

Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.

Oleh

Eka Lestari Manalu

Pembimbing : Susi Hendriani dan Dewita S. Ningsih

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Emali: _Ekalestari43@yahoo.com

The Effect Of Work Environment and Communication on Employee Job Satisfaction at Bina Kasih Hospital Pekanbaru

ABSTRACT

The study to analyze the influence of Work Environment and communication on employee Job Satisfaction of medics. The population of this study was a;; medis of Bina Kasih Hospital {ekanbaru. The result of this indicate that the Work Environment has a significant effect on the job satisfactionof medics. Communication has a significant effect on the job satisfaction of medics. Work environment and communication positive effect on the job satisfactionof medics.

Keywords : Work Environment. Communication, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Untuk mampu menciptakan pelayanan yang berkualitas di butuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas pula. Kemampuan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan cakap merupakan kebutuhan prasyarat sukses bagi sebuah perusahaan. Reputasi perusahaan adalah merupakan modal pokok yang mencerminkan perusahaan pada kemampuan perusahaan untuk memuaskan kebutuhan jangka panjang pada karyawannya.

Tenaga kerja merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan di masa yang

akan datang. Tanpa adanya tenaga kerja, bisa di pastikan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai perusahaan yang diharapkan, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan.

Begitu juga dengan pengelolaan rumah sakit yang dilakukan dengan efektif dan efisien, harus di tunjang dengan tenaga yang memadai secara kualitas maupun kuantitas, pembinaan dan pengembangan tenaga kerja perlu waktu dan biaya yang tidak sedikit,

untuk itu perlu suatu kiat manajemen dalam perencanaan sumber daya manusia.

. Tuntutan dan kebutuhan pelayanan paramedis yang bermutu dimasa depan menghadapi era globalisasi merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar dan di tangani secara mendasar, terarah dan sungguh – sungguh oleh pihak rumah sakit. Di harapkan paramedis dapat memberikan pelayan yang bermutu kepada individu, keluarga, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan suatu manajemen pelayanan yang baik sehingga menciptakan rasa kepuasan bagi para pasien.

Lingkungan kerja merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan perasaan terganggu tenaga paramedis dalam melaksanakan tugasnya, apabila tenaga paramedis dalam melaksanakan tugasnya merasa terganggu maka kepuasan karyawan akan rendah dan tidak memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya jika tenaga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas maka kinerja akan meningkat.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam menentukan sampai seberapa jauh orang – orang dapat bekerja sama secara efektif mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Rivai,2004).

Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tulisan

oleh manusia, akan tetapi komunikasi yang terjadi dalam organisasi dewasa ini sudah menggunakan alat komunikasi yang canggih. Banyak manajer ini mengirim informasi dengan sistem sistem informasi manajemen yang kompleks, dimana disampaikan kepada penerima elektronik.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai- nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan pada setiap individu tersebut. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semaik tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan demikian sebaliknya.

Telaah Pustaka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif dan lainnya atau memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Martoyo,2005).

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang di capai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa bekerja terlalu keras dari pada yang lain dalam apertemen, tetapi

menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja seseorang sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Tolak ukur kepuasan mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan yang menentukan besarnya kontribusi mereka kepada perusahaan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (dalam T. Nuraini,2013) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut : 1) balas jasa yang adil dan layak, 2) penempatan kerja yang tepat sesuai keahlian, 3) berat ringannya pekerjaan, 4) suasana dan lingkungan pekerjaan, 5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, 6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan 7) sifat pekerjaan tersebut monoton atau tidak.

Menurut Gilmer (dalam Edi Sutrisno,2011) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut : 1) kesempatan untuk maju, 2) keamanan kerja, 3) gaji, 4) perusahaan dan manajemen, 5) pengawasan (supervisi), 6) faktor interistik dari pekerjaan, 7) kondisi kerja, 8) aspek

sosial dalam pekerjaan, 9) komunikasi, 10) fasilitas.

Teori _ Teori Kepuasan Kerja

Begitu banyak teori – teori yang membahas mengenai masalah kerja diantaranya (Rivai,2004)

a. Teori Ketidakpuasan (discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, sehingga apabila kepuasannya melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang di anggap akan didapatkan dengan apa yang di capai.

b. Teori Keadilan (equity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pulak tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Dua Faktor (two factor theory)

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg ini mengasumsikan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda.

1. Kepuasan (satisfies), adalah faktor – faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: a) pekerjaan yang menarik, b) kemajuan, c) kesempatan untuk berprestasi, d) kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi.

