitas layanan, memberikan persepsi positif yang dapat meningkatkan kepuasan pasien terhadap pengalaman perawatan keseluruhan. Sehingga, pelaksanaan keselamatan kerja tidak hanya menjaga kesejahteraan perawat tetapi juga secara positif memengaruhi interaksi dan kepercayaan antara perawat dan pasien.

BAB 6

PENUTUP

6.3 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil dari 80 responden, mayoritas usia 36-45 tahun sebanyak 52 orang (65,0%). Berdasarkan jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (62,5%).
2. Ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja tersedia sebesar 62,5% dan tidak tersedia 37,5%
3. Kepuasan Kerja Tenaga Medis merasa puas sebesar 71,3% dan tidak merasa puas dalam bekerja sebesar 28,7%.

6.4 Saran

1. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masi jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat berharap kepada peneliti selanjutnya agar lebih menyempurnahkan hasil penelitian sebelumnya, melalui tahap analisis dari penelitian tentang ketersediaan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis
2. Diharapkan pihak Rumah sakit meningkatkan kelengkapan fasilitas K3 agar perawat merasa aman dan semakin puas dalam bekerja
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Agritubella, S. M. (2018). Kenyamanan Dan Kepuasan Pasien Dalam Proses Interaksi Pelayanan Keperawatan Di Rsud Petala Bumi. *Jurnal Endurance*, *3*(1), 42. https://doi.org/10.22216/jen.v3i1.2040

Ardian, I., Haiya, N. N., & Azizah, I. R. (2022). Kualitas pelayanan keperawatan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pasien. *NURSCOPE: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan*, *7*(2), 86. https://doi.org/10.30659/nurscope.7.2.86-96

Astari, D. W., Noviantani, A., & Simanjuntak, R. (2021). Kepuasan Pasien terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan di Era Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Mata Cicendo. *Journal of Hospital Accreditation*, *03*(1), 34–

Barus, C. V. br. (2020). *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dalam Keperawatan.*

Darma, Thamrin, Y., Multazam, M., Arman, & Suharni. (2022). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, *12*(Januari), 81–90.

Darma, Thamrin, Y., Multazam, M., Arman, & Suharni. (2022). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, *12*(Januari), 81–90.

Evadini, S., Nazir, A., & Pizaini, Y. (2018). Analisa Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kesehatan Menggunakan Algoritma Frequent Pattern Growth. *Applied Information System and Management (AISM)*, *1*(1), 13–20. https://doi.org/10.15408/aism.v1i1.8646

Faridasari, I., Herlina, L., Supriatin, S., & Pirianiti, F. (2021). Hubungan Antara Caring Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Dalam Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan*, *12*(2), 137–144. https://doi.org/10.38165/jk.v12i2.252

Fasrah, D. (2021). *Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati*. *11*(November), 677–685.

Hafid, M. A. (2014). Hubungan Kinerja Perawat Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Pengguna Yankestis Dalam Pelayanan Keperawatan di RSUD Syech Yusuf Kabupaten Gowa. Jurnal Kesehatan Volume VII No.2 le. *Jurnal Kesehatan*, *7*(2), 368–375.

Hasibuan, E. K., Saragih, M., & Gulo, A. R. B. (2022). Kerja Dengan Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, *5*(2), 120–125.

Mahdarsari, M., Handiyani, H., & Pujasari, H. (2016). Peningkatan Keselamatan Diri Perawat Melalui Pendahuluan Metode. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, *19*(3), 176–183.

Mayuni Devi, I. A. K. P., & Trianasari, T. (2021). Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Bagian Laboratorium Di PT Tirta Investama Aqua Mambal (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(2), 303. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32512

Nazirah, R. (2017). Perilaku Perawat Dalam Penerapan Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Aceh Nurses Behavior in The Implementation of The Occupational Health and Safety in Aceh. *Idea Nursing Journal*, *VIII*(3), 1–6.

Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.*Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien*.

Putri, S., Santoso, S., & Rahayu, E. P. (2018). Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Endurance*, *3*(2), 271. https://doi.org/10.22216/jen.v3i2.2686

Rangkuti, E., Ramadhan Singarimbun, F., & Superizal. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Rangkuti, E., Ramadhan Singarimbun, F., & Superizal. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *1*(1), 80–86. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.17

Rizal, L. K. (2019). *Pentingnya Perawat Menguasai K3 Di Rumah Sakit*. Saragih, S. L. N. (2020). *Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*

Sari, T. P. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Dirumah Sakit X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*

Sihombing, D. (2018). Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (k3) pada proyek di kota bitung. *Jurnal Sipil Statik*, *2*(3), 124–130. https://media.neliti.com/media/publications/130998-ID-implementasi-keselamatan-dan-kesehatan-k.pdf

Siti Nurhidayah, D. S. (2019). Gambaran Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Perawat Di Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kesehatan STIKES*

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.

Taufiq, M. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Kepercayan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Andi Makkasar Parepare. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, *3*(1), 83–92.

Wicaksana, K. A., Pertiwi, W. E., & Rahayu, S. (2022). Determinan Persepsi Perawat Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, *21*(2), 107–112. https://doi.org/10.14710/mkmi.21.2.107-112

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 01 04 02
RUMAH SAKIT TINGKAT IV 01 07 03

Padangsidimpuan, 30 Januari 2026

Nomor : B/ 39 /I/2026
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Survey Pendahuluan

Kepada

Yth. Universitas Aufa Royhan
Fakultas Kesehatan

di

Tempat

1. Dasar.

   a. Surat Survey Pendahuluan Nomor : 051/FKES/UNAR/E/PM/X/2025 tanggal 14 Januari 2026 tentang permohonan ijin melaksanakan Izin Survey Pendahuluan untuk Penulisan Skripsi atas nama :

   Nama : Hendi Kusnaidi
   NIM : 22030008
   Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Sarjana
   Judul Skripsi : Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di RS TNI AD Tahun 2025.

   b. Pertimbangan Pimpinan dan Staf Rumah Sakit Tk. IV 01.07.03 Padangsidimpuan.

2. Sesuai dasar diatas, diberitahukan kepada Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Sarjana bahwa pada prinsipnya diberikan izin melaksanakan Izin Survey Pendahuluan.

3. Demikian disampaikan, untuk menjadi pedoman.

Pgs. Kepala Rumah Sakit Tingkat IV 01.07.03



dr. Finot, Sp.PA
Mayor Ckm NRP. 11100005260984

Tembusan :

1. Paurtuud Rumkit TK IV 01.07.03

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

KepadaYth,
Bapak/ ibu responden
Di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Aufa Royhan Padangsidimpuan:

Nama Mahasiswa : Hendi Kusnaidi

NIM : 22030008

Akan melakukan penelitian dengan judul"**Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di RS TNI AD Tahun 2025"**saya meminta kesediaan bapak/ibu untuk berpastisipasi dan bersedia menjadi responden pada penelitian tersebut.

Demikian permohonan saya, atas perhatian dan kesediaan bapak/ibu saya mengucapkan terimakasih.

Padangsidimpuan , September 2025

Hormat saya,

Peneliti

(Hendi Kusnaidi)

PERNYATAAN BERSEDIA MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan untuk turut berpastisipasi dan bersedia menjadi responden pada penelitian yang di lakukan oleh mahasiswa Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Aufa Royhan yang berjudul "**Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di RS TNI AD Tahun 2025**"**.** Saya telah diberikan informasi tentang tujuan dan manfaat penelitian ini dan saya memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan memberikan pendapat dan respon saya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun. saya mengerti bahwa resiko yang terjadi tidak ada dan saya juga tahu bahwa penelitian ini tidak membahayakan bagi saya, serta berguna untuk kelurga saya.

Padangsidimpuan , September 2025

Responden

( )

KUESIONER

Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di RS TNI AD Tahun 2025

Nomor responden :

I. Identitas Responden

a. Nama :

b. Umur :

c. Pendidikan terakhir :

- ○ SD
- ○ SMP
- ○ SMA
- ○ PT

II. Kuesioner Ketersediaan Fasilitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Berikan tanda centang (√) pada kolom **Ya** jika fasilitas tersedia dan berfungsi baik, atau **Tidak** jika fasilitas tidak tersedia maupun tidak berfungsi/rusak.

No.	Jenis Fasilitas K3	Ya	Tidak	Keterangan / Kondisi
A	**Fasilitas Pencegahan & Penanggulangan Kebakaran**			
1.	Ketersediaan APAR (Alat Pemadam Api Ringan) di setiap lantai/ruang rawan			
2	Ketersediaan sistem alarm kebakaran yang berfungsi normal			
3	Ketersediaan jalur evakuasi yang jelas, bebas hambatan, dan dilengkapi rambu			

4	Ketersediaan pintu darurat yang mudah dibuka ke luar			
B.	**Fasilitas Sanitasi & Higiene**			
5	Ketersediaan wastafel dengan air mengalir dan sabun antiseptik di setiap ruangan			
6	Ketersediaan *hand sanitizer* di area pelayanan dan ruang tindakan			
7	Ketersediaan tempat sampah medis (kuning) dan non-medis (hitam) tertutup			
8	Ketersediaan wadah khusus benda tajam (*safety box*) di ruang tindakan			
C.	**Alat Pelindung Diri (APD) Standar**			
9	Ketersediaan masker bedah dan masker N95 di ruang infeksius/poliklinik			
10	Ketersediaan sarung tangan steril/non - steril dalam berbagai ukuran			
11	Ketersediaan kacamata pelindung (*goggles*) dan pelindung wajah (*face shield*)			
12	Ketersediaan baju pelindung (gaun medis/hazmat) dan penutup kepala			
13	Ketersediaan alas kaki khusus (sandal medis) di ruang operasi/steril			
D	**Sarana Kedaruratan Medis & Bahan Berbahaya**			
14	Ketersediaan fasilitas *Eye Washer* (pencuci mata) di ruang laboratorium/radiologi			
15	Ketersediaan perlengkapan P3K (Kotak P3K) yang terisi lengkap sesuai standar			
16	Ketersediaan spill kit (tumpahan cairan tubuh/darah/B3) di ruang perawatan			
E	**Informasi & Lingkungan Kerja**			
17	Ketersediaan rambu -rambu K3 (Awas Radiasi, Area Wajib APD, dll)			
18	Ketersediaan penerangan yang memadai di seluruh area rumah sakit			
19	Ketersediaan ventilasi/ sirkulasi udara yang baik (terutama ruang isolasi)			
20	Ketersediaan informasi nomor kontak darurat yang mudah dilihat petugas			

I. Kuesioner Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	SS	S
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya.				
2.	Atasan saya selalu memperhatikan dan mendukung kepentingan saya.				
3.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
4.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil bagi karyawan.				
5.	Saya merasa nyaman dengan hubungan kerja saya bersama rekan-rekan.				
6.	Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan rapi memudahkan saya dalam bekerja.				
7.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja yang baik.				
8.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.				
9.	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya.				
10.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.				

HASIL SPSS

Statistics

		Usia	jeniskelamin	Pendidikan	Ketersediaan Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<26 tahun	19	23.8	23.8	23.8
	26 - 45 tahun	52	65.0	65.0	88.8
	>45 tahun	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	62.5	62.5	62.5
	Perempuan	35	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perguruan Tinggi	80	100.0	100.0	100.0

Ketersediaan Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tersedia	50	62.5	62.5	62.5
	Tidak Tersedia	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Puas	57	71.3	71.3	71.3
	Tidak Puas	23	28.7	28.7	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Ketersediaan Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja * Kepuasan Kerja	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	39.872[a]	1	.000		
Continuity Correction[b]	36.715	1	.000		
Likelihood Ratio	42.537	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	39.373	1	.000		
N of Valid Cases	80				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.63.

b. Computed only for a 2x2 table

MASTER TABEL

No	Usia	JK	Pendidikan	Ketersediaan Fasilitas																				
				PT 1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT6	PT7	PT8	PT9	PT10	PT 11	PT12	PT13	PT14	PT15	PT16	PT17	PT18	PT19	PT20	Total	Keterangan
1	>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
2	>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
3	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
4	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
5	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	8	Tidak Tersedia
6	<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	12	Tersedia
7	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	10	Tidak Tersedia
8	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	12	Tersedia
9	<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	9	Tidak Tersedia
10	>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
11	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	8	Tidak Tersedia
12	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	13	Tersedia
13	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	8	Tidak Tersedia
14	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	14	Tersedia
15	<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	9	Tidak Tersedia
16	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	12	Tersedia
17	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	9	Tidak Tersedia
18	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	12	Tersedia
19	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	12	Tersedia
20	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	9	Tidak Tersedia
21	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	8	Tersedia
22	<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	12	Tersedia
23	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
24	<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	12	Tersedia
25	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	12	Tersedia
26	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tidak Tersedia
27	<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	14	Tersedia
28	<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tidak Tersedia

29	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	11	Tersedia
30	<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	9	Tidak Tersedia
31	>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	11	Tersedia
32	>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	12	Tersedia
33	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	12	Tersedia
34	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
35	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	10	Tidak Tersedia
36	<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	13	Tersedia
37	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	8	Tidak Tersedia
38	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	12	Tersedia
39	<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	10	Tidak Tersedia
40	>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	12	Tersedia
41	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	11	Tidak Tersedia
42	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
43	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	9	Tidak Tersedia
44	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	14	Tersedia
45	<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	7	Tidak Tersedia
46	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	13	Tersedia
47	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	8	Tidak Tersedia
48	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	12	Tersedia
49	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	13	Tersedia
50	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tidak Tersedia
51	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
52	<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
53	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	8	Tersedia
54	<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	12	Tersedia
55	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	10	Tersedia
56	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	12	Tidak Tersedia
57	<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
58	<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	9	Tidak Tersedia
59	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
60	<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	8	Tidak Tersedia

51	>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	11	Tersedia
52	>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	12	Tersedia
53	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	13	Tersedia
54	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	12	Tersedia
55	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	8	Tidak Tersedia
56	<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	12	Tersedia
57	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	9	Tidak Tersedia
58	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
59	<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	11	Tidak Tersedia
70	>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	11	Tersedia
71	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	8	Tidak Tersedia
72	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	12	Tersedia
73	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	9	Tidak Tersedia
74	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	14	Tersedia
75	<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	9	Tidak Tersedia
76	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	12	Tersedia
77	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	8	Tidak Tersedia
78	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	12	Tersedia
79	26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	13	Tersedia
80	26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	8	Tidak Tersedia

MASTER TABEL

Usia	0Jk	Pendidikan	Kepuasan Kerja																																
			PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT6	PT7	PT8	PT9	PT10	PT11	PT12	PT13	PT14	PT15	PT16	PT17	PT18	PT19	PT20	PT21	PT22	PT23	PT24	PT25	PT26	PT27	PT28	PT29	PT30	Total	Kepuasan Kerja
>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	17	Puas
>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	17	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	9	Tidak Puas
<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	15	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	Tidak Puas
>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	20	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	9	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	20	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	17	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	21	Puas
<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	20	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas

26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	15	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	9	Tidak Puas
<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	16	Puas
<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	Tidak Puas
<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	22	Puas
<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	9	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	15	Puas
<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	6	Tidak Puas
>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	16	Puas
>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	9	Tidak Puas
<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	21	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	9	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	8	Tidak Puas

>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	10	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	15	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	Puas
<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	16	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	20	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	9	Tidak Puas
<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	12	Puas
<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	15	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7	Tidak Puas
<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	17	Puas
<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	17	Puas
<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	9	Tidak Puas

>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	16	Puas
>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	18	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	9	Tidak Puas
<26 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	9	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	8	Tidak Puas
>45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	18	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	14	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	21	Puas
<26 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	15	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	9	Tidak Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	19	Puas
26 - 45 thn	Laki-laki	Perguruan Tinggi	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	20	Puas
26 - 45 thn	Perempuan	Perguruan Tinggi	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	13	Puas

DOKUMENTASI



Peneliti menetapkan calon responden dan

Peneliti menjelaskan tujuan dilakukannya penelitian



Peneliti meminta responden menanda tangani lembar persetujuan menjadi responden



Peneliti memberikan kuesioner untuk diisi responden dan Peneliti menjelaskan cara pengisian kuesioner





Peneliti menjelaskan cara pengisian kuesioner