

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
PADA RSUD PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Oleh :

**SONY FEBRIANSAH
NIM. 10110214**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2016**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
PADA RSUD PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

**SONY FEBRIANSAH
NIM. 10110214**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2016**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
PADA RSUD PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Panitia komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:
Sony Febriansah
NIRM: 10110214

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Suyatno, MM
NIDN. 1018046601/ Lektor

Windrasto Dwi Guntoro, ST. MM
NIDN.1011087001/ Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Imran Ilyas, MM
NIDN.1020037101/Lektor

Skripsi Berjudul
PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
PADA RSUD PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Sony Febriansah
NIRM: 10110214

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Tanggal Dua Puluh Empat bulan Januari Tahun Dua Ribu Tujuh Belas
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Suyatno, MM
NIDN. 1018046601/ Lektor

Imran Ilyas, MM
NIDN.1020037101/Lektor

Anggota

Sri Kurnia, S.E.,Ak. M. Si.
NIDN.1020037101/AsistenAhli

Tanjungpinang, 24 Januari 2017
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,

Sari Wahyunie, S.E., Mak., Ak.
NIDN. 1023067001 / Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SONY FEBRIANSAH
NIM : 10110214
Tahun Angkatan : 2010
Indeks Prestasi Kumulatif :
Program Studi / Jenjang : MANAJEMEN / STRATA – I (SATU)
Judul Usulan Penelitian : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
PADA RSUD PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 26 Januari 2016
Yang membuat pernyataan
Mahasiswa

(SONY FEBRIANSAH)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrabil'amin
Atas izin dan kehendakMu ya Rabb
Dengan banyak waktu dan usaha

Karya ilmiah ini kupersembahkan teruntuk:

Orangtuaku tersayang
Istriku tercinta
Putra kesayanganku
Teman-teman seperjuangan
seluruh keluarga dan teman-teman tersayang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang melimpahkan rahmat, ridho, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau**. Shalawat dan Salam senantiasa tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang selalu berjuang mengikuti risalahnya, dan semoga kita termasuk di antara mereka, ummat yang selalu memperjuangkan Islam dan mampu meneladani Beliau.

Adapun tujuan dari skripsi ini adalah guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dan dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Sari Wahyunie, S.E., Mak., Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Bapak Suyatno, MM., Selaku Wakil Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, sekaligus pembimbing pertama penulis yang banyak membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.
3. Bapak Imran Ilyas, MM, selaku Ketua Program Studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Charly Marlinda, S.E.,Mak., Ak, selaku Wakil Ketua II bidang Keuangan/Kepegawaian.

5. Ibu Ranti Utami, S.E., M. Si.,Ak. Selaku Wakil Ketua III dan Sekretaris Prodi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Windrasto Dwi Guntoro, ST. MM, selaku pembimbing kedua yang telah banyak memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini
7. Segenap Ibu/Bapak Dosen beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang atas ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan selama ini dan yang telah banyak membantu dan memberikan informasi demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
8. Orangtuaku tersayang Bapak Suparman, S.Pd. SD (Alm) dan Ibu Neniati yang selalu memberikan semangat sehingga skripsi ini terselesaikan
9. Istriku tercinta Selfi Azriani dan putra kesayanganku, terima kasih atas kasih sayang dan perhatian yang tulus dan selalu bersabar dan memberikan yang terbaik bagi kehidupan penulis
10. Pamanku Tatang Hermawan, SE yang selalu memeberikan semangat dan motivasi yang luar biasa
11. Teman-teman seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Yang saling membantu, mendukung dan memotivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

Tanjungpinang, 2017
Penulis,

SONY FEBRIANSAH
NIM. 10110214

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	i
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIATISME.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Teori	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Motivasi	11
2.1.3. Lingkungan Kerja	22
2.1.4. Budaya Organisasi	26
2.1.5. Kepuasan kerja.....	29
2.2. Penelitian Terdahulu	34
2.3. Kerangka Pemikiran	37
2.4. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	39
3.2. Jenis Data dan Sumber Data	39
3.3. Populasi dan Sampel	40
3.4. Teknik Pengumpulan Data	41
3.5. Operasional Variabel	42
3.6. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	60

4.1.1.	Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepri.	60
4.1.2.	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	61
4.2	Penyajian Data Penelitian	65
4.2.1.	Penyajian Data	69
4.2.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
4.2.3.	Uji Asumsi Klasik	84
4.2.4.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
4.2.5.	Uji Hipotesis	92
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	97
5.2	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
CURICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 4.1. Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2. Usia.....	66
Tabel 4.3. Pendidikan	68
Tabel 4.4. Penilaian Kuisisioner Motivasi (X_1)	69
Tabel 4.5. Penilaian Kuisisioner Lingkungan Kerja (X_2)	71
Tabel 4.6. Penilaian Kuisisioner Budaya Organisasi (X_3)	73
Tabel 4.7. Penilaian Kuisisioner Kepuasan Kerja (Y)	76
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X_1).....	78
Tabel 4.9. Penilaian Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X_1)	79
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2)....	80
Tabel 4.11. Penilaian Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2) ...	80
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X_3)...	81
Tabel 4.13. Penilaian Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X_3) ..	82
Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y).....	83
Tabel 4.15. Penilaian Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	83
Tabel 4.16. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov-Test.....	86
Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolonieritas.....	87
Tabel 4.18. Hasil Uji Autokorelasi.....	89
Tabel 4.19. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	90
Tabel 4.20. Hasil Uji t (Parsial).....	93
Tabel 4.21. Hasil Uji F (Simultan)	95
Tabel 4.22. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1. Histogram	52
Gambar 3.2. Grafik Normality Probability Plot	53
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	64
Gambar 4.2. Jenis Kelamin.....	65
Gambar 4.3. Usia	67
Gambar 4.4. Pendidikan	68
Gambar 4.5. Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	85
Gambar 4.6. Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	86
Gambar 4.7. Hasil Uji Heteroskedastisitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Penilaian Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil SPSS