2. Ketidakpuasan (dissatisfied), adalah faktor – faktor yang menjadi ketidakpuasan yang terdiri dari : a) gaji/upah, b) pengawasan, c) hubungan interpersonal diantara teman sejawat dengan atasan dan dengan bawahan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif bagi pekerjaan karyawan. Dengan persanaan yang senang ditempat bekerja maka timbullah semangat kerja yang lebih baik sehingga dapat terlaksananya tujuan – tujuan organisasi.

Menurut Nelson (2003) fasilitas dan lingkungan organisasi secara keseluruhan bisa membuat perubahan yang sangat besar dalam sikap dan energi para karyawannya. meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan akan

mempunyai pengaruh terhadap karyawannya yang bekerja didalam perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja (Kartono, 2006).

Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.)

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Mulyana (2005) komunikasi adalah suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol – simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikiran yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator.

Menurut Wiranto (2004) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata – kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain – lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Fungsi Komunikasi

Pada suatu organisasi yang berorientasi komersial maupun sosial, tindak komunikasi dalam

suatu dalam lembaga tersebut akan melibatkan empat fungsi (Arni,2011), yaitu :

a. Fungsi informal

Informal yang di dapat setiap anggota organisasi dapat melaksanakan secara lebih pasti. Informasi pada dasarnya di butuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi.

b. Fungsi regulatif

Berkaitan dengan peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi, dimana atasan mempunyai hak untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan.

c. Fungsi persuasif

Dalam mengatur organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang di harapkan.

d. Fungsi integratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Beberapa hal yang diperlukan dalam menciptakan komunikasi yang efektif (Purwanto,2011)

a. Persepsi

Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan – pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan. Bila prediksinya tepat, audiens akan membaca dan menerima tanggapannya dengan benar. Audiens sebagai penerima pesan lalu akan mengantisipasi sebagai penerima

pesan, lalu akan mengantisipasi reaksi komukator untuk menyusun pesan penyesuaian untuk menghindarkan dalam komunikasi tersebut.

b. Ketepatan

Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir. Agar , komunikasi yang dilakukan mempunyai sasaran maka seorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka, apabila hal ini diabaikan maka yang muncul adalah miss comukation.

c. Kredibilitas

Dalam berkomunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang – orang yang dapat dipercaya. Demikian juga sebaliknya, komukator harus mempunyai suatu keyakinan akan inti pesan dan maksud yang ingin mereka sampaikan.

d. Pengendalian

Dalam berkomunikasi, komunikator harus mempunyai suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menagis, bertindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya, reaksi audiens tergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensny saat melakukan komunikator.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekabaru?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru dan variabel mana yang berpengaruh?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja paramedis pada paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru dan variabel mana yang berpengaruh?

Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai :

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap kepuasan paramedis pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Paramedis pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kepuasan Paramedis pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan terutama tentang lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan kepada pihak Rumah Sakit Bina Kasih mengenai lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja.
3. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi dan menambah wawasan bagi pihak – pihak lain yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang penelitian dan teori yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru yang beralamat di Jalan Samanhudi No.3-5 Pekanbaru 28803. Populasi

merupakan keseluruhan objek yang akan di teliti. Di dalam penelitian ini populasinya adalah Paramedis Rumah Sakit Bina Kasih pekanbaru yang berjumlah 72 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus yang mengambil seluruh karyawan sebanyak 72 orang. Apabila populasi < 100 orang maka pengambilan sampel dapat menggunakan metode sensus dimana menurut metode ini seluruh populasi di jadikan sampel (Sumarsono, 2004).

Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang berupa tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan melalui penyebaran kuisisioner dan hasilnya digunakan untuk penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data yang dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh RS. Bina Kasih Pekanbaru.

Untuk dapat mengumpulkan data – data di atas, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Cara mengumpulkan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pihak – pihak yang di anggap dapat menerangkan tentang masalah yang di teliti.

b. kuisisioner

Penyebaran kuisisioner yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang

diteliti. Kuisisioner disusun berdasarkan item – item, metode dan pengukurannya menggunakan skala ordinal. Data dalam penelitian ini adalah data Ordinal.

Analisis data

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Arikunto,2006).

Dalam Sugiono (2005) formula dari model regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = kepuasan kerja

x_1 = lingkungan kerja

x_2 = komunikasi

b_0 = konstanta

b_1 & b_2 = koefisien regresi

e = koefisien pengganggu (error)

Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2006) “ Uji validitas digunakan mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Analisa reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunnaly dalam Imam Ghozali,2006).

Uji t (Uji parsial)

Pengujian secara individual (uji-t), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial variabel *independen* (lingkungan kerja dan komunikasi) terhadap variabel *dependen* (kepuasan kerja). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis H_1 dan H_2 dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel *independen* (Lingkungan kerja dan Komunikasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen* (kepuasan kerja). Dengan tingkat signifikan (α) 5 persen, $df_1 = k$, dan $df_2 = n-k-1$, diperoleh nilai F_{tabel} . Kemudian nilai F_{tabel} dibandingkan dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai F tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu diterima atau ditolaknya hipotesis.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2007)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil pengujian masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja. Diketahui t hitung $(8,155) > t$ tabel $(1,995)$ dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Komunikasi. Diketahui t hitung $(3,380) > t$ tabel $(1,995)$ dan $\text{Sig. } (0,001) < 0,05$. Artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
Dari hasil pengujian tersebut, dapat di ambil kesimpulan yaitu :
 - a. Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja paramedis dir rumah sakit Bina Kasih pekanbaru adalah terbukti, dimana nilai

F hitung $> F$ tabel yaitu $(47,970 > 3,130)$

- b. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis di rumah sakit Bina Kasih Pekanbaru adalah terbukti, dimana nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $((8,155 > 1,995)$.
- c. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis rumah sakit Bina Kasih Pekanbaru adalah terbukti, dimana nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $((3,380) > 1,995)$.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki arti yang penting dalam proses menyelesaikan pekerjaan di dalam organisasi. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik akan menambah gairah dalam bekerja. Paramedis akan semampu mungkin menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila kepuasan karyawan belum terpenuhi maka pencapaian didalam bekerja juga akan menurun.
Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis di Rumah

Sakit Bina Kasih Pekanbaru, dimana hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $(47,970 > 3,130)$.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan adalah lingkungan kerja. Praktek atau kegiatan perusahaan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor lingkungan kerja (Dessler, 2004).

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru, yang mana hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $((8,155 > 1,995)$ hal ini dapat dilihat pengujian hasil uji t diperoleh tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang dikemukakan sebelumnya yaitu diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis adalah benar (dapat diterima).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (dalam As'ad 2003) salah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

adalah komunikasi. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. Yang mana hasil pengujian menyatakan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $((3,380 > 1,995)$. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang dikemukakan sebelumnya adalah diduga komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis adalah benar (dapat diterima).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ;

1. Variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru

3. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Bina Kasih pekanbaru.

Saran

1. Disarankan kepada Pihak Instansi Rumah Sakit

Pihak rumah sakit sebaiknya dapat memperhatikan hal – hal yang penting di dalam Rumah sakit seperti kenyamanan, sirkulasi udara, dan fasilitas yang di berikan di rumah sakit agar paramedis dapat bekerja dengan baik sehingga dapat memberikan rasa kepuasan dalam bekerja.

2. Disarankan kepada Pihak Manajemen Rumah sakit

Untuk mengetahui kepuasan paramedis dalam menangani pasien dan hubungan timbal balik antara paramedis dengan paramedis dan kepada pimpinannya agar terciptanya hubungan kerja yang baik dalam melayani pasien agar dapat memenuhi standar yang dicapai didalam Rumah sakit.

3. Bagi peneliti selanjtnya atau ilmu pengetahuan

Mahasiswa yang membaca hasil penelitian ini, diharapkan mampu melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan paramedis yang lebih baik lagi dan mampu menyempurnakan hasil peneltian selanjutnya dengan menggunakan variabel lain diluar penelitian ini.

Daftar Pusaka

Ahyari, Agus. 2004. *Manajemen Produksi*, Jakarta : Universitas Terbuka

Arni, Muhammad. 2001. *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta

Benyamin Molan, Edisi kedua. Penerbit: PT. Prenhalindo. Jakarta

Desler, Gary, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Drs. Benyamin Molan, Edisi Kedua. Penerbit: PT. Prenhalindo, Jakarta

Doren B, 2007. *Strategi komunikasi manajemen menentukan kepuasan kerja Telecommuting*

Ghozali, Imam, 2006, Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Hasibuan Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Hj. Nuraini, T. 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yayasan Ainisyam, Pekanbaru

Luthans,Fred.2006.*Perilaku Organisasi*,Edisi Sepuluh,Andi Publisher,Jakarta

Martoyo Susilo, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta

Mulyana Dedi, 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Nelson,Bob.2003.*1001 Cara Memperdayakan Karyawan*,Prestasi Pusaka Djambatan,Jakarta

Wiranto,2004, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Grasindo, Jakarta