

5. ANALISIS HASIL DAN INTERPRETASI DATA

Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian dan interpretasinya. Pembahasan dalam bab 5 ini meliputi gambaran umum partisipan dan hasil penelitian berkaitan dengan gaya penyelesaian konflik partisipan, kepuasan kerja, dan ada tidaknya hubungan antara gaya penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja.

5.1. Gambaran Umum Partisipan

Untuk mendapatkan gambaran umum partisipan, digunakan tabel distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi juga memaparkan persentase untuk memperjelas sebaran gambaran umum partisipan. Partisipan penelitian seluruhnya berjumlah 100 orang, namun kuesioner yang dapat diolah hanya 87 orang karena 13 orang tidak lengkap dalam pengisian kuesionernya.

5.1.1. Gambaran Partisipan Penelitian berdasarkan Usia

Usia dalam penelitian ini dibagi berdasarkan *range* usia yang digunakan pada tahapan karier yang dikemukakan oleh Dessler (dalam Senati, 2002), yaitu sebagai berikut:

- a. Tahap pertumbuhan (*growth stage*), mulai dari lahir sampai usia 14 tahun
- b. Tahap eksplorasi (*exploration stage*), yaitu usia 15-24 tahun
- c. Tahap perkembangan (*establishment stage*); yang dibagi menjadi tahap uji coba (*trial*) yaitu usia 25-30 tahun dan tahap stabilisasi (*stabilization*), usia 31-44 tahun
- d. Tahap pemeliharaan (*maintenance stage*), yaitu usia 45-65 tahun
- e. Tahap penurunan (*decline stage*), yaitu usia diatas 65 tahun

Berdasarkan data hasil penelitian, diketahui bahwa *range* usia partisipan berkisar antara 22 tahun hingga 49 tahun, oleh karena itu, range usia akan dibagi menjadi empat kriteria, seperti tabel 5.1 Berikut ini.

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Usia Partisipan Penelitian

Usia	Jumlah	Persentase
15-24 tahun	23	26.4
25-30 tahun	34	39.1
31-44 tahun	27	31
45-65 tahun	3	3.4
Total	87	100

Dari 87 orang partisipan penelitian, dapat dilihat bahwa kelompok kedua, yaitu usia 25 – 30 tahun mempunyai persentase terbesar (39.1 %). Usia termuda dalam penelitian ini adalah 22 tahun dan usia tertua adalah 53 tahun.

5.1.2. Gambaran Partisipan Penelitian berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	7	8
Wanita	80	92
Total	87	100

Dari tabel 5.2 diatas, dapat diketahui mayoritas partisipan penelitian berjenis kelamin wanita (92 %)

5.1.3. Gambaran Partisipan Penelitian berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja partisipan didasarkan pada pengelompokkan masa kerja Morrow dan McElroy (dalam Seniati, 2002). Pengelompokkan ini terdiri dari:

- tahap perkembangan (*establishment stage*), yaitu masa kerja kurang dari 2 tahun
- tahap lanjutan (*advancement stage*), yaitu masa kerja antara 2 sampai 10 tahun
- tahap pemeliharaan (*maintanance stage*) yaitu masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Partisipan Penelitian

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 2 tahun	6	6.9
2 – 10 tahun	66	75.8
> 10 tahun	15	17.3
Total	87	100

Dari tabel 5.3 diatas, dapat dilihat bahwa kebanyakan partisipan (75.8 %) berada pada kelompok kedua, yaitu pada kisaran masa bekerja antara 2 – 10 tahun.

5.1.4. Gambaran Partisipan Penelitian berdasarkan Jabatan

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Jabatan Partisipan Penelitian

Jabatan	Jumlah	Persentase
Staf perawat	78	89.7
Penanggung jawab	6	6.9
Kepala perawat	3	3.4
Total	87	100

Sebanyak 89.7 % partisipan dalam penelitian ini mempunyai jabatan sebagai staf perawat. 6.9 % partisipan merupakan penanggung jawab, yaitu penanggung jawab dalam ruangan atau harian. Sedangkan sisanya (3.4 %) menempati posisi sebagai kepala perawat.

5.1.5. Gambaran Partisipan Penelitian berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Partisipan Penelitian

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	48	55.2
Menikah	39	44.8
Total	87	100

Persentase status pernikahan dari partisipan yang belum menikah dengan yang telah menikah tidak terlalu berbeda. Sebanyak 55.2 % belum menikah, sedangkan 44.8 % telah menikah.

5.1.6. Gambaran Partisipan Penelitian berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Partisipan Penelitian

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SPK	8	9.2
D3	79	90.8
Total	87	100

Dari tabel 5.6 dapat dilihat bahwa sebanyak 9.2 % partisipan mempunyai latar pendidikan SPK atau Sekolah Pendidikan Keperawatan. Mayoritas partisipan berlatar belakang D3 Keperawatan (90.8 %).

5.2. Analisis Data Utama

5.2.1. Gambaran Gaya Penyelesaian Konflik Secara Umum

Gaya penyelesaian konflik dalam penelitian ini dibagi menjadi lima macam, yaitu kompetisi, kolaborasi, kompromi, menghindar, dan akomodasi. Berikut adalah distribusi frekuensi gaya penyelesaian konflik pada partisipan:

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Gaya Penyelesaian Konflik

Gaya Penyelesaian Konflik	Jumlah	Persentase
Kompetisi	14	16.09
Kolaborasi	24	27.58
Kompromi	4	4.59
Menghindar	9	10.35
Akomodasi	23	26.44
<i>Mixed</i> (tidak tergolongkan)	13	14.94
Total	87	100

Gaya kolaborasi merupakan gaya penyelesaian konflik yang paling banyak digunakan oleh partisipan dalam penelitian ini (27.58 %), kemudian diikuti dengan gaya akomodasi (26.44 %).

