

IMPLIKASI SISTEM PENERIMAAN DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RSUD RA. BASOENI

Wiwik Retnoningsih

Meylia Elizabeth Ranu

Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya

ABSTRACT

Recruitment and training systems that occurs will have implications to the employee's job satisfaction. The last recruitment system in RA. Basoeni Hospital held in 2009, while the training system can not be directly implemented because it requires a submission to the Central Government first. This research is quantitative explanation research that aims to determine the condition of recruitment and training systems to the job satisfaction of RA. Basoeni hospital's employees and the implication of recruitment and training systems to the RA. Basoeni hospital's employees either simultaneously or partially. This research uses saturation sampling that consists of 55 paramedic nurses as the respondents. The condition of recruitment and training systems to the job satisfaction of RA. Basoeni hospital's employees categorized as very high, it means the recruitment and training systems to the job satisfaction of RA. Basoeni hospital's employees is very good. While the implication of recruitment and training systems to the job satisfaction of RA. Basoeni hospital's employees either partially or simultaneously are positive and significant.

Keywords: *recruitment system, training system, job satisfaction*

Sistem penerimaan meliputi beberapa tahapan seperti analisis kebutuhan, rekrutmen pegawai, seleksi pegawai, pengumuman hingga penempatan pegawai. Kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) terjadi ketika pegawai pensiun atau mendapatkan pekerjaan lain. Analisis kebutuhan didasarkan pada kebutuhan akan pegawai yang kurang, kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dan kebutuhan untuk mengisi jabatan yang kosong. Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) mendorong suatu organisasi untuk melakukan analisis kebutuhan.

Analisis kebutuhan ditujukan untuk menentukan sumber daya yang digunakan, dan ketrampilan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM). Analisis kebutuhan dilakukan jika terdapat pegawai yang keluar,

pegawai yang telah meninggal, pegawai yang pindah atau karena perluasan suatu organisasi perusahaan, sehingga membutuhkan pegawai baru. Lowongan pekerjaan di suatu organisasi tetap harus diisi, cepat atau lambat. Untuk mengisi kekosongan tersebut dilakukan sistem penerimaan pegawai para medis perawat. Sistem penerimaan pegawai para medis perawat diawali dengan pengumuman tentang adanya lowongan pekerjaan, yang diumumkan di media massa, *website* ataupun media massa yang lain. Sistem penerimaan ini ditujukan untuk menarik para pelamar sebanyak-banyaknya yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Pengisian formasi dilakukan dengan seleksi yang diadakan oleh Pemerintah Pusat. Pelamar yang telah terkumpul tersebut tentunya harus diseleksi, dari sedemikian banyak

pelamar yang telah melamar pelamar manakah yang paling sesuai atau mendekati dengan kriteria yang dicari. Proses penyeleksian tersebut adalah seleksi pegawai paramedis perawat, tujuan seleksi pegawai paramedis perawat adalah mencocokkan orang-orang yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan/lowongan dan organisasi yang ada. Seleksi pegawai paramedis perawat merupakan lanjutan dari rekrutmen pegawai paramedis perawat, jika rekrutmen pegawai paramedis perawat berhasil dilakukan dengan baik maka keputusan akhir dari seleksi itu sendiri pastinya akan menghasilkan keputusan seleksi yang baik.

Pegawai paramedis perawat yang telah diterima akan mendapatkan pelatihan, yang ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai tugas dan beban pekerjaan yang akan diembannya nanti. Pelatihan yang dilakukan diadakan sebelum pegawai paramedis perawat tersebut melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan. Pelatihan yang ada meliputi Pelatihan Pra-Jabatan dan Latihan dalam Jabatan. Pelatihan Pra-Jabatan merupakan tahapan latihan awal yang diberikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk pelaksanaan tugas yang akan diembannya kedepan. Sedang, Latihan dalam Jabatan merupakan latihan yang diberikan untuk meningkatkan mutu dan ketrampilan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pelatihan ini ditujukan untuk memberikan bekal/ketrampilan dasar kepada para pegawai para medis perawat yang akan mengembannya tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan Ibu Nanus, Kabag Pelayanan RSUD RA. Basoeni menjelaskan bahwa sebagian besar dari pegawai paramedis perawat yang ada di RSUD merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sejak pertama kali RSUD ini didirikan, sebagian merupakan pegawai paramedis perawat pindahan dan sisanya adalah tenaga honorer. Pengangkatan PNS di RSUD ini terakhir pada tahun 2009,

setelah itu tidak ada pengangkatan pegawai paramedis perawat baru lagi. Semua sistem penerimaan PNS ataupun tenaga honorer merupakan kebijakan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Mojokerto yang telah melewati proses penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Pelatihan yang ada di RSUD RA. Basoeni tidak bisa langsung dilaksanakan karena harus melakukan pengajuan terlebih dahulu kepada Pemerintah Daerah yang disesuaikan dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Pelatihan bisa dilaksanakan jika pelatihan yang diajukan disetujui oleh Pemerintah Daerah. Pengajuan pengadaan pelatihan diadakan setiap tahun, sesuai dengan kebutuhan pegawai terhadap pelatihan yang harus diadakan.

