

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD BENGKALIS
(Studi Kasus Pada Perawat Non-PNS RSUD Bengkalis)**

Oleh : Hairunisya

Pembimbing : Kasmirudin

Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research did at RSUD Bengkalis which is located on St Kelapapati Tengah No 90, Bengkalis. The problem in this study is nurse's take attendance level during lastest five years. Case assumption there is problems from job satisfaction. The purpose of this research was to detect the effect of organization culture, quality of work life to nurse's Non-PNS job satisfaction of RSUD Bengkalis. This research used quantitative descriptive methode with SPSS program. Sample of this research was 57 people wich is taken from total population. Data obtained from questionnare then process to tested by means of SPSS 23 program. Testing analysis from this research are $Y = -1.695 + 0,376 X_2$. Research that has been done show the result that the responden's response to prganizarion culture and quality of work life in the category is good., whereas jpb satisfectiion on the category good enough. While the t test has been carried out show that organization cultur and quality of work life variables partially have a significant effect to job satisfaction. The F test result show that simultanteous organization culture and quality of work life habe a significant effect to job satisfaction. As for caculation of the coefficient of determination (R^2) obtained Adjusted R Square are 0,861. This show that organization culture and quality of work life an effect of 86,1% on the nurse's job satisfaction of RSUD Bengkalis. While the remaining 13,9% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Organization Culture, Quality of Work Life, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya zaman yang diikuti pula globalisasi yang tidak dapat dihindari disegala aspek kehidupan manusia. Salah satu ciri utama kehidupan dimasa sekarang dan masa yang akan datang adalah terjadinya perubahan yang sangat cepat dalam lingkungan kehidupan manusia. Dimana ia akan membawa perubahan dan perkembangan. Dunia bisnis juga tidak luput dari perubahan ini. Persaingan di dunia bisnis yang ketat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing yang kuat dan efisien. Untuk meningkatkan efisiensi itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti sumber daya modal, teknologi, dan uang. Hal ini dikarenakan manusia itu sendiri yang mengendalikan sumber daya lainnya tersebut. Manusia yang memilih teknologi yang digunakan, manusia yang mencari modal, manusia yang mengendalikan dan memeliharanya. Dalam kata lain, sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan bersaing secara terus menerus. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi hal yang sangat penting (Soekidjo, 2003).

Dalam usaha pengembangan manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan swasta maupun instansi pemerintah dibutuhkan pengetahuan dan teknik-teknik manajemen yang baik tentang aspek-aspek yang terkandung dalam organisasi. Perusahaan perlu menciptakan strategi lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan akan merasa puas dapat dilihat dari berbagai aspek (Robbins dan Judge, 2008). Perilaku individu dalam organisasi yang perwujudannya merupakan keluaran

manusia dapat berupa produktivitas, absensi, pergantian karyawan dan kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak dipenuhi, maka akan terjadi kemerosotan kerja karyawan seperti sering melamun, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Hasibuan, 2007). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Keadaan tersebut untuk jangka yang lebih panjang akan dapat meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi (Ace, 2017). Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang, sehingga perusahaan harus menjaga faktor-faktor yang berpengaruh sehingga kinerja dapat terpenuhi secara maksimal (Koesmono, 2005).

Ada banyak penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, salah satunya adalah yang dilakukan oleh Koesmono (2005). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan Nur (2008). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Widyanto (2014) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Rani

(2009). Hasilnya juga sama, bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.

Selain budaya organisasi, hal penting lain yang perlu disadari oleh perusahaan adalah bahwa karyawan bukan hanya sebagai sebagai salah satu faktor produksi. Namun perkembangan teknologi dalam produktivitas jauh lebih penting dibandingkan dengan unsur manusia yang terdapat didalamnya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja atau dikenal dengan *quality of work life*.

Ada banyak penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai pengaruh kualitas kehidupan terhadap kepuasan kerja. salah satunya dilakukan oleh Kusuma (2005). Berdasarkan hasil analisis PLS kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Shanti (2016) yang hasil pengujian mendapatkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Ace (2017) menyatakan hal yang sama, bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial bagi kalangan investor karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkan jasa kesehatan khususnya rumah sakit. Perkembangan jumlah rumah sakit sudah menunjukkan situasi bisnis yang sangat kompetitif, setiap tahun angka pertumbuhan jumlah rumah sakit tahun 2015 mencapai angka 5,00%. Mayoritas rumah sakit di Indonesia sudah menunjukkan pergeseran kearah *profit oriented*. Hal ini disebabkan karena masuknya Indonesia ke dalam persaingan pasar bebas yang mengharuskan kita untuk merubah cara pandang terhadap rumah

sakit (<https://biasta.wordpress.com/> dalam Kasmiruddin, 2017).