ABSTRAK

SONY FEBRIANSAH, 10110214

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau

Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, 2016.

(xii + 99 Halaman + 24 Tabel + 10 Gambar + 3 Lampiran)

Kata kunci : motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau.

Metode Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara kuesioner, observasi, studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dengan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa data valid dan reliabel, terdistribusi normal yang berarti data penelitian ini layak untuk dilakukan penelitian. nilai R Square diatas yaitu sebesar 0,510 atau 51%, artinya motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau dengan persamaan regresi $Y = 2.183.300 + 0,675X_1 + 0,532X_2 + 1,136X_3 + e$

Kesimpulan yang didapat adalah Berdasarkan pengujian hipotesis, menunjukkan secara parsial dan simultan motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau dengan menggunakan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar $35,428 > F_{tabel} 2,69$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Referensi : 35 Buku (2007 – 2015)
Dosen Pembimbing I : Suyatno, MM
Dosen Pembimbing II : Windrasto Dwi Guntoro, ST. MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, pengukuran kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Berbagai informasi dihimpun agar pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan dipertanggung jawabkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pada seluruh kegiatan pemerintahan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Atau dapat diartikan motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan

sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Budaya organisasi adalah aturan kerja yang ada di organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar.

RSUD Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu rumah sakit yang menyediakan jasa kesehatan di Kota Tanjungpinang. Sebagai penyedia jasa kesehatan tentunya RSUD Provinsi Kepulauan Riau tetap harus berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien dan untuk mencapai pelayanan yang baik kepada pasien tentunya perawat harus merasa puas atas kualitas kerjanya untuk dapat dinilai baik oleh pasien. Jika dilihat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau motivasi perawat untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien masih kurang karena sebagian perawat mengatakan termotivasi untuk memberikan pelayanan keperawatan pada pasien umum

maupun keluarga miskin dengan alasan tugas atau kewajiban sebagai perawat dan sebagian menjawab kurang temotivasi karena alasan kerja keras atau mereka tidak mendapatkan gaji yang sama.

Selain itu lingkungan kerja pada pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau seharusnya menciptakan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Jika dilihat lingkungan kerja pada pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Karen, jika dilihat ruangan kerja tidak nyaman, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat.

Disamping itu Manajemen rumah sakit menyadari bahwa organisasi pelayanan kesehatan mempunyai risiko tinggi terhaap terjadinya insiden keselamatan pasien, maka keselamatan pasien menjadi prioritas dalam layanan kesehatan termasuk layanan keperawatan. Sehingga dalam hal ini membutuhkan Budaya Organisasi yang kuat dari perawat untuk mendorong partisipasi dan keterlibatan perawat untuk ikut serta dalam membuat keputusan yang mempengaruhi kinerja organisasi secara positif. Jika dilihat Budaya organisasi pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau masih terlihat kurang baik karena masih kurangnya dukungan manajemen rumah sakit yang mendorong perawat untuk berinovasi dalam mengupdate hal-hal baru berkaitan dengan pelayanan keperawatan. Selain itu kurangnya system pengarahan dari pimpinan kepada bawahan yang terjalin dengan baik dan terbuka. Kurangnya nilai integritas yang

tinggi dari masing-masing perawat dalam melaksanakan pelayanan yang turut berpedoman pada nilai-nilai dasar budaya rumah sakit, karena budaya organisasi yang baik tidak lepas dari nilai-nilai yang di anut oleh perawat itu sendiri seperti nilai altruistik, keadilan, kebenaran, nilai menghargai martabat manusia, nilai persamaan, yang menunjang perawat sehingga terbentuk budaya organisasi yang baik.

Berdasarkan atas uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dan mengkaji lebih mendalam permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja perawat Perawat Pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang ingin penulis teliti adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin penulis capai nantinya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi RSUD Povinsi Kepulauan Riau, dengan adanya penelitian ini diharapkan pemerintah dapat menilai sejauh mana kepuasan kerja perawat jika dilihat dari berbagai indicator yang salah satunya adalah motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Selain itu dengan adanya penelitian ini diharapkan pemerintah dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan kepuasan kerja perawatnya agar pelayanan yang diberikan kepada pasien dapat lebih maksimal.
2. Bagi pembaca, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian yang sama dengan objek yang berbeda. Disampin itu dengan

adanya penelitian ini pembaca juga dapat mengetahui factor-factor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Terdiri dari tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Terdiri dari metode penelitian, operasional variable penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari gambaran umum perusahaan dan analisis data

BAB V : PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan. Maka dari itu, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting bagi setiap usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan.

