



**PERSEPSI PERAWAT TENTANG PENGARUH BUDAYA KERJA,
PEMBERIAN KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
DI RUMAH SAKIT JATIROTO
LUMAJANG**

**NURSES PERCEPTIONS ABOUT WORK CULTURE, COMPENSATING,
AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION JATIROTO
LUMAJANG HOSPITAL**

SKRIPSI

Oleh:

**SAPTA YANUAR
NIM. 120810201294**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PERSEPSI PERAWAT TENTANG PENGARUH BUDAYA KERJA,
PEMBERIAN KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
DI RUMAH SAKIT JATIROTO
LUMAJANG**

**NURSES PERCEPTIONS ABOUT WORK CULTURE, COMPENSATING,
AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION JATIROTO
LUMAJANG HOSPITAL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

SAPTA YANUAR
NIM. 120810201294

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : SAPTA YANUAR
NIM : 120810201294
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : **PERSEPSI PERAWAT TENTANG PENGARUH BUDAYA
KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
DI RUMAH SAKIT JATIROTO LUMAJANG**

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 10 Nopember 2016

Yang Menyatakan,

SAPTA YANUAR
NIM. 120810201294

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PERSEPSI PERAWAT TENTANG PENGARUH
BUDAYA KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT JATIROTO
LUMAJANG
Nama Mahasiswa : SAPTA YANUAR
NIM : 120810201294
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.Purnamie Titisari S.E., M.Si
NIP. 197501062000032001

Drs.Muhammad Syaharudin M.M.
NIP. 195509191985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah S, SE, MM
NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

Persepsi Perawat Tentang Budaya Kerja, Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit Jatiroto Lumajang

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Sapta Yanuar

NIM : 120810201294

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal:

1 November 2016

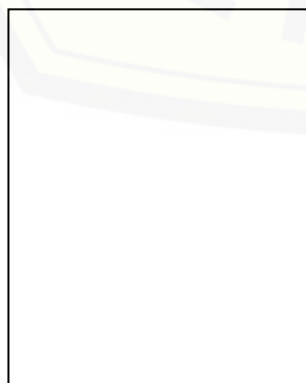
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

**SUSUNAN
TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs. Agus Priyono M.M : (.....)
NIP. 196010161987021001**

**Sekretaris : Drs. Eka Bambang Gusminto M.M. : (.....)
NIP. 196702191992031001**

**Anggota :Dr. Elok Sri Utami M.Si. : (.....)
NIP. 196412281990022001**



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak
NIP. 197107271995121 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tuaku, Bapak Budi Nurhardjo, Ibu Henik Prayuginingsih, Kakakku Lintang Nurina dan Adikku Triana Novitasari, saudara-saudaraku dan keluarga besarku tercinta, yang telah memberikan dukungan serta doa terbaik;
2. Dosen Pembimbing Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si dan Drs.Muhammad Syaharuddin M.M. beserta guru-guru terbaikku dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi, terimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang diberikan;
3. RS. Jatiroto sebagai obyek penelitian, terima kasih atas kerja sama nya;
4. Hore-Hore Adventure terima kasih atas perjalanan dan pengalamannya serta kolega-kolega kopi terima kasih atas obrolan-obrolan santai nya ;
5. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2012 senasib, seperjuangan dan sepenanggungan terima kasih atas relasinya;
6. Terima Kasih untuk dirimu yang sudah bergabung dengan semua pikiranku;
7. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

I walk slowly, but I never walk backward.

(Abraham Lincoln)

Lakukan yang terbaik, kemudian berdoalah, Tuhan yang akan mengurus sisanya.

(Ian)



RINGKASAN

Persepsi Perawat Tentang Budaya Kerja, Pemberian Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Rumah Sakit Jatiroto Lumajang; Sapta Yanuar ; 120810201294; 2016; 106 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Pelayanan di bidang kesehatan merupakan salah satu bentuk pelayanan yang paling banyak dibutuhkan oleh masyarakat. Rumah sakit merupakan lembaga dalam mata rantai sistem kesehatan nasional dan mengemban tugas untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat karena pembangunan dan penyelenggaraan kesehatan di rumah sakit perlu diarahkan pada tujuan nasional dibidang kesehatan.

Pencapaian tujuan organisasi dapat didukung dengan adanya budaya kerja, pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang ada dalam organisasi tersebut yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat sesuai dengan adanya efek yang positif dari faktor-faktor tersebut.

Rumah Sakit Jatiroto Lumajang merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di Kabupaten lumajang. Dimana status kepegawaian perawat pada Rumah Sakit Jatiroto dibedakan menjadi dua kelompok diantaranya adalah perawat tetap dan perawat yang berstatus sebagai pegawai kontrak waktu tertentu (PKWT). Status kepegawaian tentunya berpengaruh terhadap kompensasi yang mereka terima. Meskipun kompensasi berbeda, kedua golongan perawat mempunyai berada pada budaya kerja, lingkungan kerja dan beban kerja yang sama, khususnya dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal pada pasien. Dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal, perlu diperhatikan kepuasan kerja dari para perawat.

Populasi dari penelitian ini adalah perawat tetap dan PKWT Rumah Sakit Jatiroto Lumajang , dalam penelitian ini populasi juga bertindak sebagai sampel sebanyak 37 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus). Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat tetap dan PKWT (Y), variabel pemberian kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat tetap dan PKWT (Y), variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat tetap dan PKWT (Y), variabel budaya kerja (X1), variabel pemberian kompensasi (X2), dan variabel lingkungan kerja (X3), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat tetap dan PKWT (Y).

SUMMARY

Nurses Perceptions About Work Culture, Compensating, and Work Environment on Job Satisfaction Jatiroto Lumajang Hospital; Sapta Yanuar; 120810201294; 2016; 106 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

For health services is one of the services most needed by the community. The hospital is an institution in the chain of national health systems and the duty to provide health services to the entire community for the development and delivery of healthcare in hospitals should be directed at national goals in the field of health.

The achievement of organizational goals can be supported by the work culture, remuneration, working environment within the organization that will affect the job satisfaction of nurses in improving job satisfaction of nurses in accordance with the positive effects of these factors.

Hospital Jatiroto Lumajang is one private hospital located in the district of Lumajang. Where the employment status of nurses at the Hospital Jatiroto divided into two groups which are fixed nurses and nurses with the status of contract employees sebagai certain time (PKWT). Employment status certainly affect the compensation they received. Kom-pensasi Although different, the two parties have nurses that are in the work culture, work environment and the same workload, especially in the effort to provide optimum service to patients. In order to provide optimum service, to note the job satisfaction of nurses.

The population of this study were nurses remained and PKWT Hospital Jatiroto Lumajang, in this study population also acts as an air-sample of 37 respondents. This study uses the study population (census). Data analysis methods menggu-nakan Analisis Multiple Linear Regression. Results from the study showed that variables work culture (X1) positive and significant impact on job satisfaction of nurses remained and PKWT (Y), the variable provision of compensation (X2) positive and significant impact on job satisfaction of nurses remained and PKWT (Y), work environment (X3) positive and significant impact on the performance of nurses remained and PKWT (Y), variable work culture (X1), the variable provision of compensation (X2), and the work environment variables (X3), simultaneously affect po-sitif and significant impact on job satisfaction nurses remained and PKWT (Y).

PRAKATA

Alhamdulillah penulis panjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak , selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Handriyono SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
4. Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi;
5. Drs. Muhammad Syaharudin M.M, selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan;
6. Drs. Agus Priyono, M.M, selaku dosen penguji utama yang memberi kritik dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik;
7. Drs. Eka Bambang Gusminto M.M , selaku Dosen Pembimbing Akademik dan dosen penguji anggota yang memberikan koreksi dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik ;
8. Dr. Elok Sri Utami M.Si, selaku dosen penguji anggota yang bersedia memberikan kritik dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik;
9. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang juga telah banyak membantu;
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi di harapkan semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 10 Nopember 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN RINGKASAN.....	vii
HALAMAN SUMMARY.....	viii
HALAMAN PRAKATA.....	ix
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	6

2.1	Landasan Teori	6
2.1.1	Pengertian Persepsi.....	6
2.1.2	Budaya Kerja.....	7
2.1.3	Kompensasi.....	11
2.1.4	Lingkungan kerja	14
2.1.5	Kepuasan Kerja.....	17
2.2	Penelitian Terdahulu.....	23
2.3	Kerangka Konseptual Penelitian	27
2.4	Hipotesis Penelitian.....	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Rancangan Penelitian.....	30
3.2	Populasi dan Sampel.....	30
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5	Identifikasi Variabel.....	32
3.6	Definisi Operasional variabel.....	32
3.7	Skala pengukuran.....	35
3.8	Metode Analisis Data.....	35
3.8.1	Uji Instrumen.....	35
3.8.2	Uji Validitas.....	35
3.8.3	Uji Reliabilitas.....	36
3.8.4	Uji Normalitas Data.....	37
3.9	Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.10	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.10.1	Mutikolineritas.....	38
3.10.2	Uji Heteroskedastitas.....	38
3.11	Uji Hipotesis.....	38
3.11.1	Uji t.....	38
3.11.2	Uji F.....	39
3.12	Kerangka Pemecahan Masalah.....	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42

