

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD PETALA BUMI PROVINSI
RIAU**

Oleh:

Yosi Fatmala Sari

(Yosifatmala11295@gmail.com)

Pembimbing :Drs. Kasmirudin, M.Si

Program Studi Adminstrasi Bisnis

Jurusan Ilmu Adminstrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28298

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of quality of work life and work motivation to job satisfaction nurse RSUD Petala Bumi Riau Province.

The method of this research is descriptive and quantitative using SPSS 21 program, where the sample used is non-civil servants with respondents 48 people. For sampling technique used census method. Data collection techniques through questionnaires, observations and interviews.

The result of analysis using validity test, reliability test, test of determination, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test so that it can be seen that the variable of quality of work life have a significant effect on nurse job satisfaction, that work motivation significantly influence job satisfaction nurse, and have a significant effect between quality of work life and work motivation to nurse job satisfaction.

Keywords: quality of work life, work motivation, and job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di lingkungan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Hasibuan:2005).

Kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja adalah dua hal yang paling penting dan mendasar dalam perilaku organisasi saat ini. Organisasi sebagai sistem, perlu adanya koordinasi dan efisiensi satu sama lain diantara subsistem. Salah satu yang paling penting dari subsistem ini adalah sumber daya manusia, dan hal ini adalah salah satu prioritas yang paling penting dalam organisasi (Hasibuan: 2005). Perhatian yang cukup terhadap tenaga kerja menyebabkan berkembangnya bakat dan mencegah masalah lebih lanjut bagi organisasi dan manajemen. Saat ini, ada banyak organisasi yang menyediakan sistem layanan terpadu menguntungkan, yang termasuk tunjangan keluarga untuk karyawan mereka.

Motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya (Suprihanto, 2003). Kebutuhan dan keinginan karyawan harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik melalui suatu pendekatan manajemen SDM. Salah satu fungsi yang penting pada manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pemeliharaan. Fungsi pemeliharaan

adalah bagaimana menciptakan kondisi kerja agar karyawan tetap berkomitmen pada organisasi (Hasibuan, 2005).

Kepuasan kerja terjadi apabila stimulus yang dirasakan sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan individu, sedangkan ketidakpuasan timbul apabila stimulus tidak sesuai dengan kebutuhan individu. Menurut Luthans (2006) ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Pembayaran (insentif/tunjangan), pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, supervisi.

RSUD Petala Bumi Provinsi Riau memiliki perawat yang cukup banyak. Untuk itu rumah sakit diharapkan mampu meningkatkan perawatnya, sehingga jika kinerja perawat meningkat akan berdampak pada produktifitas yang meningkat dan jika kualitas karyawan menurun maka akan berdampak juga pada produktifitas yang menurun. Turunnya produktifitas sangat dipengaruhi bagi kelangsungan hidup perusahaan tersebut dan juga terhadap output yang dihasilkan baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan, penulis merumuskan masalah yang dihadapi oleh RSUD Petala Bumi Provinsi Riau, dengan tujuan untuk membantu masalah agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam pembahasan. Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja RSUD Petala Bumi Provinsi Riau”**.

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap motivasi kerja RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Schemerhorn, Hunt, dan Obsorn (2005) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai *quality of work life is the overall quality of human experiences in the workplace. It is reminder that high performance in any work setting can and should be accomplished by high levels of job satisfaction*, yang artinya kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja.

Cascio Wayne (1992), Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

Menurut Wayne (2003) dalam teori *Quality of work life* dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara

efektif. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan perlu dilakukan pelatihan yang extensif untuk menambah rasa percaya diri dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu sebagai karyawan dalam perusahaan seringkali harus bekerja melebihi jam kerja dan hari kerja, sehingga karyawan membutuhkan waktu kerja yang fleksibel untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu menyikapi dengan sebaik-baiknya setiap aspek dari QWL dengan tujuan agar hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan dapat berjalan dengan baik yang bermuara pada peningkatan kinerja.

MOTIVASI KERJA

Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan. Karena itu, individu dan organisasi bersifat saling berhadapan, maka harus tersedia paduan yang sesuai dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemuasan kebutuhan.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1992). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini

tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Hipotesis

- H1 : Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Petala Bumi.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Petala Bumi.
- H3: Diduga kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Petala Bumi.

Metode Penelitian

Lokasi dan objek penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah pekanbaru dengan objek penelitian yaitu pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Jl. Dr. Soetomo, Pekanbaru, Riau. Objek penelitian adalah mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat NonPNS RSUD Petala Bumi Provinsi Riau yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel), sejumlah 48 orang sedangkan yang menjadi key informan adalah Manajer dan Bagian SDM RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode wawancara, koesioner dan observasi (Husein, 2003).

Wawancara

Wawancara dilakukan kepada *key informant* dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan penelitian ini.

Koesioner

Dalam penelitian ini, koesioner bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam koesioner.