Nilai sumber daya manusia adalah jumlah nilai dari sumber daya manusia pada sebuah organisasi yang dapat juga disebut sebagai modal intelektual yang terdiri dari orang-orang dalam organisasi, kemampuan yang mereka miliki, dan menggunakannya dalam pekerjaan mereka. Sehingga bagian terpenting dari peningkatan nilai sumber daya manusia adalah dengan mendayagunakan semua bakat-bakat orang-orang yang ada dalam organisasi dan mengambil yang terbaik dari populasi yang bervariasi di luar organisasi. Disebabkan perubahan kependudukan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia harus memaksimalkan kapabilitas sumber daya manusia yang bervariasi. Ditambahkan, praktisi sumber daya manusia haruslah orang-orang yang meyakinkan semua tenaga kerja tanpa melihat latar belakang mereka, menyediakan kesempatan untuk mengembangkan kapabilitas mereka "sepaimana dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2005:29). Begitu juga dengan pemerintahan, apabila di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan menjadikan daerah

tersebut berjaya. Bagi perekonomian negara, kejayaan suatu pemerintahan akan menjadikan perekonomian suatu negara lebih baik. Oleh karena itu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja dalam bisnis

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan orang didalam organisasi secara optimal agar kinerja organisasi pun seperti yang diharapkan. Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi ini mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Bagaimana bagusnya rumusan tujuan dan rencana organisasi, maka akan sia – sia jika unsur sumber daya manusia tidak dikelola secara profesional

Malayu S.P. Hasibuan, (2007:6) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat. Sadili Samsuddin, (2006:22) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajermanajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Veithzal Rivai (2009:1) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Menurut Hani Handoko (2012:4), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008).

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita

merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Robbins & Coulter, 2007).

Menurut Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2010:235). Veithzal Rivai (2008:457), mengatakan bahwa Motivasi adalah sebagai berikut Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau

kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan Winardi (2007: 211).

Selain itu menurut Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flipppo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari

harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Suarli dan Bahtiar (2010), menurut bentuknya motivasi terdiri atas:

- a. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang dari luar diri individu
- c. Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali.

Menurut Ngalm Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- a. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- c. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (2006: 72).

2. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2007: 150), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi

positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2007: 146) mengungkapkan bahwa:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 - g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
 - h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
 - i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
 - j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:
- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
 - b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
 - c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006:

294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

3. Teori Motivasi

a. Teori-Teori Awal tentang Motivasi

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang paling dikenal mungkin adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah psikolog humanistik yang berpendapat bahwa pada diri tiap orang terdapat hierarki lima kebutuhan

- a) Kebutuhan fisik: makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain.
- b) Kebutuhan keamanan: keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- c) Kebutuhan sosial: kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, diterima oleh teman-teman, dan persahabatan.

- d) Kebutuhan harga diri: faktor harga diri internal, seperti penghargaan diri, otonomi, pencapaian prestasi dan harga diri eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri; dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai.

Menurut Maslow, jika ingin memotivasi seseorang kita perlu memahami ditingkat mana keberadaan orang itu dalam hierarki dan perlu berfokus pada pemuasan kebutuhan pada atau diatas tingkat itu (Robbins & Coulter, 2007).

2) Teori X dan Y McGregor

Douglas McGregor terkenal karena rumusannya tentang dua kelompok asumsi mengenai sifat manusia: Teori X dan Teori Y. Teori X pada dasarnya menyajikan pandangan negatif tentang orang. Teori X berasumsi bahwa para pekerja mempunyai sedikit ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif bekerja. Teori Y menawarkan pandangan positif. Teori Y berasumsi bahwa para pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima dan secara nyata mencari tanggung jawab, dan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami. McGregor yakin bahwa asumsi Teori Y lebih menekankan sifat pekerja sebenarnya dan harus menjadi pedoman bagi praktik manajemen (Robbins & Coulter, 2007).

3) Teori Motivasi Higienis Herzberg

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidak-puasan seseorang

dipengaruhi oleh dua kelompok faktor independen yakni faktor-faktor penggerak motivasi dan faktor-faktor pemelihara motivasi. Menurut Herzberg, karyawan memiliki rasa kepuasan kerja dalam pekerjaannya, tetapi faktor-faktor yang menyebabkan. kepuasan berbeda jika dibandingkan dengan faktor-faktor ketidakpuasan kerja. Rasa kepuasan kerja dan rasa ketidak-puasan kerja tidak berada dalam satu kontinum. Lawan dari kepuasan adalah tidak ada kepuasan kerja sedangkan lawan dari ketidakpuasan kerja adalah tidak ada ketidak-puasan kerja (Robbins, 2008).

Faktor-faktor yang merupakan penggerak motivasi (factor-faktor intrinsik) ialah:

- a) Pengakuan (*cognition*), artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang, berprestasi, baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan, dan sebagainya.
- b) Tanggung jawab (*responsibility*), artinya karyawan disertai tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilaksanakannya, tidak hanya semata-mata melaksanakan pekerjaan.
- c) Prestasi (*achievement*), artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik atau berprestasi.
- d) Pertumbuhan dan perkembangan (*growth and development*), artinya dalam setiap pekerjaan itu ada kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang.
- e) Pekerjaan itu sendiri (*job it self*), artinya memang pekerjaan yang dilakukan itu sesuai dan menyenangkan bagi karyawan.

b. Teori Motivasi Modern

1) Teori Tiga Kebutuhan

David McClelland menyebutkan ada tiga kelompok motivasi kebutuhan yang dimiliki seseorang yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan prestasi (achievement) yaitu adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini dapat dicapai dengan cara merumuskan tujuan, mendapatkan umpan balik, memberikan tanggung jawab pribadi, dan bekerja keras. Kebutuhan kekuasaan (power) artinya yaitu adanya kebutuhan kekuasaan yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Cara bertindak dengan kekuasaan tergantung kepada pengalaman masa kanak-kanak, kepribadian, pengalaman kerja, dan tipe organisasi. Kebutuhan afiliasi artinya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara bekerja sama dengan orang lain, dan sosialisasi (Ishak, dkk, 2007).

2) Teori Penentuan Sasaran

Teori penentuan sasaran ini menyatakan bahwa orang akan bekerja lebih baik jika mereka mendapatkan umpan balik mengenai sejauh mana mereka maju menuju sasaran, karena umpan balik membantu mengidentifikasi kesenjangan antara apa yang telah mereka lakukan dan apa yang ingin mereka lakukan. Selain umpan balik, ada tiga faktor lain yang mempengaruhi hubungan sasaran-kinerja. Faktor-faktor itu mencakup komitmen pada sasaran, kemampuan diri yang memadai, dan budaya nasional. Teori penentuan sasaran mensyaratkan bahwa individu berkomitmen pada sasaran tadi artinya individu berniat tidak

menurunkan atau meninggalkan sasaran tadi. Komitmen sangat cenderung terjadi jika sasaran itu diumumkan, jika individu tersebut mempunyai tempat kendali internal, dan jika sasaran itu ditentukan sendiri, bukan diberikan. Efektifitas diri merujuk ke keyakinan seseorang bahwa ia mampu melaksanakan tugas tertentu. Semakin tinggi efektifitas diri kita, semakin yakin kita akan kemampuan berhasil pada tugas tertentu. Jadi dalam situasi-situasi sulit, kami menemukan bahwa orang yang rendah efektivitas dirinya lebih cenderung mengurangi usaha mereka atau sepenuhnya menyerah kalah, sedangkan orang-orang yang tinggi efektifitas dirinya akan berusaha lebih keras, mengatasi tantangan itu (Robbins & Coulter, 2007)

3) Teori Penguatan

Teori penguatan menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku dimasa lampau akan mempengaruhi tindakan dimasa depan dalam proses belajar. Menurut teori penguatan, seseorang akan termotivasi jika dia memberikan respons rangsangan pada pola tingkah laku yang konsisten sepanjang waktu (Nursalam, 2007). Teori penguatan mengatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari akibat. Teori penentuan sasaran menyatakan bahwa maksud individu mengarahkan perilakunya. Teori penguatan mengatakan bahwa perilaku itu ditimbulkan dari luar. Apa yang mengendalikan perilaku adalah penguat, akibat yang bila diberikan dengan segera setelah perilaku tertentu dilakukan, meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan diulang (Robbins & Coulter, 2007). Berlawanan dengan teori penentuan sasaran, kunci teori penguatan ialah mengabaikan faktor-faktor seperti sasaran, harapan, dan kebutuhan. Sebagai gantinya, teori itu hanya

memusatkan perhatian pada apa yang terjadi dengan seseorang ketika ia mengambil tindakan tertentu (Robbins & Coulter, 2007).

Berdasarkan teori penguatan, para manajer dapat mempengaruhi perilaku karyawan dengan memperkuat tindakan yang mereka anggap menguntungkan. Namun, karena penekanan itu terletak pada penguatan positif, bukan hukuman, para manajer seharusnya mengabaikan, bukannya menghukum perilaku yang tidak menguntungkan. Meskipun hukuman lebih cepat menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan dibanding tindakan bukan penguatan, dampak hukuman itu sering hanya sementara dan dikemudian hari akan mempunyai efek samping yang tidak menyenangkan, seperti perilaku disfungsi berupa konflik di tempat kerja, ketidakhadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (Robbins & Coulter, 2007)

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2005:134)

Menurut (Simanjuntak, 2005:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Sondang P. Siagan, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara

4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Nuraini, 2013:103):

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya

2.1.4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai unit sosial yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama untuk mencapai tujuan dengan membentuk jiwa yang kuat agar dapat menghadapi tugas-tugas yang diberikan dalam perusahaan. Selain itu budaya organisasi dapat mengajarkan tentang arti kebersamaan dalam mencapai tujuan dan tidak bersifat individualisme.

Menurut Davis (2004:29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada

Menurut Munandar (2006:262), budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi.

Menurut Husein Umar (2010:207), Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Menurut Kotler (2005:77), budaya organisasi adalah pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri organisasi. Namun, bila memasuki perusahaan apa saja, hal pertama yang anda hadapi adalah budaya cara mereka berpakaian, cara mereka berinteraksi satu sama lain, dan juga cara mereka menyambut pelanggan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk

memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah.

Robbins (2008: 208) menyatakan untuk menilai kualitas Budaya Organisasi Suatu Organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu :

1. Inisiatif individu yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
3. Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional

Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2010: 30) mengemukakan adanya 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain:

1. Budaya konstruktif (constructive culture) merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada

tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

2. Budaya pasif-defensif (passive-defensive culture) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
3. Budaya agresif-defensif (aggressive-defensive culture) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status.

2.1.5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sebuah pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang kurang ideal dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan (Martoyo,2006:142). Berbeda dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan sikap-sikap negatif yang dapat mengganggu aktifitas kerja

perusahaan, diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat labour turn over serta keluhan–keluhan pada perusahaan.

Menurut Siagian bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Umar (2010:192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Porter yang dikutip dalam buku Sopiah (2008:170) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Menurut Robbins (2008:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut pendapat Tiffin (1958) yang dikutip dalam buku As'ad (2008:83) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan,2007:202).

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 kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaannya.

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu: (Rivai,2009:475):

1. Teori ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (Equity Theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apa atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil,keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji/upah, keuntungan,penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori dua faktor (two factor theory)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu Satisfies dan Dissatisfies. Satisfies ialah faktor – faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan Dissatisfies adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Menurut Brayfield dan Rothe (dalam Istijanto 2005:181) dampak yang ditimbulkan dari kepuasan kerja yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Merasa tertarik dengan pekerjaannya.
2. Merasa nyaman bekerja.
3. Memiliki antusiasme tinggi.
4. Memiliki peluang untuk maju

Masalah kepuasan kerja adalah juga menyangkut masalah tentang pemenuhan kebutuhan pada karyawan. Dalam ilmu manajemen telah lama disadari bahwa manusia adalah suatu faktor produksi penting dan menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor–faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya: (Umar,2010:194):

1. Gaji / Imbalan

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami *distress* (ketidakpuasan). Akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, akan timbul kepuasan kerja.

2. Kondisi Kerja Yang Menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahayanya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan yang nyaman untuk digunakan. Kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

- a. Hubungan Kerja Dengan Rekan Kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

- b. Hubungan Kerja Dengan Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai– nilai pekerjaan yang penting bagi mereka.

c. Hubungan Kerja Dengan Bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Widya Parimita (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui deskripsi tentang variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. (2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi, (3) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi, serta (4) menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui deskripsi tentang variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. (2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi, (3) menganalisis pengaruh budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi, serta (4) menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero) cabang Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.123. Nilai ini akan dibandingkan dengan t tabel, yang didapat dengan cara $= 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $55-2= 53$, didapat t tabel sebesar 2.006 sehingga dengan demikian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Nilai signifikansi adalah 0.038, dengan demikian lebih kecil dari 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari kedua uji di atas adalah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu variabel X_2 didapat thitung adalah -2.160. Sedangkan nilai ttabel adalah 2.006. Dapat disimpulkan $-t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Nilai signifikansi adalah 0.035, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari uji di atas adalah ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sementara itu secara simultan nilai Fhitung sebesar 5.798. Nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $55-2-1 = 52$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat Ftabel sebesar 3.180. Sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,005. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja.

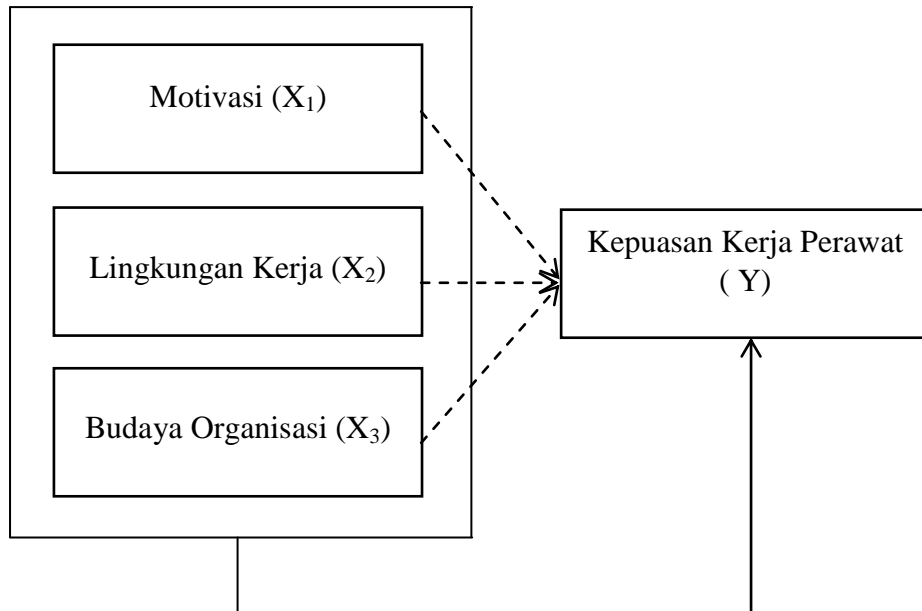
2. Ni Putu Intan Ratnasari dan Sagung Kartika Dewi (2014) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t variabel motivasi sebesar 2,514 dan signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Hal ini berarti H2.1 diterima. Didukung dengan penelitian dari Danish (2010) dan Brahmasari (2008) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,304 dan signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Hal ini berarti H2.2 diterima. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Dwijayanti (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t variabel kepemimpinan sebesar 2,169 dan signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Hal ini berarti H2.3 diterima. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Ugboro dan Kofi (2000) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Amiartuti Kusmaningtyas (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam jenis causal research.

Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya sebanyak 40 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 orang yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel bootstrapping. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart PLS (Partial Least Square). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja yang juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian dinyatakan terbukti kebenarannya.

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk melihat lebih jelasnya mengenai kerangka pembahasan dalam penelitian ini maka dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah

H₀ = Motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau

H₁ = Motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:13) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang data-datanya berhubungan dengan angka-angka baik yang diperoleh dari pengukuran maupun dari nilai suatu data yang diperoleh dengan jalan mengubah kualitatif ke dalam data kuantitatif. Sedangkan untuk pendekatannya penulis menggunakan pendekatan kausal yaitu bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian. Data ini merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai terkait variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau

b. Data Sekunder

Menurut Hasan, Iqbal (2006:19) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperoleh berasal dari referensi

buku-buku perpustakaan maupun media lain yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di RSUD Provinsi Kepulauan Riau yaitu berjumlah 144 orang yang terdiri dari:

a. Bagian Instalasi Rawat Inap	:	69 orang
b. Bagian Instalasi Rawat Jalan	:	15 orang
c. Bagian Instalasi Gawat Darurat	:	15 orang
d. Bagian Instalasi Bedah Central	:	15 orang
e. Bagian Instalasi Rehabilitasi	:	15 orang
f. Bagian Instalasi Rawat Insentif	:	15 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* atau pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penentuan banyaknya sampel tersebut menurut Slovin dalam Sunyoto, Danang (2011:21) dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana:

n = Banyak sampel

N = Banyak populasi

e = Persentase kesalahan yang diinginkan

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 144 orang, dengan error 5% maka jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{144}{1 + (144 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{144}{1 + 0,36}$$

$$n = 105,8 \text{ dibulatkan } 106 \text{ orang}$$

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Metode kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disediakan oleh penulis. Kuesioner yang diberikan kepada responden adalah tertutup dalam artian jawabannya sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu, sehingga responden tidak mempunyai kebebasan untuk memilih jawaban kecuali yang sudah diberikan.

2. Observasi

Metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang akan diteliti untuk mendapatkan gambaran yang tepat mengenai objek yang akan diteliti.

3. Studi Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan buku-buku, karya ilmiah, makalah yang memiliki relevansi dengan masalah yang sedang diteliti.

3.5 Operasional Variabel

a. Motivasi (X1)

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja

Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert dan indikatornya adalah:

1. Bekerja disini karena memenuhi kebutuhan hidup
2. Bekerja disini karena mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan dan dana pensiun
3. Bekerja disini karena adanya teman-teman kerja yang sudah seperti saudara
4. Bekerja disini karena ingin mengembangkan potensi yang dimiliki
5. Bekerja disini karena ingin memperkaya pengalaman kerja

b. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor-faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert dan indikatornya adalah:

1. Penerangan di sini cukup baik sehingga dapat mempermudah pekerjaan
2. Pengaturan suhu udara di sini sesuai (tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin) sehingga terasa nyaman dalam bekerja.
3. Merasa nyaman, karena terhindar dari suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi kerja
4. Space atau ruang gerak cukup untuk melakukan kegiatan operasional pekerjaan.
5. Adanya hubungan harmonis antar karyawan di sini
6. Adanya hubungan harmonis karyawan dengan atasan di sini

c. Budaya Organisasi (X3)

budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert dan indikatornya adalah:

1. Informasi disebarakan secara luas agar tiap orang dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan bila diperlukan
2. Organisasi secara aktif mendorong Masing-masing unit untuk saling bekerjasama dengan unit yang lain
3. Pekerjaan diorganisir agar tiap orang dapat melihat hubungan diantara tugasnya dan berbagai sasaran organisasi
4. Bila timbul ketidak-sepakatan, kita bekerja keras untuk mencapai solusi yang terbaik untuk kedua pihak
5. Unit-unit yang berbeda dari organisasi sering melakukan kerjasama demi perubahan

d. Kepuasan kerja perawat (Y)

Kepuasan kerja perawat pada dasarnya 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.

Kepuasan kerja perawat dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert dan indikatornya adalah:

1. Suka atas pekerjaan yang dilakukan sekarang ini
2. Pengawasan mutu kerja pemimpin baik
3. Memiliki kesempatan promosi untuk lebih maju
4. Memiliki rekan kerja yang menyenangkan

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X1)	Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja disini karena memenuhi kebutuhan hidup 2. Bekerja disini karena mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan dan dana pensiun 3. Bekerja disini karena adanya teman-teman kerja yang sudah seperti saudara 4. Bekerja disini karena ingin mengembangkan potensi yang dimiliki 5. Bekerja disini karena ingin memperkaya pengalaman kerja 	Likert
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 7. Penerangan di sini cukup baik sehingga dapat mempermudah pekerjaan 8. Pengaturan suhu udara di sini sesuai (tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin) sehingga terasa nyaman dalam bekerja. 	Likert

		<p>9. Merasa nyaman, karena terhindar dari suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi kerja</p> <p>10. Space atau ruang gerak cukup untuk melakukan kegiatan operasional pekerjaan.</p> <p>11. Adanya hubungan harmonis antar karyawan di sini</p> <p>12. Adanya hubungan harmonis karyawan dengan atasan di sini</p>	
Budaya Organisasi (X3)	<p>budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku.</p>	<p>6. Informasi disebarakan secara luas agar tiap orang dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan bila diperlukan</p> <p>7. Organisasi secara aktif mendorong Masing-masing unit untuk saling bekerjasama dengan unit yang lain</p> <p>8. Pekerjaan diorganisir agar tiap orang dapat melihat hubungan diantara tugasnya dan berbagai sasaran organisasi</p> <p>9. Bila timbul ketidak-sepakatan, kita bekerja keras</p>	Likert

		<p>untuk mencapai solusi yang terbaik untuk kedua pihak</p> <p>10. Unit-unit yang berbeda dari organisasi sering melakukan kerjasama demi perubahan</p>	
Kepuasan kerja perawat (Y)	<p>Kepuasan kerja perawat pada dasarnya 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</p>	<p>5. Suka atas pekerjaan yang dilakukan sekarang ini</p> <p>6. Pengawasan mutu kerja pemimpin baik</p> <p>7. Memiliki kesempatan promosi untuk lebih maju</p> <p>8. Memiliki rekan kerja yang menyenangkan</p>	Likert

3.6 Teknik Analisis Data

1. Teknik Penentuan Skor

Teknik pengukuran skor ini dapat menggunakan angket yang berisikan beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada responden, maka ditentukan skor pada setiap pertanyaan. Menurut Sugiyono (2011: 134) jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert, sebagai berikut:

- 1). Sangat setuju = SS
- 2). Setuju = S
- 3). Ragu-ragu = R
- 4). Tidak setuju = TS

5). Sangat tidak setuju = STS

Menurut Sugiyono (2011: 135) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban kuesioner dapat diberi skor sebagai berikut:

- 1). Untuk pilihan jawaban “SS” diberi nilai/skor 5
- 2). Untuk pilihan jawaban “S” diberi nilai/skor 4
- 3). Untuk pilihan jawaban “R” diberi nilai/skor 3
- 4). Untuk pilihan jawaban “TS” diberi nilai/skor 2
- 5). Untuk pilihan jawaban “STS” diberi nilai/skor 1

2. Uji Validitas

Setelah kuesioner akhir terbentuk, langkah awal yang dilakukan adalah menguji validitas kuesioner. Uji validitas kuesioner merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu alat ukur/instrumen (dalam hal ini kuesioner). Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner digunakan teknik *korelasi produk moment*. Suatu instrumen apabila memperoleh data yang tepat dari peubah yang teliti. Uji validitas digunakan untuk menghitung kolerasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total yang digunakan.

Menurut Rumengan, Jemmy (2009:67) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukurnya. Suatu data dikatakan valid apabila diukur dengan alat yang tepat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan yang telah ditetapkan dalam kuesioner dapat mengukur variable sesuai dengan yang kita inginkan, apabila pernyataan tersebut

tidak memenuhi syarat, maka pernyataan tersebut tidak dianalisis lebih lanjut.

Penentuan valid dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

3. Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang (2010:72), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya. Koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Penelitian ini akan menggunakan bantuan program SPSS 19.0 for windows. Menurut Ghazali, Imam (2008:58), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,80. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{alpha\ positif} > r_{tabel}$ maka pertanyaan reliabel

Jika $r_{alpha\ negatif} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak reliabel

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya, atau dari gambar p-plot dan one simple kolmogorov smirnov.

1). Grafik Histogram

Menurut Rumengan, Jemmy (2010:85) criteria pada grafik histogram terlihat bahwa variable keputusan berdistribusi normal ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

2). Grafik P-Plot

Menurut Rumengan, Jemmy (2010:85) pengambilan keputusan distribusi normal pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data disepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

3). Kolomogorov Smirnov

Menurut Rumengan, Jemmy (2010:86) pedoman pengambilan keputusan dengan uji ini dapat dilihat dari

(1). Nilai sig atau signifikan atau probability $< 0,05$ maka distribusi

data adalah tidak normal

(2). Nilai sig atau signifikan atau probability $> 0,05$ maka distribusi

data adalah normal

b. Uji Multikolonieritas

Yang dimaksud dengan multiolineritas persamaan regeresi berganda yaitu

korelasi antara variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Sunyoto, Danang (2011:79) dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan dengan cara Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan dengan cara melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Rumengan, Jemmy (2010:91) pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari grafik scatterplot dimana terlihat titik-titik menyebar secara acak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan

pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghazali, 2011: 110). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson.