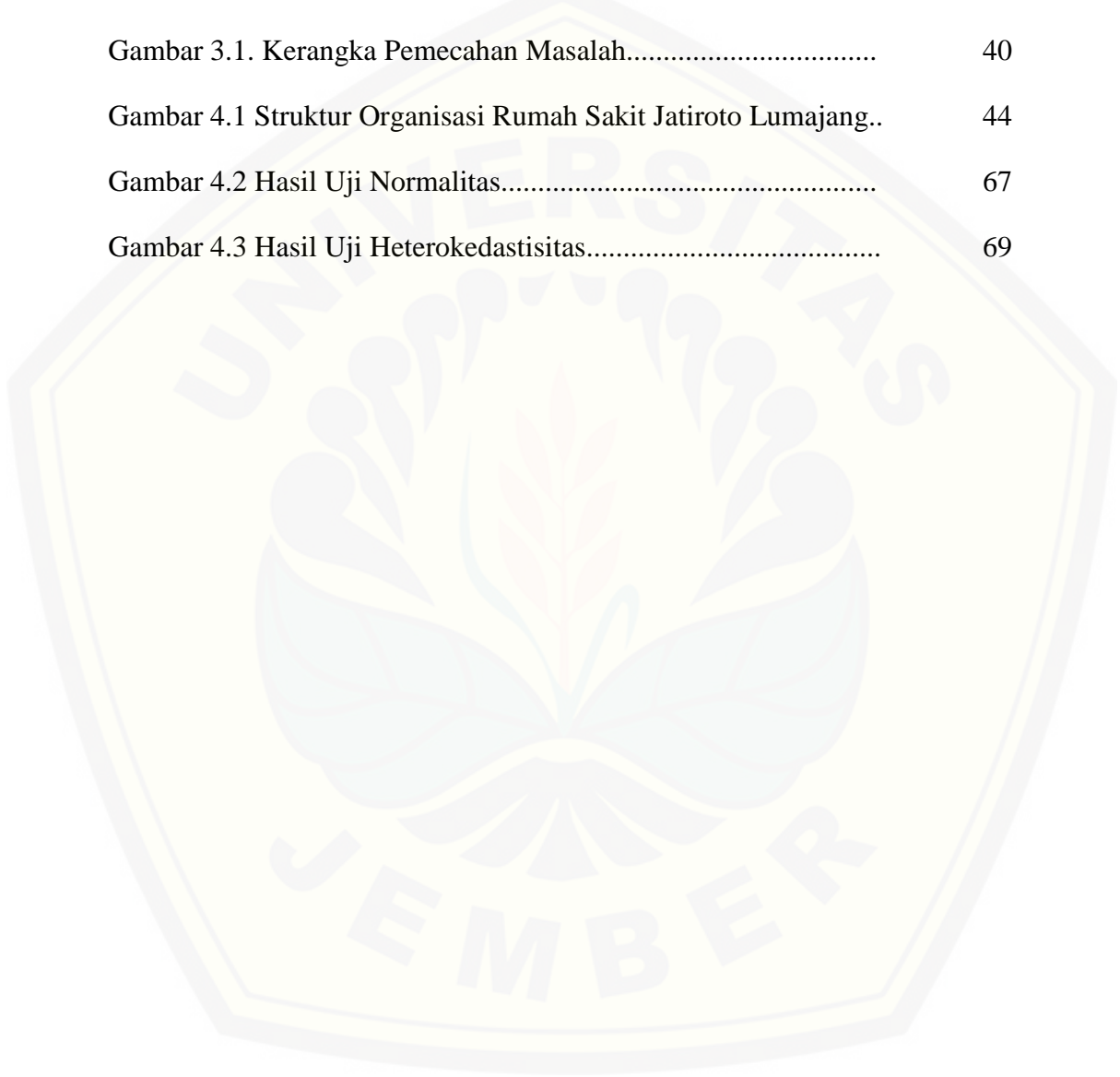
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
4.1.2	Badan Hukum dan Status Kepemilikan.....	43
4.1.3	Struktur Organisasi dan <i>Job Description</i>	43
4.1.4	Visi Dan Misi Perusahaan.....	48
4.1.5	Hari Kerja Dan Waktu Kerja Karyawan.....	48
4.1.6	Pemberian Kompensasi.....	49
4.1.7	Tata Tertib Perusahaan.....	50
4.2	Karakteristik Responden.....	53
4.3	Deskripsi Persepsi Penilaian Responden.....	63
4.4	Analisis Data.....	63
4.4.1	Uji Instrumen.....	66
4.5	Uji Normalitas Data.....	66
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.7	Uji Asumsi Klasik	69
4.8	Uji Hipotesis.....	70
4.9	Pembahasan.....	71
4.9.1	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	71
4.9.2	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	71
4.9.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	73
4.10	Keterbatasan Penelitian.....	74
	BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran.....	74
	DAFTAR PUSTAKA.....	75
	LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu yang Berkaitan dengan Penelitian.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Budaya Kerja.....	53
Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji t–Beda Rerata Persepsi Perawat Antara Pegawai Tetap Dan PKWT Terhadap Budaya Kerja.....	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pemberian Kompensasi.....	56
Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji t–Beda Rerata Persepsi Perawat Antara Pegawai Tetap Dan PKWT Terhadap Pemberian Kompensasi.....	57
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban terhadap Variabel Lingkungan Kerja pada RS. Jatiroto Lumajang.....	58
Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji t–Beda Rerata Persepsi Perawat Antara Pegawai Tetap Dan PKWT Terhadap Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja di RS.Jatiroto Lumajang.....	61
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji t–Beda Rerata Persepsi Perawat Antara Pegawai Tetap Dan PKWT Terhadap Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	64
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.16 Hasil Analisis Linear Berganda.....	66
Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 kerangka konseptual penelitian.....	27
Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jatiroto Lumajang..	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	67
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian..... 79
Lampiran 2	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden..... 81
Lampiran 3	Hasil Distribusi Frekuensi..... 85
Lampiran 4	Uji Beda Antara Persepsi Perawat Tetap dan Pegawai Kontrak Waktu Tertentu (PKWT)..... 92
Lampiran 5	Uji Validitas..... 96
Lampiran 6	Uji Reliabilitas..... 1000
Lampiran 7	Uji Normalitas Data..... 101
Lampiran 8	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... 103
Lampiran 9	Hasil Uji Klasik..... 104

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan, setiap perusahaan harus lebih mengembangkan sumber daya manusia (SDM), mengingat SDM merupakan tulang punggung perusahaan. Bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa, maka pengembangan SDM merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan.

Pelayanan di bidang kesehatan merupakan salah satu bentuk pelayanan yang paling banyak dibutuhkan oleh masyarakat. Salah satu sarana pelayanan kesehatan yang mempunyai peran sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah rumah sakit.

Rumah sakit merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan yang erat kaitannya dengan masyarakat umum. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dapat dilakukan dari berbagai aspek pelayanan seperti peningkatan kualitas fasilitas kesehatan, peningkatan kualitas profesionalisme sumber daya manusia dan peningkatan kualitas manajemen rumah sakit. Pelayanan kesehatan di setiap rumah sakit perlu untuk selalu di benahi agar bisa memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik untuk masyarakat. Pelayanan yang berkualitas harus di jaga dengan melakukan pengukuran secara terus menerus agar diketahui kelemahan dan kekurangan dari jasa pelayanan yang di berikan dan dibuat tindak lanjut sesuai prioritas permasalahannya

SDM yang lebih banyak berinteraksi dengan pasien dan menangani permasalahan pasien secara langsung dan tidak langsung di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan salah satu sumber daya penting di rumah sakit dan merupakan salah satu kunci keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Menurut UU RI. No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Pelayanan yang diberikan oleh perawat merupakan bagian penting yang tidak dapat dihilangkan dalam pemberian pelayanan medis kepada pasien, yang mana seringkali menjadi

cermin tingkat keberhasilan pelayanan rumah sakit. Penting bagi pihak rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan dan mengusahakan agar para perawatnya merasakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan pelayanan prima pada pasien sebagai customer.

Robbins (2001: 148) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, terdapat beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya: budaya kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja.

Budaya kerja kompensasi dan lingkungan kerja harusnya dapat dimaksimalkan oleh pihak rumah sakit agar tercipta kepuasan kerja yang menunjang kinerja para perawat. Apabila para perawat merasakan kepuasan kerja maka mereka mampu memberikan pelayanan yang prima pada pasien sebagai *customer* karena pelayanan yang diberikan oleh perawat merupakan bagian penting yang tidak dapat dihilangkan dalam pemberian pelayanan medis kepada pasien, yang mana seringkali menjadi cermin tingkat keberhasilan pelayanan rumah sakit.

Budaya kerja didefinisikan sebagai persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Budaya kerja terbentuk saat kesatuan kerja atau organisasi berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Amnuai dalam Ndraha, 2005: 76 "*Being developed as they learn to cope with problem of external adaption and internal integration*" Perlu waktu bertahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh para pendiri (*founders*) atau pemimpin paling atas (*Top Management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya. Budaya kerja yang positif adalah budaya kerja melayani. Budaya kerja yang positif dapat membuat perawat

merasakan kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja untuk memaksimalkan pelayanan.

Perawat adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam yang dipenuhi supaya dapat hidup. Kompensasi sangat menarik karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan akan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang tinggi. Besarnya kompensasi menunjukkan seberapa besar karyawan berkontribusi langsung terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi jasa atau upah sangat dibutuhkan oleh perawat sebagai memotivasi agar terwujud pekerjaan yang lebih produktif dan berkualitas. Apabila upah diberikan secara benar, maka perawat akan merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerjanya, namun jika tidak perawat akan merasa kecewa.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik harus dapat memenuhi dua faktor, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja dengan fasilitas yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas perawat yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif sehingga perawat merasa betah berada di tempat kerja dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Penelitian ini mengambil obyek pada Rumah Sakit Jatiroto. Rumah Sakit Jatiroto adalah rumah sakit swasta dan merupakan salah satu rumah sakit milik PT Nusantara Sebelas Medika, yang merupakan anak perusahaan dari PT Perkebunan Nusantara XI (Persero). Rumah Sakit Jatiroto merupakan rumah sakit yang sudah cukup lama didirikan. Saat ini rumah sakit ini memiliki perawat yang berjumlah 37. Berdasarkan status kepegawaian, perawat di rumah sakit ini di

bedakan menjadi dua kelompok, yaitu perawat yang berstatus sebagai pegawai tetap dan perawat yang berstatus sebagai pegawai kontrak waktu tertentu (PKWT).

Status kepegawaian tentunya berpengaruh terhadap kompensasi yang mereka terima. Meskipun kompensasi berbeda, kedua golongan perawat berada pada budaya kerja, lingkungan kerja dan beban kerja yang sama, khususnya dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal pada pasien. Selain itu ada fenomena budaya kerja menarik yaitu bagi perawat yang telah bekerja di Rumah Sakit Jatiroto di tuntut untuk bekerja rajin, cermat, dan beban kerja yang padat sehingga membuat para perawat susah untuk meminta libur cuti, dengan adanya fenomena tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal, perlu diperhatikan kepuasan kerja dari para perawat. Menurut (Hasibuan, 2003: 203) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, budaya kerja, gaji dan tunjangan. Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki.

Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan semangat kerja sehingga diharapkan pelayanan prima pada pasien sebagai *customer* akan tercapai. Kepuasan *customer* akan memberikan dampak positif pada rumah sakit, baik ditinjau dari sisi nama baik perusahaan maupun tujuan utama perusahaan, yaitu mencari keuntungan.

1.2 Rumusan masalah

Mengingat budaya kerja, sistem kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka pihak rumah sakit perlu memahami secara mendalam mengenai pengaruh ketiganya terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dirumuskan pokok permasalahan pada RS Jatiroto adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RS Jatiroto?

2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja perawat RS Jatiroto?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RS Jatiroto?
4. Apakah budaya kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS Jatiroto ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS Jatiroto
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat RS Jatiroto
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS Jatiroto
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, pengaruh pemberian kompensasi dan pengaruh lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RS Jatiroto

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Pihak Manajemen Rumah Sakit
Menjadi sumber informasi sekaligus sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam mengambil kebijaksanaan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Akademisi
Memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori manajemen SDM yang membahas penelitian tentang masalah pengaruh budaya kerja, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Persepsi

Setiap orang mempunyai pendapat atau pandangan yang berbeda dalam melihat suatu hal (obyek) yang sama. Perbedaan pandangan ini akan dapat ditindak lanjuti dengan perilaku atau tindakan yang berbeda pula. Pandangan itu disebut sebagai persepsi. Persepsi seseorang akan menentukan bagaimana ia akan memandang dunia.

