



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI
REKAM MEDIS DI RSUP H. ADAM MALIK
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

CAHIRIL ANWAR
NPM 1615310781

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CAHIRIL ANWAR
NPM : 1615310781
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI RSUP H. ADAM
MALIK MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.P.Si., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CHCM., CPHCM)

PEMBIMBING II

(ELI DELVI YANTI, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CAHIRIL ANWAR
NPM : 1615310781
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI RSUP II. ADAM
MALIK MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2021

PENGUJI - I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PENGUJI - II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CHCM., CPHCM)

PENGUJI - III

(ELI DEVI YANTI, S.E., M.M)

PENGUJI - IV

(SUWARNO, S.E., M.M)

PENGUJI - V

(IKHAH MALIKHAH, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : CAHIRIL ANWAR
NPM : 1615310781
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DI RSUP H. ADAM MALIK MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2021



(Cahiril Anwar)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cahiril Anwar
NPM : 1615310781
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan



Cahiril Anwar



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : CAHIRIL ANWAR
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 07 April 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310781
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.61
 Nomor Hp : 082276054996
 Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI RSUP H. ADAM MALIK MEDAN

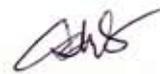
: Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 12 Maret 2021

Pemohon,


 (Cahiril Anwar)

Tanggal :

AN

Disahkan oleh :
Dekan

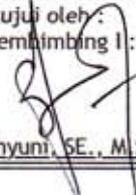
(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)



Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)



Tanggal :

Mn

Disetujui Oleh :
Ka. Prodi Manajemen

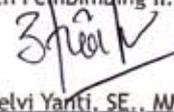
(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)



Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Eli Delvi Yanti, SE., MM.)



No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Acc

Jilid 1
Dm W

27/21
Acc Jilid 1
W.K.



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI
REKAM MEDIS DI RSUP H. ADAM MALIK
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

CAHIRIL ANWAR
NPM 1615310781

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : CAHIRIL ANWAR
NPM : 1615310781
Program Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI RSUP H.
ADAM MALIK MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Januari 2021	acc sempro	Disetujui	
17 Juni 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
01 Desember 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 04 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : CAHIRIL ANWAR
NPM : 1615310781
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Eli Delvi Yanti, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI RSUP H. ADAM MALIK MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Maret 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
15 Juli 2021	Acc. Sidang Meja Hijau	Disetujui	
03 Desember 2021	Acc. Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 04 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Eli Delvi Yanti, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB



Ka.LPMU
Yusuf Mubarratun Ritonga, BA., MSc

No Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
----------------------------	-------------	-----------------------



**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 301/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: CAHIRIL ANWAR
: 1615310781
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 05 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 05 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01
: 01
Elektif : 04 Juni 2015

Judul : Permohonan Meja Hijau

Medan, 04 Desember 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CAHIRIL ANWAR
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 07 April 1996
 Nama Orang Tua : WARLI
 N. P. M : 1615310781
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082276054996
 Alamat : Jl. Abdul Hakim PS1 GG Mulia Kelurahan Tj.Sari
 Kecamatan Medan Selayang

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI RSUP H. ADAM MALIK MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan (ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat: keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan cekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat: keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :



Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

CAHIRIL ANWAR
 1615310781

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wahyuni SE., M.Si., CIHCHM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II : Eri Devi Yanti, SE., MM
 Nama Mahasiswa : CAHIRIL ANWAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310781
 Jenjang Pendidikan : S1 (STRATA SATU)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI RSUD H. ADAM MALIK MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15 Oktober 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Diatur pengantar nama saya bertulis dengan huruf kecil. - konsistensi kalimat, rumusan, tujuan, hipotesis. - Turunkan batasan mengenai batasan subyek penelitiannya siapa apakah dokter, perawat, pegawai, security? karena dipertanyakan prosedur kepuasan kerja aka kata security, lingkup lingkungan kerja apakah fisik atau non fisik atau keduanya - Tabel penelitian kebihulu karam variabelnya dipisah antara X dan Y, tambahkan 5 jurnal internasional. - kalimat hipotesis tambahkan kata diduga diawal kalimat. - sesuaikan skema penelitian - Saragumkan subyek pada kalimat pertanyaan kuesioner turiskan indikator sebelum pertanyaan - Simgak banyak typo dan kerikan tanpa spasi 	A	