- | | | |
|----|---|----------------------------------|
| a. | Tidak ada autokorelasi positif | Jika $0 < d < dl$ |
| b. | Tidak ada autokorelasi positif | Jika $dl \leq d \leq du$ |
| c. | Tidak ada korelasi negatif | Jika $4 - dl < d < 4$ |
| d. | Tidak ada korelasi negatif | Jika $4 - du \leq d \leq 4 - dl$ |
| e. | Tidak ada autokorelasi, positif atau negative | Jika $du < d < 4-du$ |

5. Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto, Danang (2011:63) korelasi berganda merupakan alat untuk mengukur hubungan antara variable bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan dengan menggunakan SPSS yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas panitia pengadaan (X_1), kualitas penyedia barang/jasa (X_2), system dan prosedur pengadaan barang/jasa (X_3) terhadap fraud pengadaan barang/jasa (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja perawat

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

e = Faktor lain diluar model

6. Uji t

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2006:84) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini, tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%. Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

Ho = Secara parsial motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau

H₁ = Secara parsial motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau

b. Menentukan tingkat Signifikansi

Tingkat Signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

c. Menentukan t hitung(diperoleh dari hasil SPSS) atau dengan menggunakan rumus

$$t = \frac{r_{y_1,2} \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2_{y_1,2}}}$$

d. Menentukan t table

Tabel distribusi dicari pada $\alpha = 5\% : 2$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

e. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Kesimpulan

7. Uji F

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghozali (2006:84) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Dalam penelitian ini, tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%. Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah sebagai berikut:

1). Menentukan Hipotesis

Ho = Secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau

H₁ = Secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau

2). Menentukan tingkat Signifikansi

Tingkat Signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3). Menentukan F hitung

- a) Menentukan jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

$$JK_{(Reg)} = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

- b) Menentukan jumlah kuadrat residu dengan rumus:

$$JK_{(Res)} = \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right) - JK_{(Reg)}$$

- c) Menentukan nilai F dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{JK_{(Reg)}}{k}}{\frac{JK_{(Res)}}{n - k - 1}}$$

Dimana :

k = Banyaknya variable bebas

4). Menentukan F table

Tabel distribusi dicari pada $\alpha = 5\% : 2$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variable independen).

5). Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak jika $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$

6). Membandingkan Fhitung dengan Ftabel

7). Kesimpulan

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2012:90) Menghitung r^2 digunakan untuk mengetahui sejumlah sumbangan dari masing-masing variabel bebas, jika variabel lainnya

konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai r^2 maka semakin besar variasi sumbangannya terhadap variabel terikat. Perhitungan r^2 dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS. Dalam penelitian ini yaitu seberapa motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Provinsi Kepulauan Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Amiartuti Kusmaningtyas. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.*
- As'ad, M. 2008. Psikologi. Yogyakarta. Lyberty.
- Danang Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi: Alat Statistik & Analisis Output Komputer.* Jakarta. CAPS.
- Davis. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi.* Edisi 7. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.* Semarang. Badan Penerbit UNDIP
- Hani Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. BPFE
- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah.* Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta. PT. Gramedia. Pustaka Utama.
- Isyandi. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Perspektif Global.* Pekanbaru. Unri Press.
- Iqbal hasan. 2006. *Analisis data penelitian dengan statistic.* Bumi aksara.
- Kotler. 2005. *Manajemen Pemasaran.* Jilid I dan II. Jakarta. PT. Indeks.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2009. *Sumber Daya Manusia perusahaan.* Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi.* Jakarta.ia Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Martoyo. 2006. *Audit Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Bumi Aksara.
- Mathis dan Jackson. 2005. *Human Resource Management.* Alih Bahasa. Jakarta. Salemba Empat.

- Munandar. 2006. *Pokok-pokok Intermediate Accounting*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Ngalim Purwanto. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Ni Putu Intan Ratnasari dan Sagung Kartika Dewi. 2014. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Nuraini. 2013. *Upaya Peningkatan Kreativitas Memecahkan Masalah Melalui Pembelajaran Strategi Problem Based Learning (PBL) Siswa Kelas VIII SMP Negeri I Teras*. Surakarta. Skripsi S1 Fakultas Pendidikan Matematika Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta. Salemba Medika.
- Rumengan, Jemmy. 2009. *Metodologi Penelitian*. Bandung. Citapustaka
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta. Penerbit PT Indeks.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Sadili Samsuddin. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung. Mandar Maju
- Situmorang. 2010. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan. USU Press
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta. Prisma.
- Sondang P. Siagan. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. C.V Andi Offset

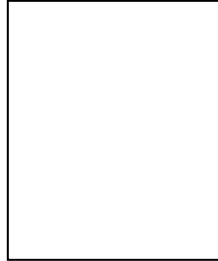
Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA

Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta. Rajawali.

Widya Parimita. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*

CURRICULUM VITAE



A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Sony Febriansah
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 12 Februari 2989
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat : Jl. Nusantara KM. 18 Kijang
RT.02/RW.02 Kelurahan Gunung
Lengkuas, Kecamatan Bintan Timur

B. PENDIDIKAN

Tahun 2000 : SD Negeri 019 Bintan Timur
Tahun 2003 : SMP Negeri 7 Tanjungpinang
Tahun 2006 : SMK Negeri 3 Tanjungpinang