Fuanida (2010) menyatakan pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Sistem pelatihan memberikan efek yang positif kepada pegawai yang telah melakukan program pelatihan. Yullyanti (2009) menyatakan bahwa rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). Sistem penerimaan yang baik pastinya akan memperoleh pegawai yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Handoko (2001) menyatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Syuhadak (1994) menyatakan bahwa pelatihan kerja menyiapkan manusia yang nantinya akan mampu untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar. Soeprihanto (2001) menyatakan bahwa pelatihan untuk para pegawai ditujukan untuk melakukan perbaikan kemampuan para pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam

menjalankan pekerjaannya. Sastrohadiwiryo (2005) menyatakan bahwa pelatihan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan, yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Prakteknya, peran pelatihan tidak selalu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Pitoyo (2005) dalam penelitiannya menyimpulkan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peningkatan ketrampilan dan pengetahuan dari pegawai tersebut akan menghasilkan kepuasan kerja dalam bekerja. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

RSUD RA. Basoeni merupakan Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Mojokerto yang bertanggung jawab dalam pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang bertempat tinggal di kecamatan Gedeg, Kemlagi, Jetis dan Dawar Blandong Mojokerto. Pelayanan kesehatan RSUD RA. Basoeni bagi masyarakat dituntut untuk dapat melayani semaksimal mungkin.

Kepuasan kerja pegawai paramedis perawat RSUD RA. Basoeni dapat dikaitkan dengan sistem penerimaan dan pelatihan. Sistem penerimaan dan pelatihan ditujukan untuk mendapatkan pegawai paramedis perawat yang handal dan meningkatkan ketrampilan pegawai paramedis perawat. Sistem penerimaan di RSUD RA. Basoeni terakhir dilaksanakan pada tahun 2009 sedang sistem pelatihan bisa dilaksanakan jika pengajuan yang diajukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Mojokerto disetujui.

Berdasar sistem penerimaan dan pelatihan yang telah dijabarkan di atas mendorong penulis untuk mengetahui: (1) Bagaimana kondisi sistem penerimaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD RA. Basoeni? (2) Bagaimanakah implikasi

sistem penerimaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD RA. Basoeni?

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan kondisi sistem penerimaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD RA. Basoeni (2) Mengetahui implikasi sistem penerimaan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD RA. Basoeni?

Sistem Penerimaan

Handoko (2001:54) mendefinisikan “analisis kebutuhan adalah pusat kegiatan perencanaan kepegawaian”. Mangkunegara (2001:8) mendefinisikan “analisis kebutuhan adalah suatu proses analisis yang logis dan teratur untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi”. Siagian (2009:66) mendefinisikan “analisis kebutuhan adalah langkah-langkah yang diperkirakan akan terjadi terhadap sumber daya manusia baik yang bersifat internal maupun eksternal”. Sofyandi (2008:83) mendefinisikan “analisis kebutuhan adalah proses perencanaan sumber daya manusia yang meliputi ketersediaan sumber daya manusia, proyeksi masa depan, peramalan kebutuhan, proyeksi kebutuhan dan analisis kebutuhan sumber daya manusia”.

Siagian (2009:46) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan kebutuhan sumber daya manusia, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya, mengetahui beban kerja pegawai, untuk mengisi berbagai jabatan dan penyelenggaraan berbagai aktifitas baru kelak. Sofyandi (2008:13) menyatakan bahwa kebutuhan sumber daya manusia menekankan pada perbandingan antara permintaan organisasi yang meliputi kuantitas dan kualitas pegawai dengan penawaran yang tersedia, prembagian kerja pegawai, memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia dimasa depan.