Observasi

Suatu cara pengumpulan data dengan cara meninjau langsung kepada objek masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif Penerapan Kualitas Kehidupan Kerja RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Penerapan Kualitas Kehidupan Kerja Pada pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau secara keseluruhan terkategori “sangat baik”. Dimana yang paling sangat setuju adalah lingkungan kerja dengan skor tertinggi dan yang lemah pada rekturisasi kerja dimana dimensi ini terkategori dalam skor terendah dari yang lainnya. Ini jelas menunjukkan Penerapan Kualitas Kehidupan Kerja pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Analisis Deskriptif Penerapan Motivasi Kerja RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Pelaksanaan motivasi kerja pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau terkategori sangat baik. Dimana yang paling baik dilaksanakan adalah pada dimensi Gaji Yang Adil Dan kompetitif dan pada dimensi rasa aman dalam bekerja dengan skor tertinggi. Ini jelas menunjukkan pelaksanaan motivasi kerja yang baik dikalangan perawat pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Dengan baiknya pelaksanaan motivasi kerja dalam rumah sakit maka akan terciptanya rasa tanggungjawab yang besar dari diri perawat dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Analisis Deskriptif Penerapan Kepuasan Kerja RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

Pelaksanaan kepuasan kerja pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau terkategori sangat baik. Dimana yang paling baik dilaksanakan adalah pada dimensi promosi pekerjaan dan pembayaran/gaji dan nilai yang paling rendah adalah dimensi rekan kerja. Ini jelas menunjukkan pelaksanaan kinerja

perawat yang baik dikalangan perawat pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Dengan baiknya pelaksanaan kinerja perawat dalam perusahaan maka akan terciptanya keinginan untuk bekerja dengan baik dan memuaskan dalam diri perawat. Dalam artian perawat akan bersemangat dalam bekerja dan akan timbul rasa cinta pada pekerjaannya.

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item – total corelation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 48 orang, maka dapat diperoleh nilai r_{tabel} melalui *degree of freedom = n - 2*, jadi *degree of freedom = 48 - 2 = 46*, maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat = 0,285.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang valid. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dimana variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai diatas 0,60. Dan nilai r_{table} dapat diperoleh melalui r_{table} nilai $r_{product}$ moment $n = 48$, dan taraf signifikan 5%, maka $r_{table} = 0,285$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-onstruk pernyataan yang

merupakan dimensi dari variabel-variabel adalah reliable atau dapat diterima.

Tabel 1
Rekapitulasi Uji Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.734	2.1841

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja
Sumber : Data Olahan 2017

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai R² sebesar 0,739 atau 73,9%. Artinya adalah bahwa variabel independen (kualitas kehidupan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 73,9%. Sedangkan sisanya sebesar 26,1 % (100% - 73,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Koefisien Determinasi (R²) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja perawat, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,860 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja mempunyai tingkatan hubungan sebesar 86% artinya hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimiliki mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai R² sebesar 0,739 atau 73,9%. Artinya adalah bahwa variabel independen (kualitas kehidupan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 73,9%. Sedangkan sisanya sebesar 26,1 % (100% - 73,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Uji Signifikan Individu (Uji t) Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk df =46 pada alpha 5% /2 atau 0,05/2= 0,025 adalah sebesar 0,285. Nilai t hitung sebesar 11,424 > t tabel 0,285 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja perawat diterima. Hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan penerapan motivasi yang positif maka akan mempengaruhi kinerja perawat.

Tabel 2
Rekapitulasi Uji Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.666	3.187		6.171	.000
	Motivasi Kerja	.656	.104	.681	6.301	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2018

Regresi Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat, sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,666 + 0,656X$$

Dimana:

Y= variabel terikat

X= variabel bebas

a= nilai konstanta

b= koefisien arah regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk motivasi kerja bernilai positif, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2. Nilai konstanta sebesar 16,666, artinya jika motivasi kerja nilainya 0, maka nilai kepuasan kerja perawat adalah sebesar 16,666.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,656 : artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka akan berdampak pada

kepuasan kerja perawat. Yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,656 poin.

Koefisien Determinasi (R²) Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Diperoleh R² (R square) sebesar 0,463 atau 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas X₂ (motivasi kerja) terhadap variabel terikat Y (kepuasan kerja) sebesar 46,3%. Sedangkan persentase sisanya sebesar 53,7% (100% - 46,3%) dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Uji Signifikan Individu (Uji t) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka df= 46 pada alpha 5%/2 atau 0,05/2= 0,025 adalah sebesar 0,285. Nilai t hitung sebesar 7,067 > t tabel 0,285 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat diterima.