Wagner dan Hollenbeck (1995:136) mengemukakan pendapatnya bahwa: *“We human beings have five senses through which we experience the world around us; sight, hearing, touch, smell and taste. Perception is the process by which individuals select, organize, store and interpret the information gathered from these senses”*. Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa kita manusia memiliki lima indera dimana lewat indera-indera tersebut kita bisa mengalami dunia yang ada disekitar kita; yaitu lewat indera penglihatan, pendengaran, perasa, penciuman dan pengecap. Persepsi merupakan proses dimana seseorang memilih, mengelola, menyimpan dan menginterpretasikan informasi yang dikumpulkan dari indera-indera tersebut. Pendapat Wagner dan Hollenbeck tersebut mirip dengan Robbins (2003:160) yang mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses yang ditempuh individu-individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Sejumlah faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins adalah pelaku persepsi, obyek atau target yang dipersepsikan dan situasi. Di antara karakteristik pribadi dari pelaku persepsi yang lebih relevan mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan (ekspektasi). Obyek atau target bisa berupa orang, benda atau peristiwa. Sifat-sifat obyek atau target itu biasanya berpengaruh terhadap persepsi orang yang melihatnya. Situasi adalah konteks objek atau peristiwa, yang meliputi unsur-unsur lingkungan sekitar dan waktu. Kita semua sadar akan lingkungan kita, namun tidak semuanya sama pentingnya menurut

persepsi kita. Kita menyimak beberapa data dan membuang yang lainnya. Setiap orang menerima begitu banyak data-data sensoris sehingga tidak mungkin untuk memprosesnya semua. Otak membawa data-data itu melewati suatu *perceptual filter* yang akan menahan beberapa bagian (*selective attention*) dan membuang yang lainnya. Perceptual selectivity adalah proses dimana seseorang menyaring dan memilih berbagai objek dan stimuli yang bersaing untuk memperoleh perhatian. Orang biasanya akan fokus pada stimuli yang memenuhi kebutuhan mereka dan konsisten dengan sikap, nilai dan personaliti mereka. Karakteristik dari stimuli itu sendiri juga akan mempengaruhi proses *perceptual selectivity*. Orang cenderung akan memperhatikan stimuli yang menonjol dari stimuli lainnya atau yang lebih kuat dari stimuli lainnya. Orang juga cenderung akan lebih memperhatikan segala sesuatu yang familiar dengan mereka (Daft, 2003).

2.1.2 Budaya Kerja

2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Pengertian budaya organisasi tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Secara alami budaya itu sulit dipahami, tidak berwujud, implisit, dan biasa saja, tetapi semua organisasi pasti memiliki budaya tersendiri entah itu berupa pengandaian, pemahaman dan aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja (Robbins, 2002: 253). Menurut pandangan antropologis, budaya didefinisikan sebagai program mental kolektif dari orang-orang dalam suatu masyarakat yang mengembangkan nilai-nilai, kepercayaan dan perilaku yang sama.

Burnett, Edward dalam Tika (2006: 02) menyatakan : *“Culture or Civilization taken its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society”* Artinya, budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

Sedangkan konsep kerja sendiri didefinisikan oleh Thomason dalam Dhraha (2005 : 203) sebagai :“ *An activity which demand the expenditure of energy or effort to create from ‘raw material’ those products or services which people value*”. Kerja dapat diartikan sebagai proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya. Budaya kerja dapat juga disebut budaya organisasi. Bernard dalam Tika (2006: 3) mengartikan organisasi sebagai kerjasama dua orang atau lebih, suatu system dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar. Pengertian budaya kerja dan organisasi yang diungkapkan diatas merupakan pengertian secara umum, sedangkan pengertian budaya kerja dalam organisasi tentunya lebih khusus, yaitu budaya di lingkungan organisasi.

2.1.2.2 Terbentuknya Budaya Kerja

Robbins (2002: 261-262) menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pemimpinnya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang akan dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

2.1.2.3 Karakteristik Budaya Kerja

Budaya dalam suatu organisasi dianggap sebagai sesuatu yang abstrak, namun budaya organisasi mempunyai karakteristik yang dapat diukur. Berdasarkan pendapat para ahli tentang karakteristik yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja antara lain adalah menurut pendapat Robbins (2002: 248) mengemukakan tujuh karakteristik primer berdasarkan riset yang bersama-sama, menangkap hakikat dari budaya organisasi :

a. Inovasi dan pengambilan resiko.

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

b. Perhatian ke rincian.

Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap rincian.

c. Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.

d. Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

e. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

f. Keagresifan.

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetif dan bukannya santai-santai.

g. Kemantapan.

Sejauh mana kegiatan keorganisasian menekan dipertahankannya status dari pada pertumbuhan.

Berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya kerja organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku. Budaya organisasi itu berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai budaya itu atau tidak.

2.1.2.4 Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi. Adapun fungsi dari budaya kerja itu adalah sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial (Hofstede dalam

Ndraha, 2005: 21). Menurut, Robbins (2002: 253) menjelaskan bahwa fungsi budaya antara lain adalah :

- a. budaya mempunyai peran sebagai tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.
- d. budaya itu meningkatkan kemantapan sistem social. Budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- e. budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Pendapat ahli lain, Schein dalam Tias (2006: 11) menjelaskan fungsi – fungsi budaya organisasi :

- a. *The problem of external adaptation and survival*, adalah fungsi budaya untuk beradaptasi dengan masalah-masalah eksternal dan menjaga kelangsungan hidup organisasi. Budaya yang dianut organisasi akan mampu mengatasi masalah dan tetap bertahan, oleh sebab itu organisasi harus mempunyai misi, strategi dan tujuan sebagai alat ukur keberhasilan organisasi.
- b. *The problem of internal integration*, adalah fungsi budaya organisasi untuk mengatasi masalah integral yang menyangkut konsep umum dan bahasa dalam organisasi untuk membedakan antara organisasi tersebut dengan organisasi yang lain, hukum, ideology, status dan kekuatan dalam organisasi.

Adapun manfaat dari adanya budaya kerja adalah membantu mengarahkan SDM pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, loyalitas, dan kepercayaan dan nilai-nilai, mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dalam budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi SDM sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan juga dapat meningkatkan kinerja sehingga produktifitas meningkat.

Beberapa indikator yang mempengaruhi budaya kerja adalah (Tan dalam Wibowo, 2006: 353):

- a. Rajin adalah seseorang yang menekuni pekerjaannya secara ulet dan cermat
- b. Bertanggung jawab adalah sesuatu yang harus dilakukan agar menerima sesuatu yang di namakan hak.
- c. Berhati-hati adalah dalam bekerja dan menjalankan tugas harus cermat, teliti dan akurat dalam segala hal sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
- d. Cermat adalah sikap yang selalu berusaha menjadi seorang yang terlatih, terampil dan terbiasa berpikir efektif, kreatif, sistematis dan positif, sehingga mampu membuat perencanaan, melaksanakan rencana dan mengambil keputusan yang cepat, tepat dan akurat, berdasarkan hasil analisis optimal dalam setiap situasi dan kondisi.
- e. Kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan yang mempunyai tujuan tersendiri bagi organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak ke luar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka. Menurut Nawawi (2001:315), kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas

kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Nawawi (2001:316), penghargaan/ganjaran sebagai kompensasi dibedakan jenisnya sebagai berikut:

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Selain itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa reward yang diperoleh pekerja setelah melaksanakan pekerjaannya. Upah diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, mengartikan upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Fungsi upah sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. disamping contoh diatas dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain.

2.1.3.2 Bentuk-bentuk Kompensasi

Bentuk-bentuk kompensasi menurut Suwatno dan Doni dalam Achmadwati, (2012:20), sebagai berikut:

a. Gaji dan upah

b. Tunjangan-tunjangan

c. Insentif (bonus) berdasarkan prestasi kerja. Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus.

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2010:121) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan serta disiplin kerja.

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak secara eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif stabil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Kompensasi merupakan ganjaran yang diberikan untuk para karyawan karena kontribusinya yang telah diberikan pada perusahaan selama bekerja oleh Suwatno. Berdasarkan teori tersebut dapat dijadikan indikator sebagai berikut dan Doni (dalam Achmadwati, 2012:20) :

- 1) Kompensasi (upah)sesuai harapan
- 2) Tunjangan-tunjangan
- 3) Pembayaran kompensasi tepat waktu
- 4) Pemberian insentif (bonus) berdasarkan prestasi kerja

2.1.4 Lingkungan kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002:183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Demikian pula sebaliknya, lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Robbins (2002) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan tugas-tugasnya dan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja harus selalu diperhatikan oleh pihak perusahaan agar tujuan perusahaan yang hendak dicapai dapat dicapai dengan optimal. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai, begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan

akan menurunkan semangat sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak tercapai secara optimal.

Menurut Sedarmayanti (2001:21), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, berupa temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.1.4.2 Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dalam pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dari definisi tersebut, maka Ahyari (1999: 125) menjelaskan yang termasuk fasilitas kantor adalah fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan, dan fasilitas sosial. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Pelaksanaan tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Meskipun demikian harus juga, dalam hal ini sinar matahari yang masuk

hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap. Perlu diingat bahwa penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan rasa panas, pada karyawan sehingga akan menimbulkan rasa gelisah. Tetapi sebaliknya bagi penerangan yang kurang, maka karyawan akan lekas lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak keliru.

b) Suhu udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

c) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapapun tidak senang mendengarkan suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan itu maka pekerjaan akan terganggu. Akibat terganggunya konsentrasi kerja ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan sehingga akan mengakibatkan kerugian. Oleh karena itu, maka perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia sebenarnya bukan warna saja yang di perhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang luas dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja, karyawan dapat dengan leluasa melakukan proses produksi.

f) Keamanan kerja

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan maka hal ini akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Sebenarnya milik pribadi yang paling berharga bukan harta benda tetapi justru keamanan dirinya sendiri. Untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

g) Hubungan Karyawan

Hubungan interpersonal merupakan buntut hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari tiga segi yaitu; (1) Hubungan dengan akal sehat, bagaimana hubungan pribadi antar seorang karyawan dengan karyawan lain yang berada dalam struktur organisasi yang lebih tinggi. (2) Hubungan dengan teman sejawat, bagaimana hubungan pribadi dengan para karyawan yang berbeda pada tingkat struktur organisasi yang sama yang mempunyai jabatan yang setingkat. (3) Hubungan dengan bawahan, bagaimana hubungan pribadi antara karyawan dengan karyawan lain yang berada di struktur organisasi yang lebih rendah terutama yang lebih bawahan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda, dan pada akhirnya dampaknya pun tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran perusahaan segera maupun secara perlahan.

Dengan demikian kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sekumpulan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, menyenangkan, tidak menyenangkan, puas, tidak puas, suka atau tidak suka.

Merujuk pada diskriptif diatas As'ad (1999: 104) dengan mengutip pendapat Hoppec mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”. Lebih jauh Gibson, Ivanchevich dan Donelly (1996: 150-152) menyatakan: “Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, gaji dan tunjangan. Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Dengan demikian, seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003: 203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasisituasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

2.1.5.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.

Berbicara masalah teori kepuasan semuanya bermula dari teorinya Maslow dalam hierarki kebutuhan. Dimana kepuasan tersebut akan diperoleh karena adanya dorongan-dorongan untuk memenuhi lima kebutuhan yaitu: fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang ada dalam pribadi individu. Namun dalam makalah ini penulis tidak menggunakan teori yang ditawarkan oleh Maslow tersebut karena teori tersebut kurang cocok bilamana dimasukkan kedalam konsep kepuasan kerja. Maslow hanya menggambarkan terkait dengan bagaimana menumbuhkan dorongan-dorongan yang ada dalam individu yang

menimbulkan kepuasan, dan itupun hanya sebatas pada masalah-masalah yang lebih umum. Oleh karena itu dalam penulisan ini penulis menspesifikan dengan mengadopsi teorinya *Herzberg Two Factor Theory* (2000:334). Dikarenakan teori tersebut banyak diadopsi diberbagai perusahaan, sedangkan teori-teori yang lain penulis hanya menjadikannya sebuah perbandingan dengan teorinya Herzberg atau juga sebuah kepanjangan tangan dari teori tersebut.

Herzberg (2000:334) menurut penelitiannya, terdapat dua faktor yaitu job satisfiers, faktor-faktor penyebab kepuasan atau disebut dengan motivators, dan job dissatisfiers, faktor-faktor penyebab ketidakpuasan atau disebut dengan hygiene factors. Teori ini paralel dengan teorinya Maslow, motivators cenderung pada kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan hygiene factors cenderung pada kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah khusus kebutuhan keamanan, Miftah Toha (2007: 230-231). Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators. Satisfier atau motivators adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan As'ad (1999, p.104). Motivator faktor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan job content atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah *achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas), *recognition* (penghargaan), *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung

jawab), *possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri), *advancement* (kesempatan untuk maju).

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Sementara itu *Hygiene factor* menurutnya adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah *working condition* (kondisi kerja), *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), *company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya), *supervision technical* (teknik pengawasan), *job security* (perasaan aman dalam bekerja). Dimana kepuasan tersebut dapat diperoleh dengan dua aspek antara intrinsik dan ekstrinsik, ada pula kepuasan tersebut diperoleh jika apa yang diinginkan sesuai dengan kenyataan, membandingkan *input outcomes* dengan yang lainnya akan mendatangkan kepuasan pula. Hal ini jika dikaji lebih mendalam akan menepis anggapan bahwa kepuasan seseorang hanyalah berupa finansial.

2.1.5.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor kepuasan kerja perlu dibahas, khususnya untuk memenuhi pertanyaan tentang apa yang diukur dalam variabel kepuasan kerja. Banyak peneliti memperlihatkan sejumlah aspek situasi yang berbeda sebagai sumber yang penting dari kepuasan kerja. Pendapat tersebut antara lain sebagai berikut : Siagian (1996: 25) menyatakan, bahwa harapan-harapan pada organisasi, biasanya tercermin antara lain : 1). Kondisi kerja yang baik; 2) merasa diikutsertakan dalam proses pengambil keputusan, terutama yang menyangkut nasibnya; 3) cara pendisiplinan yang diplomaatik; 4) penghargaan yang wajar atas prestasi kerja; 5) kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya; 6) pembaayran yang adil dan wajar; 7) kesempatan promosi dan berkembang dalam organisasi; 8) adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi; 9) jaminan adanya perlakuan yang adil dan objektif; 10) pekerjaan yang menarik.

Menurut As'ad dengan mengutip pendapatnya Gilmer (1999: 114) mengatakan, bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah : 1)

kesempatan untuk maju; 2) keamanan kerja; 3) gaji atau upah; 4) perusahaan dan manajemen; 5) pengawasan (supervisi); 6) faktor intrinsik dari pekerjaan; 7) kondisi kerja; 8) aspek sosial dalam pekerjaan; 9) komunikasi; 10) fasilitas. Lagi-lagi As'ad (1999: 115) bahwa hal-hal yang menimbulkan rasa puas adalah: 1) prestasi; 2) penghargaan; 3) kenaikan jabatan; dan 4) pujian. Sedangkan yang menimbulkan perasaan tidak puas adalah: 1) kebijakan perusahaan; 2) supervisor; 3) kondisi kerja; dan 4) gaji atau upah.

Pendapat lain (Yuwono, 2005 : 69) dalam bahasa yang berbeda merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Yuwono, 2005 : 69) adalah sebagai berikut :

a. Faktor supervisi

keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.

b. Nature of work

tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak

c. Faktor psikologik,

merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang

d. Faktor fisik,

merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.

d. Faktor finansial

merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

e. Promosi

peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi

4. Cara mengukur Kepuasan Kerja.

Terdapat banyak cara untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan baik besar maupun kecil. Menurut Luthan (1989: 177-180) terdapat empat cara yang dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: (1) *Rating Scale*, (2) *Critical incidents*, (3) *Interviews* dan (4) *Action Tendencies*.

a. *Rating Scale*

Pendekatan yang sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan Rating Scale antara lain: (1) *Minnesota Satisfaction Questionnaire*, (2) *Job Descriptive Index*, dan (3) *Porter Need Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) adalah suatu instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja yang dirancang demikian rupa yang di dalamnya memuat secara rinci unsur-unsur yang terkategori dalam unsur kepuasan dan unsur ketidakpuasan. Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan sangat memuaskan, memuaskan, tidak dapat memutuskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Job descriptive index adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kendall, dan Hulin. Dengan instrumen ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Variabel yang diukur adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan mitra kerja.

Porter Need Satisfaction Questionnaire adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja para manajer. Pertanyaan yang diajukan lebih memfokuskan diri pada permasalahan tertentu dan tantangan yang dihadapi oleh para manajer.

b. *Critical Incidents*

Critical Incidents dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dia menggunakan teknik ini dalam penelitiannya tentang teori motivasi dua faktor. Dalam

penelitiannya tersebut dia mengajukan pertanyaan kepada para karyawan tentang faktor-faktor apa yang saja yang membuat mereka puas dan tidak puas.

c. Interview

Untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan secara individu. Dengan metode ini dapat diketahui secara mendalam mengenai bagaimana sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

d. Action Tendencies

Action Tendencies dimaksudkan sebagai suatu kecenderungan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan *action tendencies*. Berdasarkan uraian diatas, maka pengukuran kepuasan kerja tidak serta-merta dilakukan secara menduga-duga, perlu adanya paradigma kuantitatif, dikarenakan kepuasan kerja karyawan berbeda antara satu-dengan yang lainnya. Pengukuran kepuasan kerja diatas hanyalah metodologi untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor kepuasan kerja yang dilakukan oleh Dewi (2010) dengan judul “Pengaruh Peran Kepemimpinan Serta Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada pegawai Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Bangkalan”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: variabel kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Bangkalan.

Penelitian tersebut mempunyai persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan , yaitu ingin mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan terletak variabel bebas dan objek penelitian. Dalam penelitian sebelumnya variable bebas terdiri dari peran kepemimpinan dan budaya kerja saja sedangkan pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari budaya kerja, pemberian

kompensasi, dan lingkungan kerja. Alasan yang bisa dikemukakan oleh penulis tentang mengapa variabel yang tidak sama dalam penelitian ini, karena peran kepemimpinan sudah termasuk dalam variabel budaya kerja dalam penelitian sekarang. Selain itu juga ingin diketahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian mengenai faktor kepuasan kerja juga di lakukan oleh Hakim (2011) dengan judul “ Pengaruh Sistem Kompensasi, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD.Tape 82 Bondowoso ”. Penelitian ini memiliki 3 variable bebas yaitu : Kompensasi(X1) , Karakteristik Individu(X2) ,dan Lingkungan Kerja(X3). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : variabel kompensasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD.Tape 82 Bondowoso.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas serta objek penelitian. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas dari kepuasan kerja adalah kompensasi, karakteristik individu , dan lingkungan kerja. Alasan yang bisa dikemukakan oleh penulis tentang mengapa variabel yang tidak sama dalam penelitian ini karena penulis ingin mengupas budaya kerja, mengingat obyek penelitian adalah rumah sakit PTPN XI, sebuah perusahaan yang terkenal mempunyai budaya feodalisme yang masih tinggi.

Penelitian mengenai faktor kepuasan kerja juga di lakukan oleh Pramesthi (2010) dengan judul “Analisis Pengaruh Stressor Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada toko buku Gramedia di Jember” Penelitian ini memiliki 3 variable bebas yaitu : Stressor(X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : variabel stressor, lingkungan kerja, dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Buku Gramedia di Jember.

Berikut rangkuman kajian penelitian terdahulu di sajikan pada bentuk Tabel 2.1

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu yang Berkaitan dengan Penelitian

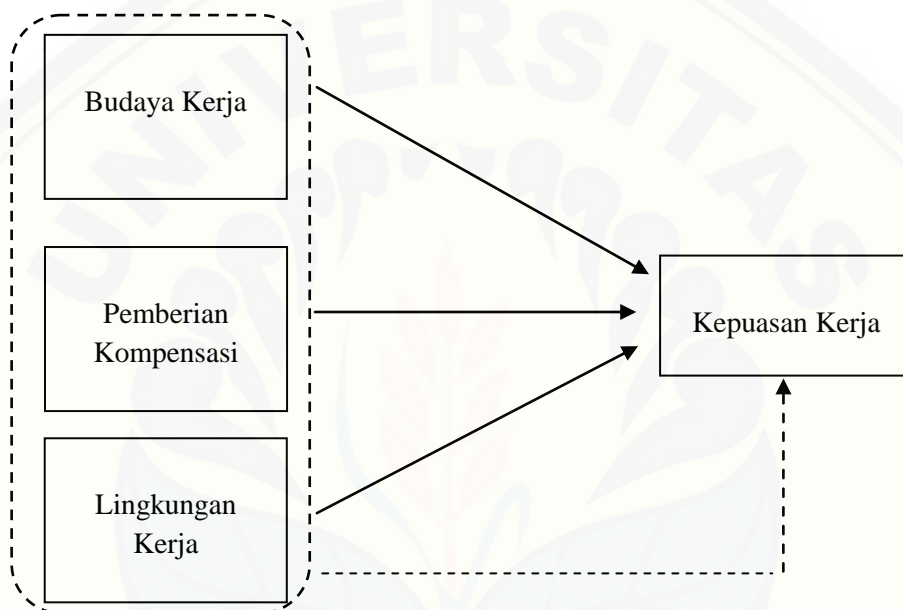
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Lidya Dewi (2010)	Pengaruh Peran Kepemimpinan (X1) Serta Budaya Kerja (x2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Pegawai Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Bangkalan	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh signifikan dan positif peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. 2. Ada pengaruh signifikan dan positif budaya kerja terhadap kepuasan kerja. 3. secara bersama-sama (simultan) pengaruh peran kepemimpinan, budaya kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Mohammad Afif Luqman Hakim (2011)	Pengaruh Sistem kompensasi(X1), Karakteristik Individu(X2),Dan Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Kepuasan Kerja(Y) Karyawan Pada UD.Tape 82 Bondowoso	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh signifikan dan positif dari sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja. 2. Ada pengaruh signifikan dan positif peran dari karakteristik individu terhadap kepuasan kerja 3. Ada pengaruh signifikan dan positif pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 3. Ada pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja 4. secara bersama-sama (simultan) pengaruh budaya kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
3.	Riska Ayu Pramesthi (2010)	Analisis Pengaruh Stressor (X1) Lingkungan Kerja (X2) Dan Semangat Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Di Jember	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh signifikan dari stressor terhadap kepuasan kerja. 2. Ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 3. Ada pengaruh signifikan dan positif semangat kerja terhadap kepuasan kerja 4. Secara bersama-sama (simultan) pengaruh budaya kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari pengalaman kerja, kedisiplinan, pengembangan karier terhadap prestasi kerja. Penyusunan kerangka konseptual penelitian ini diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian. Kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 2.1 :



Gambar 2.1 : kerangka konseptual penelitian
Sumber: Data Diolah (2015)

Keterangan:

- H1,H2,H3,H4, : Hipotesis
 X_1, X_2, X_3 : Variabel Independen
 Y : Variabel Dependen
 —————> : secara parsial

Variabel terikat kepuasan kerja perawat di pengaruhi oleh variabel bebas budaya kerja, variabel terikat kepuasan kerja perawat di pengaruhi variabel bebas pemberian kompensasi, variabel terikat kepuasan kerja perawat di pengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja.

2.4 Hipotesis Penelitian

Budaya kerja di suatu instansi atau perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan yang diinginkan. Dengan demikian berarti semakin tinggi budaya kerja semakin rendah pula kepuasan kerja seseorang, karena budaya kerja yang tinggi semakin banyak pula tuntutan atau aturan kerja yang di bebaskan kepada seseorang. Sesuai dengan pendapat Tan dalam Wibowo, (2006:353) dalam budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi SDM sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan juga dapat meningkatkan kinerja sehingga produktifitas meningkat (Tan dalam Wibowo, 2006: 353).

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2010) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap karyan. Hal ini berarti budaya kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi seseorang. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS Jatiroto.

Pemberian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sesuai dengan pendapat Hasibuan, (2010:121) tujuan dari pemberian kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan serta disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2011) menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyaeen. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

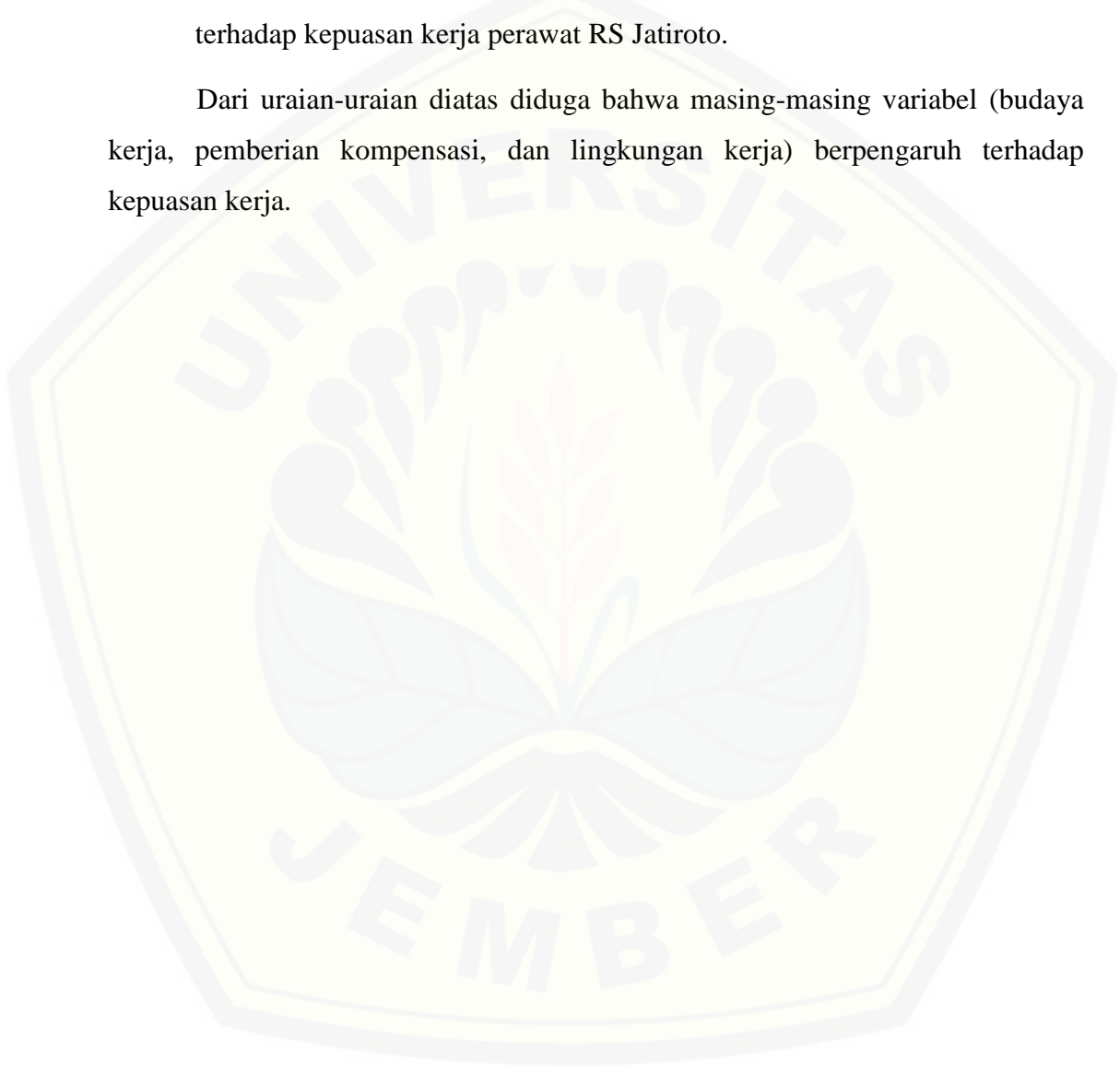
H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat RS Jatiroto.

Menurut Nitisemito, (2002 : 183) lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Demikian pula sebaliknya, lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pramesthi (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kerja bagi seseorang. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS Jatiroto.

Dari uraian-uraian diatas diduga bahwa masing-masing variabel (budaya kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 1999: 36). Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jatiroto.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Jatiroto yang berjumlah 37 orang perawat yang statusnya sebagian besar sebagai pegawai kontrak pada divisi keperawatan.

2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:118). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68). Sehingga besar sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu 37 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

a. Data primer.

Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Syofian Siregar, 2012:16). Data ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak rumah sakit mengenai

budaya kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Jatiroto Lumajang serta dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden yaitu semua perawat Rumah Sakit Jatiroto Lumajang.

b. Data sekunder.

Data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri serta arsip atau laporan yang tersedia dan informasi tentang beberapa hal yang berkaitan dengan keadaan objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi arsip yang tersedia pada Rumah Sakit Jatiroto Lumajang, jurnal penelitian, dan literatur yang terkait dengan judul penelitian ini meliputi budaya kerja, pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja perawat.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada (Syofian Siregar, 2012:21). Penelitian ini kuesioner/ angket diberikan secara langsung kepada perawat yang menjadi responden penelitian, dengan memberikan penjelasan terlebih dahulu mengenai cara mengisi kuesioner.

b. Wawancara

Wawancara adalah pengambilan data yang dilakukan melalui wawancara atau menanyakan secara lisan kepada pihak yang dianggap bersangkutan langsung dengan obyek penelitian. Data yang didapat dari wawancara ini adalah data tentang gambaran umum tentang budaya kerja, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja pada Rumah Sakit Jatiroto.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Terikat

Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kepuasan kerja Perawat Rumah Sakit Jatiroto (Y)

b. Variabel Bebas

Variabel bebas pada penelitian ini adalah

- 1) X₁ : Budaya Kerja
- 2) X₂ : Pemberian Kompensasi
- 3) X₃ : Lingkungan Kerja

3.6 Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Budaya kerja (X₁)

Variabel independent atau variabel bebas (X₁) budaya kerja, kebiasaan perawat dalam bekerja di RS. Jatiroto Lumajang untuk memperbaiki perilaku setiap individu dalam bekerja. Berdasarkan teori tersebut dapat dijadikan sebagai indikator budaya kerja, (Tan dalam Wibowo, 2006: 353). :

- a) Rajin adalah seseorang yang menekuni pekerjaannya secara ulet dan cermat
- b) Bertanggung jawab adalah sesuatu yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugasnya.
- c) Berhati-hati adalah dalam bekerja dan menjalankan tugas harus cermat, teliti dan akurat dalam segala hal sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
- d) Cermat adalah sikap yang selalu berusaha menjadi seorang yang terlatih, terampil dan terbiasa berpikir efektif, kreatif, sistematis dan positif, sehingga mampu membuat perencanaan, melaksanakan rencana dan mengambil

keputusan yang cepat, tepat dan akurat, berdasarkan hasil analisis optimal dalam setiap situasi dan kondisi.

e) Kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya

3.6.2 Pemberian Kompensasi (X_2)

Variable independent atau variabel bebas (X_2) adalah Kompensasi. Yaitu merupakan ganjaran yang diberikan untuk para karyawan RS.Jatiroto Lumajang karena kontribusinya yang telah diberikan pada perusahaan selama bekerja . Berdasarkan teori tersebut dapat dijadikan indikator sebagai berikut (Doni dalam Achmadwati, 2012:20) :

- a. Kompensasi (gaji)sesuai harapan
- b. Tunjangan-tunjangan
- c. Pembayaran kompensasi tepat waktu
- d. Pemberian insentif (bonus) berdasarkan prestasi kerja

3.6.3 Lingkungan kerja (X_3)

Variabel independent atau variabel bebas (X_3) adalah Lingkungan Kerja, merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan RS.Jatiroto Lumajang , dimana karyawan dapat berinteraksi dan dapat menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan teori tersebut dapat dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja sebagai berikut (Sedamayanti 2001:46) :

- a. Penerangan, yang cukup tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja perawat. Dalam pelaksanaan tugasnya sering kali perawat membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- b. Suhu udara, pertukaran suhu udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik perawat, sebaliknya pertukaran suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi perawat.
- c. Kebisingan, dapat mengganggu konsentrasi. Akibat terganggunya konsentrasi kerja ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak rumah sakit. Oleh

karena itu maka rumah sakit hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut.

- d. Penggunaan warna, komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang menyenangkan bagi yang memandang. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- e. Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak yang luas dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa nyaman bagi perawat dalam bekerja.
- f. Keamanan kerja, keamana yang di maksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, terutama keamanan dirinya sendiri.
- g. Hubungan karyawan, merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain, bagaimana hubungan pribadi antara perawat lain yang berada di struktur oraganisasi yang lebih rendah terutama.

3.6.4 Kepuasan kerja (Y)

Variabel independent atau variabel terikat (Y), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Berdasarkan teori tersebut dapat dijadikan sebagai indikator kepuasan kerja sebagai berikut, (Yuwono, 2005 : 69) :

- a. Faktor supervisi
keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia.
- b. Nature of work
tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
- c. Faktor psikologik,
merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang
- d. Faktor fisik,
merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.

d. Faktor finansial

merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

e. Promosi

peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi

3.7 Skala pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala Likert.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut :

- | | | | |
|----|---------------------|------|---------------|
| a. | Sangat Setuju | (SS) | diberi skor 5 |
| b. | Setuju | (S) | diberi skor 4 |
| c. | Kurang Setuju | (KS) | diberi skor 3 |
| d. | Tidak Setuju | (TS) | diberi skor 2 |
| e. | Sangat Tidak Setuju | (SS) | diberi skor 1 |

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2005:137) dengan menggunakan instrument yang valid dan reliable dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Jadi instrument yang valid dan reliable merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Menurut Husein (2002: 111), uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus yaitu :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- X = Nilai variabel bebas
- Y = Nilai variabel terikat
- n = jumlah data (responden / populasi)

Dasar pengambilan keputusan (Santoso S, 2004 : 276) :

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut Valid.
- b. Jika r hasil positif, dan r hasil $< r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak Valid.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41). Jadi dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat ukur yang dapat dilakukan berkala dengan tingkat perbedaan yang sedikit atau relatif sama dan konsisten.

Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* melalui uji *statistic croncbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *croncbach alpha* $> 0,60$ (Nunnali, dalam Ghozali, 2005:42). Adapun rumus yang digunakan :

$$\alpha = \frac{(K) \text{cov/var}}{1 + (K - 1) \text{cov/var}}$$

Dimana :

- α = Alpha
- K = Jumlah butir dalam skala
- Cov = Rerata kovarian diantara butir

Var = Rerata varians dari butir

Kriteria suatu alat ukur (kuesioner) dikatakan reliabel bila koefisien Alpha Cronbach (α) $> 0,6$ (Nunally, 1996: 58).

3.8.4 Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Priyanto,2008:28) uji kenormalan data dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini, uji kenormalan data dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov*. Test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov Test* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika signifikan $> 0,005$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikan $< 0,005$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat digunakan fungsi regresi linear berganda yang menurut Supranto (2003: 204) diformulasikan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Y	= Variabel dependen
α	= Bilangan konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefesien Regresi
$X_1 X_2 X_3$	= Variabel independen
ϵ	= Kesalahan residual (eror)

3.10 Uji Asumsi Klasik

Model regresi di katakan baik tidak sekedar dilihat dari goodness of fit suatu model, model yang baik juga harus bebas dari penyimpangan asumsi klasik. Penyimpangan asumsi klasik terdiri dari:

3.10.1 Mutikolineritas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel-variabel bebas. Adanya multikolineritas dapat menyebabkan model regresi yang di peroleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Uji multikolineritas dapat di deteksi dari tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar yang diacu dalam pengambilan keputusan terjadi atau tidaknya suatu gejala multikolineritas menggunakan tingkat derajat yang berbeda-beda, yaitu menggunakan nilai $VIF = 2$, $VIF = 5$, atau $VIF = 10$. Dalam penelitian ini nilai VIF yang digunakan adalah $VIF = 10$. Jika besarnya $VIF > 10$ maka model regresi menunjukkan adanya multikolineritas adalah dengan menghilangkan salah satu atau lebih variabel yang memiliki korelasi tinggi dalam model regresi.

3.10.2 Uji Heteroskedastistas

Uji heterokedastistas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu varian variabel dalam model yang sama (konstan). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastistas yaitu menggunakan metode *Park Gleyser*. Gejala heterokedastistas akan ditunjukan oleh koefesien regresi dari masing-masing variabel bebas yang terdapat nilai *absolut* residualnya (e), jika nilai probabilitasnya $> 0,05$ maka dapat dipastikan terjadi gejala heterokedastistas. Sebaliknya, jika probabilitasnya $< 0,05$ maka dpat dipastikan tidak terjadi gejala heterokedastistas.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t

Hipotesis menyatakan bahwa diduga variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini

digunakan pengujian koefisien regresi secara parsial atau uji t pengujian koefisien regresi tersebut menggunakan uji statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{s_b}$$

Keterangan :

- t = hasil hitung
- b = koefisien regresi variabel bebas
- s_b = kesalahan standart koefisien regresi.

3.11.2 Uji F

Hipotesis menyatakan bahwa diduga secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis diatas digunakan analisis regresi linier berganda atau yang disebut uji F. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai F adalah sebagai berikut :

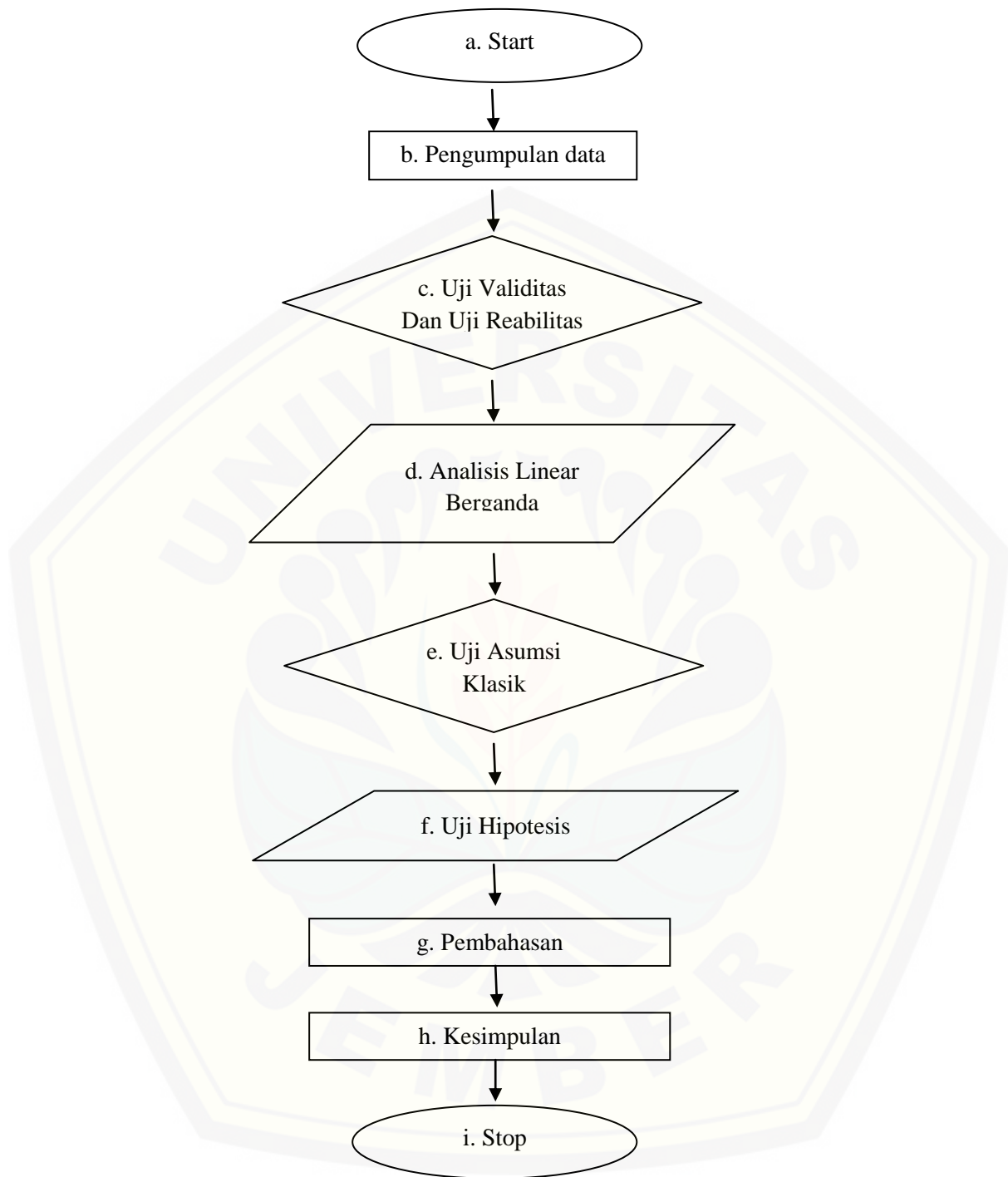
$$F = \frac{F^2 / (k-1)}{1 - R^2 / (n-K)}$$

Keterangan:

- F = pengujian secara simultan
- R^2 = koefisien determinasi
- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah sampel

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian in dapat dilihat dalam Gambar 3.1 sebagai berikut :



Gambar : 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah
Sumber : Data Diolah (2016)

Keterangan Gambar :

- a. *Start* yaitu tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah
- b. Tahap pengumpulan data yaitu mengumpulkan data yang diperlukan bagi penelitian melalui observasi, kuisisioner, wawancara, dokumenter, dan studi pustaka yang berhubungan dengan variabel Budaya Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), serta Kepuasan Kerja (Y).
- c. Melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data untuk mengetahui keandalan instrumen dalam penelitian
- d. Uji data dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
- e. Uji asumsi klasik untuk mengetahui adanya multikolinieritas dan heterokedastisitas
- f. Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat
- g. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat
- h. Menyimpulkan hasil penelitian
- i. *Stop* yaitu hasil akhir dari penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RS.Jatiroto Lumajang.
- b) Pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RS.Jatiroto Lumajang. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan harapan mampu memberikan kepuasan kerja perawat dalam menyelesaikan tugas di rumah sakit.
- c) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RS.Jatiroto Lumajang. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan kepuasan kerja perawat dalam menyelesaikan tugas di rumah sakit.
- d) Secara simultan budaya kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi perawat dalam melaksanakan tugas di rumah sakit.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Pihak Rumah Sakit :

Budaya kerja, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja di RS.Jatiroto Lumajang telah dapat memberikan kepuasan kerja kepada para perawat dengan kategori tinggi. Oleh karena itu pihak terkait di RS.Jatiroto Lumajang perlu untuk mempertahankan hal tersebut.

- 2) Bagi Pihak Akademisi

Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat perlu juga mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, lingkungan kerja psikis, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadwati, W. 2012. *“Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”*. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ahyari. 1999. *Manajemen Produksi*, edisi keempat. Yogyakarta : BPFE.
- As’ad, M. 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberti.
- _____. 1999. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberti.
- Dewi, L . 2010. *Pengaruh Peran Kepemimpinan Serta Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada pegawai Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Bangkalan. Jember: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.*
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.M. 1996. *Organizations behavior, structure, processes*. Plano : Business Publication
- Hakim, M. A. L . 2011. *Pengaruh Sistem Kompensasi, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ud.Tape 82 Bondowoso. Jember: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.*
- Hasibuan, M. 2000. *Dasar-dasar Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. Surabaya : Airlangga Press.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/09/indikator-untuk-mengukur-kepuasan-kerja.html>
- Kusmayadi, dan Sugiarto. 2000. *Metodelogi Penelitian dalam Bidang Kepariwisata*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press
- Ndraha, T. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pramesthi, R . A . 2010. *Analisis Pengaruh Stressor Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia di Jember. Jember: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.*

- Priyanto, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- _____, 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sembilan. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Siregar, S. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Soedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Toha, M. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wagner dan Hollenbeck. 1995. <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-pengertian-persepsi-menurut-ahli.html> (13-7-2016)
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Verawati, R . A . 2010. *Pengaruh Stressor Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD.Tape 82 di Bondowoso*. Jember: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Lampiran 1**KUISIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Perawat Rumah Sakit Jatiroto Lumajang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi sebagai syarat menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1), maka saya:

Nama : Sapta Yanuar

NIM : 120810201294

Memohon ketersediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk memberikan respond dan berkenenan menjawab pertanyaan atau pertanyaan yang tertera dalam kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian saya yang berjudul “Persepsi Perawat Tentang Budaya Kerja , Pemberian Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit Jatiroto Lumajang”

Informasi dan respon yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ i berikan ini bersifat tefrbatas, dalam artian hanya digunakan dalam penelitian ini saja dan idenitas responden serta jawaban yang diberikan terjamin kerahasiaannya. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati, saya berharap kesediaaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mengisi tiap butir pertanyaan kuisisioner dengan jujur dan sebenar-benarnya.

Atas perhatian dan kerja samanya, saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Sapta Yanuar

120810201294

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
Nama :
Jenis Kelamin : L/P
Umur : tahun
Lama Kerja : tahun
Status kepegawaian : Tetap / PKWT (coret salah satu)

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon dijawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang ada
2. Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap benar. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

SS :Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER

A. Budaya Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Instansi selalu mengkondisikan perawat untuk selalu tekun bekerja.					
2.	Instansi selalu memberikan kesempatan perawat untuk bertanggung jawab dalam menangani pasien.					
3.	Instansi selalu mengingatkan pada perawat agar selalu berhati-hati dalam menjalankan tugasnya.					
4.	Instansi selalu memberikan kepercayaan kepada perawat agar selalu bekerja dengan cermat.					
5.	Instansi selalu memberikan motivasi untuk berkembang agar lebih kreatif dalam menangani pasien.					

B. Pemberian Kompensasi (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa sangat puas dengan kompensasi yang di berikan instansi					
2	Tunjangan yang di berikan instansi (THR, uang lembur) sudah sangat sesuai dengan kebutuhan saya					
3	Besarnya intesif yang di berikan instansi sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan Pembayaran kopensasi yang di terapkan oleh instansi selalu tepat waktu					
4	Pembayaran kopensasi yang di terapkan oleh instansi selalu tepat waktu					

C. Lingkungan Kerja (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kondisi penerangan di tempat kerja saya sudah sangat baik					
2	Kondisi sirkulasi udara di tempat saya bekerja sudah sangat baik dan tidak menimbulkan bau tidak sedap					
3	Tidak ada suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi saya bekerja					
4	Pewarnaan ruang kerjayang ada menjadikan kondisi kerja menyenangkan					
5	Saya merasa di tempat bekerja saya, sudah memberikan ruang gerak yang membuat saya leluasa dalam memberikan pelayanan kepada pasien					
6	Saya tidak pernah merasakan adanya ancaman dari luar saat bekerja					
7	Hubungan saya dengan sesama maupun atasan terjalin baik tanpa ada rasa kecemburuan sosial					

D. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Instansi sudah memberikan beban kerja sesuai dengan profesi saya					
2	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan saya					
3	Interaksi sosial antar rekan kerja sudah sesuai dengan kemauan saya.					
4	Fasilitas yang tersedia sudah sangat sesuai dengan keinginan saya.					
5	Pemberian imbalan sudah sangat sesuai dengan keinginan saya.					
6	Instansi sudah memberikan kesempatan yang sama untuk berprestasi sesuai dengan profesi saya.					



Lampiran 2

REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN

No	Budaya Kerja (X1)					Σ	Rerata
	1	2	3	4	5		
1	4	4	4	4	4	20	4,0
2	4	4	5	4	5	22	4,4
3	5	5	4	4	4	22	4,4
4	5	5	5	5	5	25	5,0
5	5	5	5	5	5	25	5,0
6	5	4	5	5	5	24	4,8
7	4	4	3	3	3	17	3,4
8	5	5	5	4	4	23	4,6
9	4	4	4	4	4	20	4,0
10	4	5	4	5	5	23	4,6
11	4	4	4	4	4	20	4,0
12	4	5	5	5	5	24	4,8
13	4	4	4	5	4	21	4,2
14	5	5	4	4	4	22	4,4
15	4	4	5	5	5	23	4,6
16	4	4	4	4	4	20	4,0
17	4	4	4	4	4	20	4,0
18	5	4	4	4	2	19	3,8
19	4	4	4	4	3	35	3,8
20	4	4	4	4	4	36	4,0
21	5	5	5	5	5	41	5,0
22	4	4	5	5	4	40	4,4
23	4	4	4	4	4	39	4,0
24	5	5	5	5	5	44	5,0
25	5	5	5	5	5	45	5,0
26	4	4	4	4	4	42	4,0
27	4	4	4	4	4	43	4,0
28	4	4	4	4	4	44	4,0
29	4	4	4	4	5	45	4,2
30	4	5	5	5	5	49	4,8
31	4	4	5	5	5	49	4,6
32	4	4	4	4	4	48	4,0
33	4	4	4	4	4	49	4,0
34	4	4	4	4	4	50	4,0
35	5	4	5	4	5	53	4,6
36	5	5	5	5	5	56	5,0
37	4	4	4	4	4	53	4,0
Rerata	4,3	4,3	4,4	4,4	4,4	45,3	4,3

No	Pemberian Kompensasi (X2)					Σ	Rerata
	1	2	3	4			
1	3	3	2	3		11	2,8
2	4	4	3	4		15	3,8
3	5	5	4	4		18	4,5
4	3	4	3	4		14	3,5
5	4	5	5	4		18	4,5
6	5	5	5	5		20	5,0
7	2	4	2	2		10	2,5
8	1	2	3	5		11	2,8
9	4	4	2	4		14	3,5
10	5	5	5	5		20	5,0
11	3	4	4	4		15	3,8
12	5	5	5	5		20	5,0
13	4	4	4	4		16	4,0
14	4	4	4	4		16	4,0
15	4	5	4	5		18	4,5
16	4	4	4	4		16	4,0
17	4	4	4	3		15	3,8
18	2	3	1	3		9	2,3
19	4	3	4	4		30	3,8
20	4	4	4	4		32	4,0
21	4	4	4	4		33	4,0
22	3	4	4	4		33	3,8
23	4	4	3	4		34	3,8
24	4	4	4	5		36	4,3
25	4	4	4	5		37	4,3
26	4	4	4	4		38	4,0
27	4	4	4	4		39	4,0
28	4	4	4	4		40	4,0
29	4	4	4	4		41	4,0
30	4	4	4	4		42	4,0
31	4	5	4	5		44	4,5
32	4	4	4	4		44	4,0
33	3	3	4	3		43	3,3
34	4	5	4	4		47	4,3
35	4	4	3	5		46	4,0
36	5	3	4	4		48	4,0
37	4	4	4	3		49	3,8
Rerata	3,9	3,9	3,9	4,1		39,8	3,9

No	Lingkungan Kerja (X3)							Σ	Rerata
	1	2	3	4	5	6	7		
1	4	1	2	5	3	3	3	21	3,0
2	4	3	4	3	3	4	3	24	3,4
3	4	4	4	3	4	3	5	27	3,9
4	4	4	4	3	4	4	4	27	3,9
5	5	5	5	4	5	5	4	33	4,7
6	5	5	3	5	4	4	4	30	4,3
7	4	4	3	4	3	4	3	25	3,6
8	4	4	5	4	4	4	4	29	4,1
9	4	4	3	4	3	4	3	25	3,6
10	4	4	4	5	5	5	4	31	4,4
11	5	4	4	3	4	4	4	28	4,0
12	4	4	5	4	3	5	5	30	4,3
13	4	4	4	3	4	4	4	27	3,9
14	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
15	4	2	5	4	4	4	5	28	4,0
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
17	4	3	3	4	4	4	4	26	3,7
18	4	3	3	3	3	3	4	23	3,3
19	3	4	3	3	3	4	4	24	3,4
20	4	3	3	3	4	4	4	25	3,6
21	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
22	4	4	4	4	4	3	4	27	3,9
23	3	3	4	4	4	4	4	26	3,7
24	3	3	5	3	5	5	5	29	4,1
25	3	4	3	3	3	4	3	23	3,3
26	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
27	5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
28	3	3	3	3	3	4	3	22	3,1
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
30	3	3	4	2	4	4	4	24	3,4
31	4	2	5	4	4	4	5	28	4,0
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
33	4	3	3	4	4	3	4	25	3,6
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
35	4	4	4	4	4	4	5	29	4,1
36	5	4	4	5	5	5	5	33	4,7
37	3	4	3	4	4	3	4	25	3,6
Rerata	3,7	3,6	3,8	3,7	4,0	4,0	4,2	27,1	3,9

No	Kepuasan Kerja (Y)						Σ	Rerata
	1	2	3	4	5	6		
1	2	2	3	2	2	3	14	2,3
2	4	4	3	3	4	3	21	3,5
3	4	4	4	4	4	4	24	4,0
4	3	4	4	3	3	3	20	3,3
5	4	4	5	5	5	5	28	4,7
6	4	4	4	4	4	4	24	4,0
7	4	3	4	3	2	3	19	3,2
8	4	3	4	3	3	2	19	3,2
9	4	4	4	4	4	4	24	4,0
10	5	5	4	4	5	4	27	4,5
11	4	3	4	3	3	4	21	3,5
12	5	5	5	5	5	5	30	5,0
13	4	4	4	4	4	4	24	4,0
14	4	4	4	4	4	4	24	4,0
15	5	5	5	4	5	4	28	4,7
16	4	4	4	3	4	4	23	3,8
17	4	4	4	4	4	4	24	4,0
18	4	3	4	2	1	1	15	2,5
19	4	4	4	3	4	4	23	3,8
20	4	4	4	3	4	3	22	3,7
21	4	4	4	3	4	4	23	3,8
22	3	4	4	4	4	4	23	3,8
23	4	4	4	3	4	4	23	3,8
24	3	5	5	4	4	4	25	4,2
25	4	4	5	4	4	4	25	4,2
26	4	4	4	4	4	4	24	4,0
27	5	5	5	5	5	5	30	5,0
28	3	4	4	3	4	4	22	3,7
29	4	4	4	4	4	4	24	4,0
30	4	4	4	4	4	4	24	4,0
31	5	5	5	4	5	4	28	4,7
32	4	4	4	3	4	4	23	3,8
33	3	3	3	3	4	4	20	3,3
34	4	4	4	3	4	4	23	3,8
35	4	4	4	3	4	4	23	3,8
36	5	5	5	5	4	4	28	4,7
37	3	4	3	3	4	4	21	3,5
Rerata	3,9	4,2	4,2	3,6	4,1	4,0	23,9	3,9