Selain melihat penyebaran masing-masing partisipan dalam gaya penyelesaian konflik, peneliti juga melihat besarnya nilai *mean* kepuasan kerja berdasarkan gaya penyelesaian konflik yang dimiliki oleh partisipan. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 5.8 Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Gaya Penyelesaian Konflik

Gaya Penyelesaian Konflik	Mean Kepuasan Kerja
Kompetisi	76.86
Kolaborasi	77.92
Kompromi	87
Menghindar	74.44
Akomodasi	74.52

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat dilihat bahwa partisipan yang menggunakan gaya penyelesaian konflik kompromi memiliki nilai mean kepuasan kerja yang paling tinggi (87).

5.2.2. Gambaran Kepuasan Kerja secara umum

Skor kepuasan kerja berada pada rentang 20-120, dimana median dari rentang tersebut adalah 70. Diasumsikan partisipan yang memiliki skor diatas nilai median memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan bila dibawah median memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Jumlah	Persentase
Tinggi	56	64.37
Rendah	31	35.63
Total	87	100

Sebanyak 64.37 % dari partisipan diketahui memiliki rasa kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya. Sedangkan 35.63 % partisipan hanya memiliki tingkat kepuasan yang rendah pada pekerjaannya.

Selanjutnya mean kepuasan kerja dari para perawat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.10 dibawah ini, termasuk pula mean dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik:

Tabel 5.10 Mean Kepuasan Kerja

Variabel	Mean
Kepuasan Kerja:	75.91

Faktor intrinsik	78.84
Faktor Ekstrinsik	71.59

Dari tabel 5.10 diketahui mean kepuasan kerja secara total sebesar 75.91, nilai ini hanya sedikit berada di atas nilai median yaitu 70. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para partisipan telah memiliki rasa kepuasan kerja, namun tidak begitu tinggi, didalam pekerjaannya. Bila dilihat dari faktor intrinsik mean kepuasan kerja sebesar 78.84, sedangkan dari faktor ekstrinsik sebesar 71.59. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dari para perawat lebih dipengaruhi oleh faktor untrinsik dalam pekerjaan.

5.2.3 Hubungan antara gaya penyelesaian konflik dan kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan analisis *one way Anova* yang dilakukan terhadap data penelitian, didapatkan hasil mengenai hubungan antara masing-masing gaya penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11. Korelasi Gaya Penyelesaian Konflik dan Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai F	Sig.
Gaya Penyelesaian Konflik – Kepuasan Kerja	1.002	0.422

Dari tabel 5.11, dapat dilihat bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja pada perawat ($F = 1.002$, $\text{sig} = 0.422$). Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_A ditolak.

5.3. Hasil dan Analisis Tambahan

5.3.1 Perbedaan *Mean* Skor Kepuasan Kerja Berdasarkan Data partisipan

Gambaran kepuasan kerja yang dimiliki oleh partisipan yang dihitung dengan menggunakan teknik *independent sample t-test* antara lain mengenai jenis kelamin, tingkat pendidikan dan status pernikahan.

Tabel 5.12 Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis kelamin dan Pendidikan

Variabel	N	Mean	T	Sig. (2-tail)
Jenis kelamin			1.491	0.024*
Pria	7	76.56		
Wanita	80	68.57		
Pendidikan			-1.315	0.134
SPK	8	69.88		
Diploma	79	76.53		

* signifikan pada l.o.s 0.05 ($p < 0.05$)

Merujuk pada tabel 5.12 untuk jenis kelamin diperoleh nilai t sebesar 1.492 dengan nilai signifikansi 0.024. Nilai p lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa ada perbedaan *mean* skor gaya penyelesaian konflik yang signifikan antara partisipan pria dan wanita.

Sementara untuk tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa nilai t yang didapat sebesar -1.315 dengan nilai signifikansi sebesar 0.134. Nilai p yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* skor kepuasan kerja yang signifikan antara partisipan yang memiliki tingkat pendidikan SPK dan Diploma.

Berikut ini adalah gambaran kepuasan kerja yang dimiliki oleh partisipan mengenai usia dan masa kerja. Dimana perhitungan statistik yang digunakan adalah teknik Anova satu arah.

Tabel 5.13 Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia dan Masa Kerja

Variabel	N	Mean	F	Sig. (2-tail)
Usia				
15-24	23	75.09		
25-30	34	73.44	1.307	0.278
31-44	27	78.63		
45-65	3	86.00		
Masa Kerja				
< 2 tahun	6	78.67		
2-10 tahun	57	74.88	0.485	0.618
> 10 tahun	24	77.71		

Berdasarkan tabel 5.13 didapatkan nilai F sebesar 1.307, tidak signifikan pada l.o.s 0.05 karena nilai signifikansi sebesar 0.278 ($p > 0.05$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan mean skor kepuasan kerja yang signifikan pada empat kelompok usia partisipan.

Sementara itu, dari tabel didapatkan nilai signifikansi masa kerja sebesar 0.618. Nilai tersebut lebih besar daripada 0.05 ($p > 0.05$) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan mean skor kepuasan kerja yang signifikan antara partisipan yang masa kerjanya kurang dari 2 tahun, masa kerja 2 – 10 tahun, dan masa kerja lebih dari 10 tahun.