Bengkalis merupakan salah satu kota di Provinsi Riau, menjadi kota yang memiliki peluang investasi pada bisnis rumah sakit. Ini terlihat dari tingkat perkembangan rumah sakit di Bengkalis mencapai angka 4,69% pada tahun 2015 (<https://www.mri-research-ind.com/>).

Dalam situasi kompetitif, rumah sakit berlomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan melalui peningkatan kualitas kerja karyawan atau sikap dan perilaku perawat (Kasmiruddin, 2017). Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan inilah pemimpin rumah sakit perlu memberikan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu rumah sakit yang ada di Bengkalis yang memiliki visi sebagai rumah sakit rujukan yang paripurna adalah RSUD Bengkalis. RSUD Bengkalis adalah Rumah Sakit Daerah kelas C yang sedang berkembang dalam rangka berupaya memperbaiki mutu pelayanan yang seiring dengan perubahan nilai dalam masyarakat yang meningkatkan harapan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik. Dalam penelitian ini, saya menjadikan RSUD Bengkalis sebagai objek penelitian.

RSUD Bengkalis merupakan rumah sakit milik pemerintah, yang mana perawat atau pekerja di dalamnya ada yang PNS dan Non-PNS. Masing-masing perawat tersebut mempunyai kinerja yang berbeda baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga penting untuk mengetahui bagaimana perbandingan kinerja antara perawat pemerintah dengan perawat swasta. Berdasarkan realita yang ada bahwa rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah seringkali tidak sesuai dengan slogan yang mereka keluarkan seperti keramahan dan kenyamanan menjadi prioritas mereka, namun tidak dijumpai dalam realita. Seperti pelayanan yang tidak ramah dan terkesan lamban, ruangan kurang tertata rapi dan semrawut. Seharusnya dengan seperti itu, pemerintah harus memperhatikan kualitas

layanan rumah sakit mereka. Apalagi rumah sakit negeri adalah pilihan bagi sebagian masyarakat kelas bawah dan menengah. Jangan hanya karena mereka yang datang menggunakan biaya jaminan kesehatan sehingga tidak begitu dianggap. Inilah yang menunjukkan bahwa jaminan kesehatan dari pemerintah tidak sebanding dengan tujuan rumah sakit yang melayaninya. Berbeda dengan rumah sakit swasta, pelayanan rumah sakit begitu ramah dan cepat. Belum lagi suasana ruang yang tertata rapi, bersih, dan wangi. Pasien dijunjung tinggi sehingga rasa nyaman itu dianggap sebanding dengan biaya mereka yang tinggi juga. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek hanya perawat Non-PNS saja, hal tersebut dianggap lebih relevan dengan variabel judul yang diangkat.

Hasil pra survey yang dilakukan peneliti terhadap perawat RSUD Bengkalis dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi di RSUD Bengkalis, seperti:

1. Masih ada beberapa perawat yang datang terlambat masuk kerja
2. Masih ada beberapa perawat yang pulang belum waktunya
3. Masih ada beberapa perawat yang masih bermain pada jam kerja
4. Masih ada beberapa perawat yang kurang menanggapi keluhan pasien

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu **BAGAIMANA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD BENGKALIS.**

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pada RSUD Bengkalis

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kualitas kehidupan perawat RSUD Bengkalis
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja perawat pada RSUD Bengkalis
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bengkalis
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bengkalis
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bengkalis

Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis
Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang penulis peroleh dibangku perkuliahan dan mencoba membandingkan dengan praktik yang ada di lapangan serta menambah pemahaman penulis.
- b. Bagi Rumah Sakit
Sebagai bahan masukan bagi rumah sakit yang dapat dijadikan acuan bahwa perlunya penciptaan budaya organisasi yang cocok dan kualitas kehidupan yang kondusif dalam bekerja, dengan demikian diharapkan dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Kerangka Teori

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi (Glaser dalam Koesmono,

2005). Hal senada juga dikatakan oleh Kreitner dan Kinicki (1995) bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingatkan anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Disamping itu Hofstede (1986) mengatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Lain halnya dengan Robbins (1996), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama.

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak (Koesmono, 2005).

a) Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik utama yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi (Robbins, 2002):

1. Inovasi dan pengambilan resiko, tingkat daya pendorong pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi terhadap hasil, tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu, tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap team, tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur didalam team bukan secara perorangan.
6. Agresifitas, tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas, tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan.

B. Kualitas Kehidupan

Cassio (2006) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

French et al, 1990 dalam Ace (2017) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia. Kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif, dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional.

a) Dimensi Kualitas Kehidupan

Untuk mengukur tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja perlu dikembangkan dimensi dari kualitas kehidupan kerja dan dari dimensi tersebut dapat dikembangkan indikator untuk mengukur kualitas kehidupan kerja. Lokanadha dan Mohan dalam Wirawant (2015) mengemukakan lima dimensi dari kualitas kehidupan kerja sebagai berikut:

1. Kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Kesehatan dan kesejahteraan pekerja adalah aspek fisik dan psikologi dari individu yang bekerja dalam lingkungan kerja.
2. Sekuriti pekerjaan. Perubahan dramatik tenaga kerja dalam lingkungan kerja menyebabkan perubahan organisasi. Perubahan organisasi seperti perampingan, efisiensi organisasi dan alih daya telah memengaruhi loyalitas, moril, motivasi, dan sekuriti pekerjaan para karyawan. Sekuriti pekerjaan merupakan aspek sentral dari lingkungan kerja.
3. Kepuasan kerja. komponen kognitif dan perilaku kemudian ditambahkan kepada kualitas kehidupan kerja. Aspek kognitif melukiskan kepercayaan. Pegawai dapat percaya bahwa pekerjaannya menarik, menstimulasi atau sebaliknya. Komponen perilaku melukiskan kecenderungan perilaku pegawai kearah pekerjaannya. Tindakan menghadiri pekerjaannya secara tetap, kerja keras dan bermaksud untuk tetap tinggal dalam kepuasan kerja.
4. Pengembangan kompetensi. Pertumbuhan keterampilan dan pengetahuan merupakan aspek penting dari pengembangan kompetensi yang meningkatkan kualitas kehidupan kerja. oleh karena itu, pengembangan kompetensi dioperasionalkan sifat

dari pekerjaan yang menyediakan peluang dan menstimulasi perkembangan dalam keterampilan dan pengetahuan, baik untuk karis maupun pengembangan organisasi.

5. Keseimbangan pekerjaan dan nonpekerjaan. Komponen utama kualitas kehidupan kerja yang penting bagi pegawai dan majikan adalah hubungan antara pekerjaan dan kehidupan di rumah. Dalam lingkungan yang kompetitif adalah suatu hal yang sulit untuk memisahkan rumah dengan kehidupan kerja. Para pegawai dewasa ini lebih mungkin untuk mengekspresikan keinginan yang kuat untuk mempunyai keseimbangan antara karir, kehidupan keluarga dan aktivitas waktu senggang dan bersenang-senang.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Jauvani, 2009).

Locke dalam Luthans (2011) memberikan defenisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Defenisi lainnya dikemukakan oleh Knicki dan Fugate dalam Kaswan (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi

terhadap berbagai fase pekerjaan seseorang. Pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Tepatnya orang bisa relatif puas dengan satu atau beberapa aspek pekerjaannya, tetapi mungkin tidak puas dengan satu aspek atau beberapa aspek lain dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga merupakan penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya. Pegawai menilai seberapa bahagia dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan, penyelia, maupun lingkungan pekerjaan secara menyeluruh.

a) Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Luthans (2006) berpendapat pengaruh utamanya dapat diringkas dalam enam dimensi berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Misalnya penelitian yang berhubungan dengan pendekatan karakteristik pekerjaan pada desain kerja, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka cenderung mereka merasa puas.
2. Gaji
Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor

multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang dalam pemenuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan menilai gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. Promosi
Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas yang mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji 10 persen pada dasarnya tidak memuaskan seperti kenaikan gaji 20 persen. Perbedaan ini membantu menjelaskan mengapa promosi eksekutif mungkin lebih memuaskan dari pada promosi yang terjadi pada level bawah organisasi.
4. Pengawasan
Pengawasan (supervise) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi untuk saat ini dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal itu secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik

kerja karyawan. Memberikan nasehat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.

5. Kelompok kerja
Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan memengaruhi kepuasan kerja. pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Penelitian terbaru mengidentifikasi bahwa kelompok yang memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.
6. Kondisi kerja
Menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.

Hipotesis

- H1 : Diduga bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bengkalis
- H2 : Diduga bahwa kualitas kehidupan secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bengkalis
- H3 : Diduga bahwa budaya organisasi dan kualitas kehidupan secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bengkalis.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan setuju atau tidak setuju mengenai pertanyaan atas objek perilaku, objek orang, atau kejadian (Kuncoro, 2003).

Metode Penelitian

Penentuan Lokasi Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penulis melakukan penelitian pada RSUD Bengkalis.

Penentuan Populasi dan Sampel

Penulis menentukan populasi seluruh perawat yang berstatus Non-PNS RSUD Bengkalis karena dinilai mempunyai pengetahuan dan pandangan serta mampu memberikan tanggapan terhadap penelitian, selain itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berstatus Non-PNS pada RSUD Bengkalis yang diambil yaitu pada tahun 2016 sebanyak 57 orang..

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan yaitu teknik angket (kuesioner) dan teknik wawancara. Teknik angket (kuesioner) dalam penelitian ini, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

Uji Instrumen Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Selanjutnya uji realibilitas merupakan suatu ukuran untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula (Siregar Syofian,2015:55)

Analisis regresi linear berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya, uji F untuk melihat pengaruh independen terhadap variabel dependen secara simultan yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari kelompok umur didominasi oleh responden yang berumur 26 – 35 tahun, menurut jenis kelamin didominasi oleh perempuan, kemudian untuk tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan diploma.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian realibilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah realibel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi hasil perhitungan statistik adalah $Y = -1.695 + 0,071 X_1 + 0.376 X_2$.

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai constanta (a) adalah -1.695. Artinya apabila budaya organisasi diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja bernilai -1.695.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) yaitu 0,071, ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,071 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel kualitas kehidupan (X2) yaitu 0,376. Ini berarti bahwa setiap peningkatan kualitas kehidupan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,376 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Hasil dari uji t hitung untuk menguji hipotesis, apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (y) yakni sebesar 1.963 dengan tingkat signifikansi 0,066. Sedangkan untuk mengetahui t tabel dapat menggunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 57 - 2 = 55$.

Hipotesis 1:

Berdasarkan distribusi uji t, maka diketahui nilai t tabel untuk $df = 55$ pada $\alpha = 5\%/2$ atau $0,02/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,004. Nilai t hitung sebesar $1,963 > t$ tabel 2,004 dengan signifikansi $0,066 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat dapat diterima.

Hasil dari uji t hitung untuk menguji hipotesis, apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) yakni sebesar 1.963 dengan tingkat signifikansi 0,066. Sedangkan untuk mengetahui t tabel dapat menggunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 57 - 2 = 55$.

Hipotesis 2:

Berdasarkan distribusi uji t, maka diketahui nilai t tabel untuk $df = 55$ pada $\alpha = 5\%/2$ atau $0,02/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,004. Nilai t hitung sebesar $1,963 > t$ tabel 2,004 dengan signifikansi $0,066 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan terhadap kepuasan kerja perawat dapat diterima.

Hasil Uji F (Uji Koefisien Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya yaitu pengaruh variabel-variabel independen yaitu budaya organisasi dan kualitas kehidupan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja diterima atau tidak.

Tabel 3.34

Hasil Uji F (Uji Koefisien Simultan)

ANOVA^a

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	355.776	2	177.888	167,918
	Residual	57.206	54	1.059	0,000
	Total	412.982	56		

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2018

Hipotesis 3:

Berdasarkan tabel 3.34 tersebut dapat diketahui bahwa hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 167,918 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = df1 = k \quad df2 = n - k - 1$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

$$F_{\text{tabel}} = df1 = 2 \quad df2 = 57 - 2 - 1 = 54$$

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

Jadi, nilai F_{tabel} pada $df1 = 2$ dan $df2 = 54$ adalah 3,17. Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} (167,918) > F_{\text{tabel}} (3,17)$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ 0,05. Jadi, hipotesis budaya organisasi dan kualitas kehidupan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non-PNS di RSUD Bengkalis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Budaya organisasi pada RSUD Bengkalis sudah diterapkan dengan cukup kuat. Berarti perawat sudah merasakan menerapkan nilai-nilai inovasi dan pengambilan resiko, orientasi pada detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap team, agresivitas, dan stabilitas. Namun demikian dari ke-7 dimensi terdapat elemen dengan skor paling rendah, yaitu orientasi terhadap hasil. Hal ini berarti pimpinan harus giat untuk lebih memperlihatkan ketetapan dan perhatian terhadap orientasi terhadap hasil.