Lampiran 3

Hasil Distribusi Frekuensi

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	25	59.5	67.6	67.6
	5.00	12	28.6	32.4	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	25	59.5	67.6	67.6
	5.00	12	28.6	32.4	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.4	2.7	2.7
	4.00	21	50.0	56.8	59.5
	5.00	15	35.7	40.5	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.4	2.7	2.7
	4.00	22	52.4	59.5	62.2
	5.00	14	33.3	37.8	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.7	2.7
	3.00	2	4.8	5.4	8.1
	4.00	19	45.2	51.4	59.5
	5.00	15	35.7	40.5	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.7	2.7
	2.00	2	4.8	5.4	8.1
	3.00	5	11.9	13.5	21.6
	4.00	24	57.1	64.9	86.5
	5.00	5	11.9	13.5	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.7	2.7
	3.00	5	11.9	13.5	16.2
	4.00	23	54.8	62.2	78.4
	5.00	8	19.0	21.6	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.7	2.7
	2.00	3	7.1	8.1	10.8
	3.00	5	11.9	13.5	24.3
	4.00	24	57.1	64.9	89.2
	5.00	4	9.5	10.8	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.7	2.7
	3.00	5	11.9	13.5	16.2
	4.00	22	52.4	59.5	75.7
	5.00	9	21.4	24.3	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	16.7	18.9	18.9
	4.00	25	59.5	67.6	86.5
	5.00	5	11.9	13.5	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.7	2.7
	2.00	2	4.8	5.4	8.1
	3.00	9	21.4	24.3	32.4
	4.00	22	52.4	59.5	91.9
	5.00	3	7.1	8.1	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.7	2.7
	3.00	11	26.2	29.7	32.4
	4.00	18	42.9	48.6	81.1
	5.00	7	16.7	18.9	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.7	2.7
	3.00	11	26.2	29.7	32.4
	4.00	20	47.6	54.1	86.5
	5.00	5	11.9	13.5	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	21.4	24.3	24.3
	4.00	23	54.8	62.2	86.5
	5.00	5	11.9	13.5	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	14.3	16.2	16.2
	4.00	25	59.5	67.6	83.8
	5.00	6	14.3	16.2	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	14.3	16.2	16.2
	4.00	23	54.8	62.2	78.4
	5.00	8	19.0	21.6	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

Frequency Table

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	37	37	37	37	37	37
	Missing	5	5	5	5	5	5

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.7	2.7
	3.00	6	14.3	16.2	18.9
	4.00	24	57.1	64.9	83.8
	5.00	6	14.3	16.2	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.7	2.7
	3.00	5	11.9	13.5	16.2
	4.00	24	57.1	64.9	81.1
	5.00	7	16.7	18.9	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	9.5	10.8	10.8
	4.00	25	59.5	67.6	78.4
	5.00	8	19.0	21.6	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.8	5.4	5.4
	3.00	16	38.1	43.2	48.6
	4.00	15	35.7	40.5	89.2
	5.00	4	9.5	10.8	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.7	2.7
	2.00	2	4.8	5.4	8.1
	3.00	3	7.1	8.1	16.2
	4.00	25	59.5	67.6	83.8
	5.00	6	14.3	16.2	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.4	2.7	2.7
	2.00	1	2.4	2.7	5.4
	3.00	5	11.9	13.5	18.9
	4.00	27	64.3	73.0	91.9
	5.00	3	7.1	8.1	100.0
	Total	37	88.1	100.0	
Missing	System	5	11.9		
Total		42	100.0		

Lampiran 4.

Uji Beda antara persepsi Perawat Tetap dan PKWT

T-Test Budaya Kerja

Group Statistics

Statuspegawai	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Reratabudayakerja Pegawai tetap	18	4.3333	.43925	.10353
PKWT	19	4.3368	.43743	.10035

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Reratabudayakerja	Equal variances assumed	.162	.690	-.024	35	.981	-.00351	.14417	-.29619	.28917
	Equal variances not assumed			-.024	34.875	.981	-.00351	.14419	-.29626	.28924

T-Test Pemberian Kompensasi

Group Statistics

Statuspegawai	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Reratakompensasi Pegawai tetap	18	3.8500	.83964	.19791
PKWT	19	3.9947	.25489	.05848

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Reratakompensasi	Equal variances assumed	15.559	.000	-.718	35	.478	-.14474	.20165	-.55410	.26463
	Equal variances not assumed			-.701	19.954	.491	-.14474	.20636	-.57527	.28579

T-Test Lingkungan Kerja

Group Statistics

Statuspegawai	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Reratalingkungankerja pegawai tetap	18	3.8944	.41511	.09784
PKWT	19	3.8684	.45832	.10515

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
	Reratalingkungankerja	.137	.713	.181	35	.858	.02602	.14402	-.26636	.31841
			.181	34.934	.857	.02602	.14363	-.26558	.31762	

T-Test Kepuasan Kerja

Group Statistics

Statuspegawai	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Reratakepuasankerja Pegawaitetap	18	3.7889	.72265	.17033
PKWT	19	3.9789	.42502	.09751

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Reratakepuasan kerja	Equal variances assumed	4.178	.049	-.982	35	.333	-.19006	.19363	-.58315	.20303
	Equal variances not assumed			-.968	27.208	.341	-.19006	.19626	-.59262	.21250

Lampiran 5

UJI VALIDITAS

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.630**	.479**	.303*	.203	.620**
	Sig. (1-tailed)		.000	.001	.034	.114	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	.630**	1	.479**	.520**	.453**	.755**
	Sig. (1-tailed)	.000		.001	.000	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	.479**	.479**	1	.765**	.714**	.885**
	Sig. (1-tailed)	.001	.001		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	.303*	.520**	.765**	1	.672**	.841**
	Sig. (1-tailed)	.034	.000	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	.203	.453**	.714**	.672**	1	.816**
	Sig. (1-tailed)	.114	.002	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37
X1	Pearson Correlation	.620**	.755**	.885**	.841**	.816**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.632**	.646**	.391**	.852**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.008	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.632**	1	.524**	.341*	.769**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.019	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	.646**	.524**	1	.477**	.856**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.001	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	.391**	.341*	.477**	1	.683**
	Sig. (1-tailed)	.008	.019	.001		.000
	N	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.852**	.769**	.856**	.683**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.369*	.232	.513**	.377*	.251	.242	.656**
Sig. (1-tailed)		.012	.083	.001	.011	.067	.075	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.2 Pearson Correlation	.369*	1	.216	.151	.307*	.350*	.092	.590**
Sig. (1-tailed)	.012		.100	.186	.032	.017	.293	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.3 Pearson Correlation	.232	.216	1	.036	.554**	.567**	.663**	.706**
Sig. (1-tailed)	.083	.100		.417	.000	.000	.000	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.4 Pearson Correlation	.513**	.151	.036	1	.326*	.203	.153	.519**
Sig. (1-tailed)	.001	.186	.417		.024	.115	.183	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.5 Pearson Correlation	.377*	.307*	.554**	.326*	1	.470**	.598**	.778**
Sig. (1-tailed)	.011	.032	.000	.024		.002	.000	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.6 Pearson Correlation	.251	.350*	.567**	.203	.470**	1	.310	.657**
Sig. (1-tailed)	.067	.017	.000	.115	.002		.031	.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3.7 Pearson Correlation	.242	.092	.663**	.153	.598**	.310	1	.656**
Sig. (1-tailed)	.075	.293	.000	.183	.000	.031		.000
N	37	37	37	37	37	37	37	37
X3 Pearson Correlation	.656**	.590**	.706**	.519**	.778**	.657**	.656**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.627**	.606**	.554**	.485**	.261	.709**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.001	.059	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	.627**	1	.662**	.708**	.791**	.564**	.885**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	.606**	.662**	1	.687**	.432**	.382**	.754**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.004	.010	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	.554**	.708**	.687**	1	.701**	.686**	.894**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	.485**	.791**	.432**	.701**	1	.813**	.876**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.004	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y6	Pearson Correlation	.261	.564**	.382**	.686**	.813**	1	.767**
	Sig. (1-tailed)	.059	.000	.010	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.709**	.885**	.754**	.894**	.876**	.767**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 6**UJI RELIABILITAS**

Budaya Kerja

Reliability Statistics X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	5

Pemberian Kompensasi

Reliability Statistics X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	4

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics X3

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	7

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6

Lampiran 7

UJI NORMALITAS DATA

Npar Test

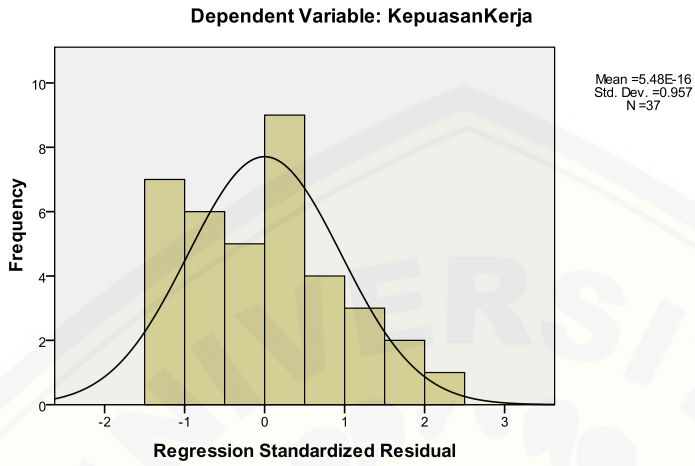
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JUMLAHX1	JUMLAHX2	JUMLAHX3	JUMLAHY
N		37	37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.5676	18.6486	27.1622	23.3243
	Std. Deviation	5.21505	5.74077	3.04150	3.48053
Most Extreme Differences	Absolute	.143	.137	.148	.180
	Positive	.143	.137	.148	.180
	Negative	-.082	-.074	-.122	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		.868	.835	.902	1.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.439	.489	.390	.183

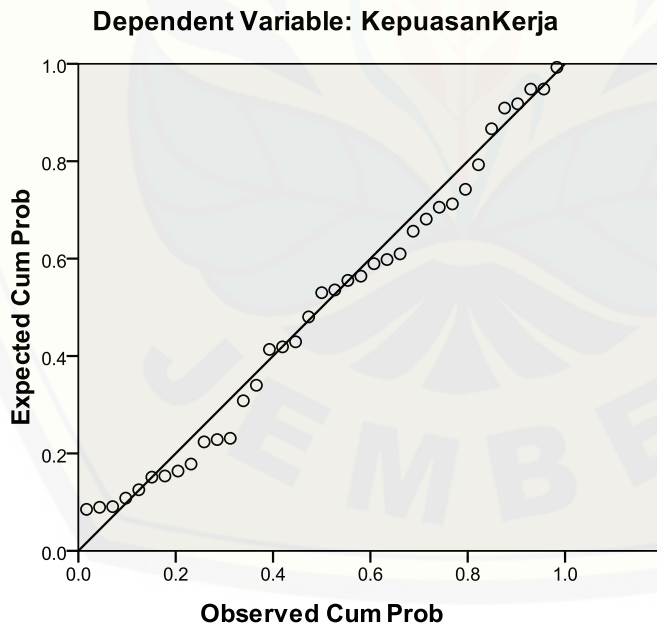
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 8

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.254	3.860		1.620	.115					
X1	-.491	.188	-.736	-2.612	.013	.282	-.414	-.284	.148	6.736
X2	.558	.173	.921	3.223	.003	.435	.489	.350	.144	6.926
X3	.690	.131	.603	5.249	.000	.693	.675	.570	.895	1.118

a. Dependent Variable Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.448	3	88.816	17.275	.000 ^a
	Residual	169.660	33	5.141		
	Total	436.108	36			

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.782 ^a	.611	.576	2.26742	.611	17.275	3	33	.000	2.078

a. Predictors: (Constant), X1,X2,X3

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 9

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.254	3.860		1.620	.115					
X1	-.491	.188	-.736	-2.612	.013	.282	-.414	-.284	.148	6.736
X2	.558	.173	.921	3.223	.003	.435	.489	.350	.144	6.926
X3	.690	.131	.603	5.249	.000	.693	.675	.570	.895	1.118

a. Dependent Variable Y

Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KepuasanKerja