Gomes (1999) dalam Sunyoto (2012:35) menjelaskan bahwa “perencanaan pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari yang berasal dari organisasi itu sendiri atau internal ataupun yang berasal dari lingkungan organisasi atau eksternal”. Siagian (2009:49) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan pegawai adalah faktor internal (rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, rancangan organisasi dan tugas pekerjaan) dan faktor eksternal (situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi, pesaing). Randall dan Jackson (1997) dalam Sunyoto (2012:35), mengemukakan proses perencanaan pegawai meliputi lima fase yang intinya adalah mengidentifikasi isu bisnis yang utama, menentukan implikasi pegawai, mengembangkan tujuan dan sasaran pegawai, merancang dan melaksanakan kebijakan, program, dan praktik sumber daya manusia, mengevaluasi, merevisi, dan memfokuskan kembali. Mathis dan Jackson (2001:53) menjelaskan proses dari perencanaan pegawai adalah mempertimbangkan tujuan dan strategi organisasi, penilaian kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai secara internal dan eksternal, perkiraan harus dikembangkan untuk menentukan ketidak larasan antara permintaan dan penawaran pegawai, strategi perencanaan pegawai. Randall dan Jackson (1997) dalam Sunyoto (2012:35), mengemukakan proses perencanaan pegawai meliputi lima fase yang intinya adalah mengidentifikasi isu bisnis yang utama, menentukan implikasi pegawai, mengembangkan tujuan dan sasaran pegawai, merancang dan melaksanakan kebijakan, program, dan praktik sumber daya manusia, mengevaluasi, merevisi, dan memfokuskan kembali.

Sunyoto (2012:57) mendefinisikan bahwa “pembagian kerja merupakan penyusunan pekerjaan ke dalam kelas-kelas, kelompok-kelompok, atau jenis-jenis berdasarkan rencana

sistematika tertentu”. Sastrohadiwiryo (2005:128) mendefinisikan bahwa “pembagian kerja merupakan rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan”. Handoko (2001:47) mendefinisikan bahwa “pembagian kerja merupakan suatu uraian fungsi-fungsi tertulis, tugas-tugas tentang deskripsi pekerjaan”.

Sunyoto (2012:83) menyebutkan manfaat pembagian yang intinya antara lain adalah klarifikasi tanggung jawab, evaluasi pekerjaan, penilaian kinerja, survei kompensasi, penempatan keluar Mondy (2008:101) menyebutkan manfaat pembagian kerja adalah untuk mengetahui tugas utama yang harus dikerjakan, mengetahui waktu yang dialokasikan untuk setiap tugas, mengetahui standar kerja yang harus dicapai, mengetahui kondisi dan bahaya yang mungkin terjadi, mengetahui jumlah pekerja dan atasan mereka, mengetahui mesin yang digunakan dalam pekerjaan. Sastrohadiwiryo (2005:128) menyebutkan manfaat pembagian kerja yang intinya adalah tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdaya guna dan berhasil guna menuju profesionalisme dan produktivitas.

Sastrohadiwiryo (2005:128) mendefinisikan “analisis pekerjaan adalah suatu aktifitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik”. Mondy (2008:98) mendefinisikan “analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk menentukan ketrampilan, tugas-tugas, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi”. Siagian (2008:75) mendefinisikan “analisis pekerjaan adalah usaha yang sistemik dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi”. Sofyandi (2008:90)

mendefinisikan analisis jabatan merupakan suatu proses yang sistemik untuk mengetahui isi dari suatu pekerjaan.

Sofyandi (2008:90) mengemukakan terdapat tujuan dari analisis pekerjaan yang dapat disarikan adalah spesifikasi karyawan adalah merupakan syarat-syarat kepegawaian dan tugas yang harus dikerjakan dalam menjalankan tugas kedepannya, kebutuhan pelatihan adalah mengetahui keahlian yang dimiliki pegawai sehingga dapat ditentukan program pelatihan yang sesuai, penentuan peringkat adalah dapat diketahui dan dinilai antara jabatan yang satu dengan yang lain sehingga peringkat jabatan dalam organisasi dapat diketahui, pengembangan metode adalah dapat dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap berbagai metode kerja dalam suatu jabatan. Sastrohadiwiryo (2008:130) mengemukakan tujuan dari analisis pekerjaan adalah memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, memberikan keputusan pada diri tenaga kerja, menciptakan iklim dan tenaga kerja yang kondusif.

Siagian (2005:102) mendefinisikan “rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi”. Sofyandi (2008:100) mendefinisikan “rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu”. Mondy (2008:132) mendefinisikan “rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Sofyandi (2008:103) mengemukakan bahwa “secara umum sumber rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis yaitu sumber internal dan sumber eksternal, sedangkan metode juga dibedakan menjadi dua yaitu metode internal dan metode eksternal”. Mondy (2008:156) mengemukakan bahwa sumber rekrutmen dibedakan menjadi dua yaitu sumber internal dan

eksternal begitu juga metode rekrutmen meliputi metode internal dan eksternal.