Koefisien Determinasi (R²) Berganda

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui R² (R Square) sebesar 0,815 atau 81,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 81,5% dan hubungan yang diberikan adalah sangat kuat dengan besar 0,815. Sedangkan persentase sisanya sebesar 18,5% (100% - 81,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Simultan (Uji F/ ANOVA)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 98,795 dengan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = df_1 = k \quad df_2 = n - k - 1$$

Dimana: n= jumlah sampel

k= jumlah variabel bebas

$$F_{\text{tabel}} = df_1 = 2 \quad df_2 = 48 - 2 - 1 =$$

45

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F_{tabel} pada df₁ = 2 dan df₂ = 45 adalah 3,20. Hal ini berarti F_{hitung} (98,795) > F_{tabel} (3,20) dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. Jadi hipotesis kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai penerapan nilai-nilai kualitas kehidupan kerja pada perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau sudah cukup baik,

artinya kualitas kehidupan kerja pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau sudah memenuhi standarisasi yang diterapkan oleh rumah sakit. Ini jelas menunjukkan penerapan Kualitas Kehidupan Kerja yang kuat sudah terlaksana dikalangan perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.

2. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau sudah dilakukan dengan baik dan sudah tepat untuk dilaksanakan. Ini jelas menunjukkan pelaksanaan motivasi kerja yang baik dikalangan perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Dengan baiknya penerapan motivasi kerja dalam rumah sakit maka akan terciptanya rasa tanggungjawab yang besar dari diri perawat dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun dilihat dari dimensi kehadiran masih belum optimal untuk motivasi kerja yang diterapkan oleh RSUD Petala Bumi Provinsi Riau.
3. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau sudah terlaksana dengan baik dan sudah tepat untuk dilaksanakan. Ini jelas menunjukkan penerapan kepuasan kerja yang baik dikalangan perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Dengan baiknya penerapan kepuasan kerja dalam rumah sakit maka akan terciptanya keinginan untuk bekerja dengan baik dan

memuaskan dalam diri perawat. Dalam artian perawat akan lebih bersemangat dalam bekerja dan akan timbul rasa cinta pada pekerjaannya.

4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja ada pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin rumah sakit menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik maka kepuasan kerjanya akan meningkat.
5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin rumah sakit melaksanakan motivasi kerja yang baik maka kepuasan kerja akan meningkat.
6. Hasil uji F menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simulatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. Hal ini berarti semakin optimal kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja perawat maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan

mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukkan bagi pihak RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak RSUD Petala Bumi Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Rumah Sakit harus meningkatkan keamanan kerja perawat. Peningkatan keamanan kerja dimaksudkan untuk melindungi para perawat ketika sedang bekerja dan dapat melindungi asset atau fasilitas yang dimiliki rumah sakit. Keamanan kerja yang terjamin akan dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang baik, aman dan nyaman bagi perawat.
2. Untuk mengurangi beban terhadap perawat sebaiknya rumah sakit memberikan kebebasan kepada perawat sehingga perawat mampu menyelesaikan pekerjaan sesulit atau seberat apapun dengan keadaan suasana kerja yang nyaman. Rasa nyaman dan puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai keinginan dengancara sendiri tetapi masih tetap sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan rumah sakit dapat membantu mengurangi beban pikiran perawat ketika perawat berada dirumah.
3. Rumah sakit sebaiknya meningkatkan kesejahteraan perawat melalui peningkatan dalam pemberian insentif bagi perawat seperti tunjangan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perawat, karena dengan pemberian insentif yang sesuai,

perawat dapat merasakan timbal balik antara rumah sakit dengan perawat. Apabila perawat merasa dihargai oleh rumah sakit maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada produktivitas rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*, jurnal *Economia Vol. 8 No. 1*. Jepara: STIENU Jepara.
- Armstrong, Michael. 2005. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineke Cipta.
- As'ad, moh. 2001. *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey : Prentice Hall
- Devi, Eva Kris Diana. 2009, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, Tesis Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Aksara
- John R. Schermerhorn, Jr., James G . Hunt, dan Richard N. Osborn, *Managing Organizational Behavior*(John Wiley & Son,1985), hlm. 52.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Dedi. 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi:Studi Kasus Pada Dosen Di Universitas Singaperbangsa Karawang*, *Jurnal Manajemen Vol.09 No.3*. Kerawang: Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Parwanto dan Wahyuddin . 2006. *Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Surakarta*. *Jurnal Daya Saing : Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Prasetyo, Edhi ,M. Wahyuddin . 2012, *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace*

- Hotel Di Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba Empat
- Robbins, S., & Timothy A. J., 2008, "Perilaku Organisasi, *Organizational Behavior*", Buku Terjemahan, Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif SDM*. Jogjakarta: Gava Media.
- Taylor, J. 1977. *Job satisfaction and Quality of Working Life: A Reassessment*. *Journal of Occupational Psychology*, 50, 243-252.
- Usman, Husain. 1995. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, Tamzil. 2013. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Motivasi Kerja*

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Balikpapan. Balikpapan: Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan.