

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RS Jiwa TAMPAN PEKANBARU

Oleh:

¹Suci Rahma Dona & ²Suryalena

Email: suci.rahma4777@gmail.com

Program 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 was conducted at the RS Jiwa Tampan Pekanbaru, which is located on Jalan HR Soebrantas KM 12.5 Pekanbaru. The purpose of the study was to determine and analyze the effect of work motivation and work environment on job satisfaction partially and simultaneously. The research method used is descriptive quantitative analysis obtained from the results of questionnaires distributed to 58 respondents at the Tampan Psychiatric Hospital Pekanbaru, which is then processed with the SPSS program by conducting validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, analysis of determination (R²) and test the hypothesis by testing t (partial) and F (simultaneous). The tests carried out showed that work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment had a positive and significant effect on job satisfaction, then work motivation and work environment had a positive and significant effect on job satisfaction at the RS Jiwa Tampan Pekanbaru.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi dalam melakukan aktivitasnya selalu ingin mencapai tujuan yang sama, yaitu keberhasilan dan bagaimana cara mempertahankan keberhasilan tersebut, serta memperoleh laba yang optimal. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset utama organisasi atau perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik itu perlu memberikan perhatian kepada para karyawan dengan menda ygunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Pengelolaan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, penataran/pelatihan dan pengembangan karirnya (Rivai, 2008).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja bukanlah hal yang mudah karena kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang. Maka kepuasan kerja dapat didefenisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi dimana mereka bekerja. Kepuasan juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup.

Karyawan yang sudah merasa terpenuhi kebutuhan hidupnya akan mempersepsikan diri sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya (Rafli, 2003).

Secara teori salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Defenisi motivasi kerja yang dikemukakan oleh (George et al., 2005) adalah suatu dorongan psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dan perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada keryawan yang dapat membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain motivasi, faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suasana yang dirasakan oleh pegawai di dalam organisasinya yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan serta iklim yang diciptakan semuanya menjelma dalam tindakan atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi pegawai (Stoner et al., 1996).

Pekanbaru merupakan salah satu kota di Provinsi Riau yang memiliki peluang investasi pada bisnis rumah sakit. Banyaknya rumah sakit di kota Pekanbaru mengharuskan setiap rumah sakit untuk berkompetisi menjadi rumah sakit yang terbaik. Dalam situasi kompetitif ini, rumah sakit berlomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan melalui peningkatan kerja

karyawan atau sikap dan perilaku perawat Kasmiruddin, (2017). Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan inilah sehingga pemimpin rumah sakit perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu rumah sakit yang ada di kota Pekanbaru yang memiliki visi sebagai rumah sakit rujukan paripurna adalah RS Jiwa Tampan Pekanbaru. RS Jiwa Tampan Pekanbaru adalah rumah sakit daerah kelas A 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. RS Jiwa Tampan Pekanbaru merupakan satu-satunya rumah sakit di Riau yang fokus pelayanannya di bidang kejiwaan. Dalam penelitian ini, saya menjadikan RS Jiwa Tampan Pekanbaru sebagai objek penelitian.

RS Jiwa Tampan Pekanbaru merupakan rumah sakit milik pemerintah, yang mana perawat yang bekerja didalamnya ada yang PNS dan ada Non-PNS. Masing-masing perawat mempunyai kinerja yang berbeda dari segi kualitas maupun kuantitas dalam bekerja.

RS Jiwa Tampan Pekanbaru sudah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan terbaiknya. Penerapan motivasi kerja dan lingkungan kerjanya sudah diusahakan dengan baik. Contohnya diberikan motivasi terhadap perawat seperti adanya jaminan kesehatan, pemberian cuti kerja, kompensasi atau gaji yang memuaskan, adanya bonus bagi perawat, adanya penghargaan, adanya promosi jabatan, serta adanya pengakuan dan pujian kepada karyawan yang berprestasi dan bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas dan didukung oleh beberapa pendapat para ahli tentang adanya hubungan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, maka penulis melakukan penelitian

dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru”**

1.1 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan uraian sebelumnya, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Motivasi Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan

pengembangan ilmu pengetahuan dalam hal ilmu organisasi.

b. Manfaat Praktis

Sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi perusahaan untuk memilih alternatif kegiatan operasional dalam rangka pengembangan perusahaan yang sehubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru.

KERANGKA TEORI

1. Motivasi Kerja

(Mathis & Jackson, 2006) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Dalam hal ini, seseorang akan bertindak karena adanya suatu alasan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Sunnyoto, 2012) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Maslow Indikator motivasi adalah (Fahmi, 2016):

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindungi dari ancaman-ancaman yaitu

kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasi, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan, dan perlindungan pekerjaan.

3. Kebutuhan akan sosial, kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ini mempresentasikan pemenuhan kebutuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberikan karyawan peluang

untuk tumbuh kreatif, dan mendapatkan perhatian untuk melakukan tugas-tugas yang menantang serta kemajuan.

2. Lingkungan Kerja

Karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh lingkungan kerja disekitar. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti, (2001)

Menurut Ahyari dalam (Nuraini, 2013) lingkungan kerja adalah kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manejer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, Enny,(2019):

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar 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 (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan,

gataran 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. 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 hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreatifitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karna akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja

pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

3. Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen SDM dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Martoyo, 2000)

(Luthans, 2006) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak

hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan dari manajer yang mengusahakan supaya pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan ataupun hasil yang sudah dikehendaki. Ada 2 dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana supervisor menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut

sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan saling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru

Motivasi kerja tercipta dari indikator motivasi kerja yakni pegawai memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan pokok, merasa aman dalam bekerja, memiliki jaminan kesehatan dan hari tua, mendapatkan penghargaan prestasi kerja dapat mengembangkan diri untuk kemajuan, memiliki rasa ingin tahu terhadap pengetahuan dan teknologi baru. Motivasi kerja pegawai sangat diperlukan dalam meningkatkan gairah kerja para pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam melakukan tugasnya, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan akan lebih meningkat. Sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2012) dalam (Sumbangsih & Nelisa, 2013) bahwa motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan organisasi. Motivasi kerja menjadi pondasi yang kuat bagi setiap

individu dalam mengeksplorasi kemampuan yang dimiliki dalam rangka meraih kebutuhan dan keinginan yang diharapkan, dengan terpenuhinya harapan-harapan yang diinginkan, maka dengan sendirinya kepuasan kerja dapat dirasakan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, karena kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentu akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Nitisemito (2008) dalam (Yantika et al., 2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ela Yanty (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka di atas, maka hipotesis yang disajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru.

H2: Adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru.

H3: Adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

Kepuasan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi skor untuk setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Setiap pertanyaan diberikan 5 kategori jawaban, disetiap jawaban masing-masing memiliki bobot skor. Sangat Baik (SB) diberikan skor 5, Baik (B) diberikan skor 4, Cukup Baik (CB) diberikan skor 3, Kurang Baik (KB) diberikan skor 2, Tidak Baik (TB) diberikan skor 1.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, yang tercatat sebanyak 137 orang perawat. Peneliti menjadikan perawat PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru menjadi populasi dalam penelitian ini.

3. Sampel

Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah perawat PNS Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 58 orang dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner dan wawancara.

6. Teknis Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dan deskriptif.

7. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

9. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t (Husein Umar, 2011)

c. Uji F

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas responden dalam penelitian ini meliputi usia yang didominasi berusia 31-40 tahun, jenis kelamin laki-laki 8 orang dan perempuan 50 orang, tingkat pendidikan responden adalah Diploma dan S1, dan lama bekerja responden didominasi 1-10 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid,

selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

a. Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil regresi linear sederhana motivasi kerja perawat adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20,364 + 0,310X$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 20,364 + 0,310 \text{ Motivasi Kerja}$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) adalah 20,364
Artinya apabila variabel motivasi kerja diasumsikan 0, maka kepuasan kerja bernilai 20,364.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,310.
Artinya jika setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,310. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, semakin naik motivasi kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,473 + 0,413X$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 26,473 + 0,413$$

Lingkungan Kerja

- 1) Nilai Konstanta (a) adalah 26,473
Artinya apabila variabel lingkungan kerja diasumsikan 0, maka nilai volume lingkungan kerja positif yaitu sebesar 26,473.
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,413

Artinya lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka lingkungan kerja akan mengalami peningkatan 0,413. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, semakin naik kualitas produk maka semakin meningkat kepuasan kerja.

c. Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,726 + 0,262X_1 + 0,217X_2$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 18,726 + 0,262 \text{ Motivasi Kerja} + 0,217 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 18,726
Artinya adalah apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan 0, maka kepuasan kerja sebesar 18,726
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,262
Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,262.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,217
Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,217 dan sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Berganda

a) Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Diketahui R^2 square merupakan koefisien determinasi. Dari tabel 3.23

di atas dapat dilihat nilai R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,099. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja 9,9%, sisanya sebesar 90,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam penelitian ini.

- b) Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat**
Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Pada tabel 3.26 dapat dilihat nilai R persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,052. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 5,2%, sisanya sebesar 94,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam penelitian ini.

c) Uji Determinasi (R^2) Berganda

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,111, artinya bahwa persentase pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 11,1%. Sedangkan sisanya 88,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam penelitian ini.