Sofyandi (2008:105) mendefinisikan “seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu”. Sofyandi (2008:105) mendefinisikan “seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu”. Mondy (2008:168) mendefinisikan “seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi”.

Sastrohadiwiryo (2005:156) mengemukakan bahwa “proses seleksi meliputi seleksi persyaratan administrasi, pengetahuan umum, psikologi, wawancara, dan referensi”. Sofyandi (2008:105) menjelaskan “proses seleksi meliputi lamaran kerja dan riwayat hidup, wawancara pendahuluan, tes psikotes, tes kemampuan, tes kesehatan, wawancara penentuan dan penerimaan”. Siagian (2009:137) mengemukakan bahwa proses seleksi meliputi adalah penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara seleksi, pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya, evaluasi kesehatan, wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya, pengenalan pekerjaan dan keputusan atas lamaran.

Siagian (2009:168) mendefinisikan “penempatan pegawai adalah merupakan akhir dari proses seleksi”. Sastrohadiwiryo (2005:162) mendefinisikan “penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaannya kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan”. Sunyoto (2012:122) mendefinisikan “penempatan pegawai merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada

tugas atau jabatan baru atau jabatanyang berbeda”. Sastrohadiwiryo (2005:162) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai adalah prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, usia. Sunyoto (2012:123) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan adalah promosi, transfer, demosi.

Sistem Pelatihan

Handoko (2001:103) mendefinisikan “pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan”. Sastrohadiwiryo (2005:198) mendefinisikan “pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang ataupun yang akan datang melalui pengembangan”. Mangkunegara (2001:43) mendefinisikan “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mepergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Mangkunegara (2001:44) mengemukakan komponen-komponen pelatihan adalah tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih atau (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai, materi latihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan tertentu.

Rae (1988:8) mengemukakan komponen pelatihan meliputi isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan ketrampilan instruktur, lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan. Kamil (2010:20) menyebutkan komponen-komponen pelatihan yang intinya adalah masukan sarana (*instrumen input*), masukan mentah (*raw input*), masukan lingkungan (*environment input*), proses

(*process*), keluaran (*output*), masukan lain (*other input*), pengaruh (*impact*).

Mangkunegara (2001:45) mengemukakan tujuan dari diadakannya pelatihan adalah meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, menghindari keusangan, dan meningkatkan perkembangan pegawai. Sunyoto (2012:140) menyebutkan tujuan pelatihan adalah memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan, mengurangi waktu belajar, memecahkan masalah, operasional, promosi karyawan, oientasi karyawan, orientasi karyawan terhadap organisasi, emenuhi kebutuhamn pertumbuhan pribadi.

Kamil (2010:11) mengemukakan prinsip pelatihan adalah perbedaan individu, hubungan dengan analisis pekerjaan, motivasi, partisipasi yang aktif, seleksi pendidikan dan pelatihan, pemilihan para pengajar, pelatihan pengajar/pelatih, metode pendidikan dan pelatihan, dan prinsip belajar. Sastrohadiwiryo (2005:141) mengemukakan manfaat pelatihan adalah peningkatan keahlian kerja; pengurangan keterlambatan kerja; kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja; pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerjaa; peningkatan produktifitas kerja; peningkatan kecakapan kerja; serta peningkatan rasa tanggung jawab. Sastrohadiwiryo (2005:214) mengemukakan metode pelatihan meliputi pelatihan di tempat kerja, kuliah dan konferensi, studi kasus, permainan peran, seminar dan lokakarya, simposium, kursus korespondensi, diskusi kelompok, permainan manajemen, dan kombinasi. Mangkunegara (2001:52) “ metode pelatihan meliputi *on the job training*, *vestibule* atau balai, metode demonstrasi dan contoh, simulasi, *apprenticeship*, metode ruang kelas. Mondy (2008:217) mengemukakan metode pelatihan

meliputi arahan terstruktur, studi kasus, permodelan perilaku, permainan peran, permainan bisnis, *in-basket training*, *on the job training*, rotasi pekerjaan, magang dan pelatihan pemula.

Kepuasan Kerja

Robbins (2003:78) mendefinisikan “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Mathis dan Jackson (2000:98) mendefinisikan “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari menevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sunyoto (2012:210) mendefinisikan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya”. Mangkunegara (2001:117) menyatakan “kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan”. Sunyoto (2012:210) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan dengan absensi, perputaran tenaga kerja, produktifitas, kecelakaan kerja, *labour turnover*, dan sebagainya.

Siagian (2009:295) mengemukakan “kepuasan kerja dapat terwujud apabila kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan, besar kecilnya organisasi”. Sofyandi dan Garniwa (2007:92) mengemukakan bahwa “faktor-faktor khusus yang turut dilibatkan dalam kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, upah, kesempatan promosi, serta hubungan-hubungan dengan rekan sepekerjaan”. Luthans (2005:243) mengemukakan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja seorang pegawai, yakni hubungan kerja, pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, upah yang sesuai, promosi, kesesuaian kemampuan-pekerjaan. Mangkunegara

(2001:120) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang dapat disarikan: (1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja; (2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kerangka Berpikir

Fuanida (2010) menyatakan pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Yullyanti (2009) menyatakan bahwa rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). Sistem penerimaan yang baik pastinya akan memperoleh pegawai yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Handoko (2001) menyatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Syuhadak (1994) menyatakan bahwa pelatihan kerja menyiapkan manusia yang nantinya akan mampu untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar. Soeprihanto (2001) menyatakan bahwa pelatihan untuk para pegawai ditujukan untuk melakukan perbaikan kemampuan para pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam menjalankan pekerjaannya. Pitoyo (2005) dalam penelitiannya menyimpulkan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peningkatan ketrampilan dan pengetahuan dari pegawai tersebut akan

menghasilkan kepuasan kerja dalam bekerja. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.



Gambar 1

Kerangka Berpikir

Berdasar teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Sistem penerimaan secara parsial berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD RA. Basoeni Mojokerto.
- H2: Sistem Pelatihan secara parsial berimplikasi positif terhadap kepuasan pegawai kerja RSUD RA. Basoeni Mojokerto.
- H3: Sistem penerimaan dan pelatihan secara simultan berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD RA. Basoeni Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain. Pendekatan kuantitatif karena data-data penelitian berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah lokasi atau daerah yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD RA. Basoeni yang beralamat di Jl. Raya Gedeg No. 17, Gedeg, Mojokerto. Penelitian ini dilaksanakan pada 3 Juni 2013 sampai dengan 7 Juni 2013.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tenaga para medis perawat RSUD RA. Basoeni sejumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila bila semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 55 pegawai, dengan syarat seluruh pegawai memiliki homogenitas.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

Teknik Angket yang ditujukan untuk seluruh pegawai tenaga para medis perawat RSUD RA. Basoeni sejumlah 55 orang yang dijadikan sampel penelitian. Angket digunakan untuk memperoleh data pendapat pegawai tentang jumlah sistem penerimaan, sistem pelatihan dan implikasinya terhadap kepuasan kerja.

Teknik wawancara dilakukan dengan Kepala Bagian Tata Usaha RSUD RA. Basoeni. Hasil wawancara digunakan sebagai data pelengkap untuk

mengungkap fakta yang ada di tempat penelitian.

Teknik dokumen merupakan data yang diperoleh penulis dari tempat penelitian yang telah dibukukan untuk melengkapi data tentang objek penelitian. Data tersebut meliputi sejarah dan gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi ganda dengan *SPSS For Windows versi 16.0*, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu sistem penerimaan (X1), sistem pelatihan (X2). Variabel terikat berjumlah satu yaitu kepuasan kerja (Y).

HASIL PENELITIAN

RSUD RA. Basoeni berdiri tahun 20075 yang berlokasi di di Jl. Raya Gedeg No. 17, Gedeg, Mojokerto. RSUD RA. Basoeni melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Mojokerto terutama yang bertempat tinggal di Kecamatan Gedeg, Kelagi, Jetis dan Dawar, yang telah diresmikan sejak pembangunannya dan mulai uji coba pelaksanaan sejak tanggal 16 Mei 2005 berdasarkan Peraturan Bupati No. 8 Tahun. 2005. RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto didirikan pada Tahun 2005 berdasarkan Surat Keputusan Bupati Nomor 188.45/321/HK/416-012/2005, akan tetapi masih menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto. Pada Tahun 2009 RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto resmi menjadi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tersendiri, sehingga mempunyai Struktur, Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Mojokerto

dan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 70 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

Karakteristik responden dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1
Karakteristik Responden
Berdasar Jenis Kelamin

N o.	Jenis Kelamin	Jumla h	Presentas e
1	Laki-laki	10	18,1%
2	Perempuan	45	81,9%

Sumber: angket diolah penulis.

Tabel 2
Karakteristik Responden
Berdasar Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 25 tahun	0	0 %
2	25-30 tahun	36 orang	65,5 %
3	31-35 tahun	19 orang	34,5 %
4	35-40 tahun	0	0 %
6	> 40 tahun	0	0 %

Sumber: angket diolah penulis.

Tabel 3
Karakteristik Responden
Berdasar Pendidikan

No .	Pendidikan	Jumla h	Presenta se
1	SD/MI	0	0 %
2	SMP/MTS	0	0 %
3	SMA/SMK/ MA	0	0 %
4	Perguruan Tinggi	55 orang	100 %

Sumber: angket diolah penulis.

Tabel 4
Karakteristik Responden
Berdasar Lama Bekerja

N o.	Pendidikan	Jumla h	Presentas e
1	<5 tahun	14 orang	25,5 %

2	>5 tahun	41 orang	74,5%
---	----------	----------	-------

Sumber: angket diolah penulis.

Kondisi Sistem Penerimaan dan Pelatihan terhadap Kpeuasan Kerja Pegawai RSUD RA. Basoeni

Kondisi sistem penerimaan di RSUD RA. Basoeni dikategorikan baik dengan presentase sebesar 85,47% responden menyatakan sangat tinggi dan sisanya 14,53% responden menyatakan sangat rendah. Kondisi sistem pelatihan di RSUD RA. Basoeni dikategorikan baik dengan presentase sebesar 83,32% responden menyatakan sangat tinggi dan sisanya 16,68% responden menyatakan sangat rendah. Kondisi kepuasan kerja di RSUD RA. Basoeni dikategorikan baik dengan presentase sebesar 87,42% responden menyatakan sangat tinggi dan sisanya 15,28% responden menyatakan sangat rendah.

Berdasar pada presentase diatas kondisi dari sistem penerimaan dan sistem pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis perawat RSUD RA. Basoeni dikategorikan sangat tinggi yang artinya kondisi sistem penerimaan dan pelatihan dinyatakan baik.

Uji Validitas

Tabel 5
Uji Validitas

Item	Person Correlations (Total X1)	r_{tabel}	Keterangan
Sistem Penerimaan di RSUD RA. Basoeni			
		5%	
1	0,644	0,266	Valid
2	0,425	0,266	Valid
3	0,483	0,266	Valid
4	0,700	0,266	Valid
5	0,508	0,266	Valid
6	0,617	0,266	Valid
7	0,604	0,266	Valid

8	0,665	0,266	Valid
9	0,489	0,266	Valid
10	0,604	0,266	Valid
11	0,717	0,266	Valid
12	0,631	0,266	Valid
13	0,671	0,266	Valid
14	0,517	0,266	Valid
15	0,702	0,266	Valid
Pelatihan di RSUD RA. Basoeni			
16	0,528	0,266	Valid
17	0,502	0,266	Valid
18	0,534	0,266	Valid
19	0,609	0,266	Valid
20	0,388	0,266	Valid
21	0,534	0,266	Valid
22	0,646	0,266	Valid
23	0,418	0,266	Valid
24	0,456	0,266	Valid
25	0,537	0,266	Valid
26	0,528	0,266	Valid
27	0,314	0,266	Valid
28	0,497	0,266	Valid
29	0,321	0,266	Valid
30	0,520	0,266	Valid
Kepuasan Kerja di RSUD RA. Basoeni			
31	0,776	0,266	Valid
32	0,502	0,266	Valid
33	0,539	0,266	Valid
34	0,317	0,266	Valid
35	0,323	0,266	Valid
36	0,489	0,266	Valid
37	0,484	0,266	Valid
38	0,614	0,266	Valid
39	0,459	0,266	Valid
40	0,400	0,266	Valid
41	0,665	0,266	Valid
42	0,573	0,266	Valid
43	0,442	0,266	Valid
44	0,776	0,266	Valid
45	0,536	0,266	Valid

Berdasar hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program *SPSS for Windows Versi 16.0* diperoleh bahwa semua hasil r_{hitung} sebanyak 55 orang dengan 45 pernyataan melebihi r_{tabel} yang telah ditentukan sebelumnya yakni 0.266 menggunakan taraf signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Berdasar hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari sistem penerimaan sebesar 0,868, sistem pelatihan 0,759 dan kepuasan kerja sebesar 0,800. Seluruh variabel adalah $> 0,60$ yang berarti seluruh item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Regresi Linier Ganda