2. Kualitas kehidupan di RSUD Bengkalis sudah diterapkan

dengan cukup baik. Dimana perawat sudah merasakan menerapkan nilai-nilai kesehatan dan kesejahteraan pekerja, sekuriti pekerjaan, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, dan keseimbangan pekerjaan dan non pekerjaan. Namun demikian dari ke-5 dimensi terdapat elemen dengan skor paling rendah, yaitu sekuriti pekerjaan. Hal ini berarti pimpinan harus giat untuk lebih memperlihatkan ketetapan dan perhatian terhadap sekuriti pekerjaan pada perawat yang bekerja di RSUD Bengkalis.

3. Kepuasan kerja di RSUD Bengkalis masih rendah. Artinya perawat belum merasakan kepuasan kerja. Artinya organisasi dan pimpinan harus giat untuk lebih memperlihatkan ketetapan dan perhatian terhadap kepuasan kerja pada Perawat Non-PNS RSUD Bengkalis
4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Bengkalis. Sehingga penjelasan keputusan hipotesis dapat diartikan semakin rumah sakit memperbaiki budaya organisasi menjadi lebih efektif maka kepuasan kerja perawat juga cenderung akan meningkat.
5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kualitas kehidupan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Bengkalis. Sehingga penjelasan keputusan hipotesis dapat diartikan semakin rumah sakit meningkatkan kualitas kehidupan menjadi lebih

kondusif maka kepuasan kerja perawat juga cenderung akan meningkat.

6. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Bengkalis. Dimana semakin budaya organisasi membaik dan kualitas kehidupan kondusif maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

b. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu:

1. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner, yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

c. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi rumah sakit dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Untuk lebih efektifnya budaya organisasi pada rumah sakit, maka pimpinan perlu lebih meningkatkan sikap perhatian atau orientasi terhadap hasil

- dengan cara mensosialisasikan kepada perawat pentingnya memperhatikan hasil satu tugas. Dengan sosialisasi tersebut maka perawat akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat demi hasil yang lebih baik.
2. Diharapkan kepada RSUD Bengkalis dapat lebih meningkatkan kualitas kehidupan perawat. Dimana rumah sakit harus lebih keselamatan dan keamanan kerja perawat. Dengan rasa aman dan aman, maka perawat akan merasa puas dengan pekerjaannya dan tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.
 3. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa budaya organisasi dan kualitas kehidupan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat non pns RSUD Bengkalis. Untuk itu pihak rumah sakit perlu meningkatkan perhatian terhadap budaya organisasi dan kualitas kehidupan agar para perawat merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugas, sehingga kepuasan kerja perawat pun dapat meningkat.
 4. Dengan adanya keterbatasan penelitian ini, disarankan kepada peneliti lanjutan agar meneliti lebih banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan memperbesar sampel.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta.

Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara, jurnal Economic Vol. 8 No. 1*. Jepara: STIENU Jepara.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.

As'ad, Moh. 2001. *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.

Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resource*. Colorado: Mc Graw – Hill.

Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall

Dessler. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh terjemahan Fifin Andhika Yuwono, dkk dari Organization Behavior (2005). Yogyakarta: Andi

Fred, Luthans. 2011. *International Management Culture Strategy And Behaviour*. New York: Mc Graw Hill Book.

Gibson, dkk. 1992. *Organisation*. Jakarta: Erlangga.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, S.P, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kaswan. 2015. *Sikap Kerja*. bandung: Alfabeta.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* . Jakarta: Erlangga.

- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mulyadi, Dedi. 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi: Studi Kasus Pada Dosen Di Universitas Singaperbangsa Karawang*, *Jurnal Manajemen Vol. 9 No. 3*. Kerawang: Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parwanto dan Wahyuddin. 2006. *Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Surakarta*. *Jurnal Daya Saing: 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.
- Ridwan, dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, Stephen P & Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif SDM*. Yogyakarta: Gava Media.
- Soekidjo Notoadmojdjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiarto dan Dergibson Siagian. 2000. *Metode Statistika untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Taylor, J. 1997. *Job Satisfaction and Quality of Working Life: Arassessment, 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.
- Gomes. 1995. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPPH.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peter Drucker, Alex Hitisemono dalam penelitian *Budaya Organisasi dan Lingkungan Kinerja*. Seri Pustaka.