Uji t (uji parsial) dan Uji F (uji simultan)

- a) Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

Dari tabel uji statistik pada tabel di atas dapat diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), yaitu sebesar 2,477 dengan tingkat signifikan 0,000. Untuk mengetahui t tabel dapat digunakan derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 58 - 2 = 56$. Dimana $t_{hitung} = 2,477 > t_{tabel} = 2,00324$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$, dengan lebih besarnya t_{hitung} dari t_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru dapat diterima.

- b) Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat**

Dari tabel uji statistik pada tabel di atas dapat diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 1,756 dengan tingkat signifikan 0,000. Untuk mengetahui t tabel dapat digunakan derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 58 - 2 = 56$. Dimana $t_{hitung} = 1,756 > t_{tabel} = 2,00324$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$, dengan lebih besarnya t_{hitung} dari t_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru dapat diterima.

- c) Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru

Berdasarkan uji F pada di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $3,422 > F_{tabel} 3,16$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Jadi dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), semakin kuat motivasi kerja dan lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pada perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat RS Jiwa tampan Pekanbaru mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pada perawat RS Jiwa Tampan secara keseluruhan sudah tinggi, dinilai dari 5 dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dimana, dimensi kebutuhan fisiologis mendapatkan skor tertinggi dan dimensi kebutuhan sosial mendapatkan skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik.
2. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru secara keseluruhan sudah baik, dinilai dari 2 dimensi yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Dimana, dimensi lingkungan kerja fisik mendapatkan

skor tertinggi dan dimensi lingkungan kerja non fisik mendapatkan skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik.

3. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru secara keseluruhan adalah cukup baik, dinilai dari 5 dimensi yaitu kondisi pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Dimana, dimensi gaji mendapatkan skor tertinggi dan dimensi rekan kerja mendapatkan skor terendah, tetapi masih termasuk kategori cukup baik.
4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
5. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru. Semakin bagus lingkungan kerja pada perusahaan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
6. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru. Semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja pada Perawat RS Jiwa Tampan Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu

sebagai berikut:

a) Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan analisis motivasi kerja, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan perawatnya dengan memberikan kesempatan untuk perawat bekerja bersama dan bersosialisasi serta menjadwalkan rekreasi bersama.
2. Berdasarkan analisis lingkungan kerja, perusahaan dapat melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawannya dan melakukan interaksi secara informal, serta menunjukkan sikap saling menghargai dan menghormati agar terciptanya hubungan yang harmonis dalam perusahaan.
3. Dan berdasarkan analisis kepuasan kerja disarankan perusahaan untuk dapat meningkatkan hubungan yang harmonis antara rekan kerja dengan cara memberikan perhatian, pembinaan dan nasehat kepada setiap karyawan untuk menumbuhkan rasa saling ketergantungan antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi seperti ini efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

b) Bagi peneliti selanjutnya

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel responden yang lebih banyak agar semakin mendekati populasi dan akan mendapatkan hasil yang lebih akurat lagi.
2. Penelitian tentang faktor yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja juga dapat

dilakukan pada perusahaan lain agar dapat menjadi perbandingan tentang kepuasan kerja pada perusahaan di Pekanbaru.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

PUSTAKA

- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubraha Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan keenam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 14.
- Kartono, K. (1995). *Manajemen Industri*. Bandung: Rajawali.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono. dkk) (Edisi Baha)*. Yogyakarta: Andy.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. In Mineapolis/St. Paul.
- Nitisemito, A. (1991). *Manajemen Personalia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Ghalia Indonesia. R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, 1990. In *Human resource management, London*.
- Nuraini, T. (2013). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R.

- (2007). *Metode penelitian kuantitatif: Untuk administrasi publik dan masalah-masalah sosial*.
- Rafli, A. I. (2003). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Kesejahteraan Jakarta*.
- Riduwan, Â., & Sunarto. (2012). *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi Dan Bisnis*.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Index.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, D. (2000). *Metode statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Daniel, R. G. (1996). *Manajemen, edisi Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, D. (2008). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat “Rumah Sakit Mata Dr. Yap” Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEB)*, 2(3), 159–174.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sumbangsih, N., & Nelisa, M. (2013). Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan*, 2(1), 178–185.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Pembangunan jawa bali Unit pembangunan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Delhi, W. N., & Graw-Hill, M. (n.d.). Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat. Mc Dermott, K., H. Laschinger and J. Shamian. 1996. “Work Empowerment and Organizational Commitment.” *Nursing Management* 27 (5): 44–47. Meyer, JP and NJ Allen.

SUMBER DARI JURNAL DAN SKRIPSI

Edy. (2008). *Pengaruh Budaya*