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,867, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem penerimaan (X1) dan sistem pelatihan (X2) memberikan implikasi terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai paramedis perawat RSUD RA. Basoeni sebesar 0,867 atau 86,7%. Sisanya sebesar 0,133 atau 13,3% diberikan implikasi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Nilai koefisien korelasi (R) diperoleh 0,934, artinya implikasi sistem penerimaan (X1) dan sistem pelatihan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di RSUD RA. Basoeni adalah sangat kuat. Interpretasi sangat kuat pada nilai 0,934 berpedoman pada tabel interpretasi nilai koefisien korelasi Sugiono (2010:231).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan didukung dengan analisis grafik. Nilai p value yang tercantum dalam asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,830 dengan menggunakan *level of significance* $\alpha = 0,05$ yang berarti pengujian tidak signifikan karena p value = 0,830 $> \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal. Tampilan histogram menunjukkan pola yang tidak menceng baik ke kiri maupun ke kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal. Tampilan titik-titik pada grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya cenderung dekat dan ada

yang berhimpitan dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini diukur dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Berdasar hasil perhitungan nilai tolerance dari kedua variabel bebas yakni Sistem Penerimaan dan Sistem Pelatihan menunjukkan tidak ada yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) juga menunjukkan hal yang sama, yakni dari kedua variabel bebas yakni Sistem Penerimaan dan Sistem Pelatihan menunjukkan tidak ada yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heterokedastesitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastesitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastesitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat dengan masukan dua variabel bebas.

Hasil perhitungan uji-t dijelaskan sebagai berikut: (1) Sistem Penerimaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 11,119 $>$ nilai t_{tabel} sebesar 2,000, artinya sistem penerimaan berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikansi uji-t sebesar 0,000 $<$ taraf signifikansinya sebesar 0,05 artinya hasil uji-t untuk

variabel sistem penerimaan adalah signifikan. Maka H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa sistem penerimaan secara parsial berimplikasi positif signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Sistem Pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,849 > nilai t_{tabel} sebesar 2,000, artinya sistem pelatihan berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikansi uji-t sebesar $0,006 < \alpha = 0,05$ artinya hasil uji-t untuk variabel sistem pelatihan adalah signifikan. Maka H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa sistem pelatihan secara parsial berimplikasi positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 176,922 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,17. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($176,922 > 3,17$), sementara nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka sistem penerimaan (X1) dan sistem pelatihan (X2) secara bersama-sama (simultan) berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja (Y) RSUD RA. Basoeni.

PEMBAHASAN

Kondisi Sistem Penerimaan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD RA. Basoeni

Kondisi sistem penerimaan di RSUD RA. Basoeni dikategorikan baik dengan presentase sebesar 85,47% responden menyatakan sangat tinggi dan sisanya 14,53% responden menyatakan sangat rendah. Kondisi sistem pelatihan di RSUD RA. Basoeni dikategorikan baik dengan presentase sebesar 83,32% responden menyatakan sangat tinggi dan sisanya 16,68% responden menyatakan sangat rendah. Kondisi kepuasan kerja di RSUD RA. Basoeni dikategorikan baik dengan presentase sebesar 87,42% responden menyatakan sangat tinggi dan sisanya 15,28% responden menyatakan sangat rendah.

Berdasar pada presentase diatas kondisi dari sistem penerimaan dan sistem pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis perawat RSUD RA.

Basoeni dikategorikan sangat tinggi yang artinya kondisi sistem penerimaan dan pelatihan dinyatakan baik yang artinya setiap kenaikan sistem penerimaan dan sistem pelatihan yang diadakan di RSUD RA. Basoeni berimplikasi baik terhadap kepuasan kerja pegawai perawat paramedis RSUD RA. Basoeni.

Implikasi Sistem Penerimaan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD RA. Basoeni

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa sistem penerimaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 11,119 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,119 > 2,000$), sementara nilai signifikansi sebesar 0,000 maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan variabel sistem penerimaan (X1) secara parsial berimplikasi signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai paramedis perawat RSUD RA. Basoeni. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Mondy (2008) bahwa penerimaan pegawai yang telah meliputi beberapa tahapan tersebut pastinya akan berdampak pada kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri. Yullyanti (2009) menyatakan bahwa rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). Rahmadi (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel rekrutmen, penempatan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa sistem pelatihan berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis perawat RSUD RA. Basoeni. Pengujian yang dilakukan dengan uji-t diperoleh pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,849 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,849 > 2,000$), sementara nilai

signifikansi sebesar 0,006 maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan variabel sistem pelatihan (X2) secara parsial berimplikasi signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai paramedis perawat RSUD RA. Basoeni. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Soeprihanto (2001) menyatakan bahwa pelatihan untuk para pegawai ditujukan untuk melakukan perbaikan kemampuan para pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Handoko (2001) menyatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Fuanida (2010) menyatakan pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Pitoyo (2005) dalam penelitiannya menyimpulkan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Harnoto (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pelatihan dilakukan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa sistem penerimaan dan pelatihan berimplikasi terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis perawat RSUD RA. Basoeni. Pengujian yang dilakukan dengan uji-F memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 176,922 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,17. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($176,922 > 3,17$), sementara nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka sistem penerimaan (X1) dan sistem pelatihan (X2) bersama-sama (simultan) berimplikasi signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai paramedis

perawat RSUD RA. Basoeni. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mondy (2008) menyatakan bahwa penerimaan pegawai yang telah meliputi beberapa tahapan tersebut pastinya akan berdampak pada kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri. Yullyanti (2009) menyatakan bahwa rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). Rahmadi (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel rekrutmen, penempatan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai. Soeprihanto (2001) menyatakan bahwa pelatihan untuk para pegawai ditujukan untuk melakukan perbaikan kemampuan para pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pitoyo (2005) dalam penelitiannya menyimpulkan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Harnoto (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pelatihan dilakukan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasar hasil dan pembahasan data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kondisi sistem penerimaan di sebesar 85%, sistem pelatihan sebesar 83%, dan kepuasan kerja sebesar 87%.

Sistem penerimaan secara parsial berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis perawat RSUD RA. Basoeni. Sistem pelatihan secara parsial berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis perawat RSUD RA. Basoeni. Sistem penerimaan dan pelatihan secara

simultan berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja pegawai paramedis perawat RSUD RA Basoeni.

Saran

Berdasar simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sistem pelatihan hendaknya diikuti oleh seluruh pegawai paramedis perawat, pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dibebankan kepada seorang pegawai paramedis perawat. Setiap pegawai paramedis perawat diberikan kesempatan untuk mengikuti setiap pelatihan, untuk mencegah penurunan kepuasan kerja pegawai paramedis perawat RSUD RA. Basoeni.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Terjemahan Benyamin Molan dan Triyana Iskandarsyah. 1997. Jakarta: Prenhallindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fuanida, Afni. 2010. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. "Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (online)", (<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/837/812>, Diakses 24 Januari 2013).
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Huey M. Beverly dan Wickens D. Christopher. 1993. *Workload Transition Implication for Individual and Team*. Washington DC: National Academy Press.
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono, dkk. 2006. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2001. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Terjemahan oleh Bayu Airlangga. 2008. Jakarta: Erlangga.
- Munandar S. Ashar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas Indonesia.
- Rahmadi, Eka Martana. 2011. "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur Prambanan Ratu Boko)". Skripsi. Dipublikasikan UPN "Veteran" Yogyakarta. (online)", (<http://repository.upnyk.ac.id/1681/1/DEPAN.pdf> diakses 23 Maret 2013)
- Harnoto dan Tukijan. 2012. *Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh*

- Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dan Berimplikasi pada Kinerja (Studi Faksiel Ekonomi PNPB Mandiri Perkotaan di Jawa Timur*. Jurnal Ekonomi dan Akuntansi, No. 33, Oktober 2012 (online)”, (<http://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/jema/article/download/21/22> diakses 12 Maret 2013)
- Rahmawati, Ita. 2010. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya”. Skripsi. Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur. (online)”, (http://eprints.upnjatim.ac.id/383/1/File_1.pdf diakses 14 Maret 2013)
- Robbins, Stephen P. 1999. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Terjemahan oleh Halida dan Dewi Sartika. 2002. Jakarta: Erlangga.
- Pitoyo, Joko. 2005. “Analisis Faktor yang Berpengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multindo Auto Finance Yogyakarta”. Jurnal Sumber Daya Manusia Vol. 3, No.5, Mei 2005 (online)”. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1214/RONY%20SALINDING.PDF?sequence=1> diakses 24 Januari 2013)
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Tim Penyusun. 2011. *Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Yullyanti, Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*. “Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol 16, No. 3, September-Desember 2009 (online)”, (<http://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/view/615/600> diakses 12 Desember 2012).
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.