Emi Wahyuni, SE., M.Si., CIHCHM., CPHCM

Medan, 24 Februari 2021
 Dan Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wokhyuni, SE., M.Si., CIHCHM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II : Eri Dewi Yanti, SE., MM
 Nama Mahasiswa : CAHIRIL ANWAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310781
 Jenjang Pendidikan : S1 (STRATA SATU)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENDARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KERJASAN KERJA DI RSUP H. ADAM MALIK MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
30-Oktober 2020	- Permat kutipan yang benar, contoh: Robbins (2017: 23), Seragamkan sembarang. efisiensi > 2010 - Penulisan kalimat dirumuskan dan tulisan khususnya point ke 4, seharusnya dibuat lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja mental, kalimat rumusan, tulisan dan hipotesis harus konsisten, perhatikan kalimat secara positif dan signifikan, subjek kalimat kuesioner seragamkan total butir pertanyaan minimal 30 mewakili semua variabel dan indikator yang diteliti.		
31-Oktober 2020	- Penjelasan kerangka konseptual point ke 4		
6-November 2020	- Tabel skedul dibagi 3 disesuaikan masih ditulis sampai Februari 2020		

Medan, 24 Februari 2021
 Dan Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wahyuni, SE, M.Si, CHRM, CPHCM
 Dosen Pembimbing II : Eli Deyi Yanti, SE, MM
 Nama Mahasiswa : CAHIRIL ANWAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310781
 Jenjang Pendidikan : S1 (STRATA SATU)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 KEDASAN KERJA DIRSUD H. ADAM MALIK MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
03 - Desember 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Kerapihan Penulisan - Melengkapi dan menyesuaikan daftar Pustaka - Penulisan istilah asing garis miring - Kerapihan dari margin. 		



Eli Deyi Yanti, SE, MM

Medan, 12 Maret 2021
 Ditgetahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,



Ace Sampro
Zini W

Ace. Sampro
Zini W
Eli Dewo
Yach

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI RSUP
H. ADAM MALIK
MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

CAHIRIL ANWAR
NPM 1615310781

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : **SOSIAL SAINS**
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhryuni . SE., NISi., CHCHM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II : Eti Dewi Yanti . SE., MM
 Nama Mahasiswa : **CAHIRIL ANWAR**
 Jurusan/Program Studi : **Manajemen**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **1615310781**
 Jenjang Pendidikan : **S1 (STRATA SATU)**
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : **PENYARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEDYASAN KERJA DI RSUP H. ADAM MALIK MEDAN**

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
21-MEI-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Penulisan nama saya diikuti pengantar huruf kecil semua - Takal / Format penulisan sub sub bab di bab 2 bagian faktor-faktor kepuasan kerja perbaikan (tidak boleh penggunaan angka romawi. sebaiknya sesuaikan dengan format pancabudi menggunakan kombinasi huruf kecil / besar dan angka) - Tambahkan penelitian terdahulu minimal 10 termasuk jurnal internasional. - Jumlah item uraian kerangka konseptual harus sama dengan rumusan, tujuan, dan hipotesis (4item) - Tabel 4.4 di bab 4 kenapa jumlah Respondennya 54, bukannya 100 - Bab 4 kenapa tidak ada hasil regresi linier bergandanya 		

Medan, 24 Juni 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhayuni, SE., M.Si., CIHCM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II : Evi Dewi Yanti, SE., MM
 Nama Mahasiswa : CAHIRIL ANWAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310781
 Jenjang Pendidikan : S1 (STRATA SATU)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPLAWAN KERJA DI RSUD. H. ADAM MALIK MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	RARAF	KETERANGAN
5 Juni 2021	<p>Pembahasan di bab 4 kaitkan dengan masalah dan jawaban responden</p> <p>- Kalimat saran dan kata-kata dari hasil pengisian dan data kesimpulan penelitian disertakan kepada Manajemen di ... Untuk ... dengan cara ...</p> <p>- Kriteria responden menurut pendidikannya jumlahnya kenapa 100 bukan 45.</p> <p>- pembahasan di bab 4 kaitkan dengan masalah dan jawaban terendah responden demikian juga saran harus menjawab masalah dan hasil penelitian.</p>	 	



Emi Wakhayuni, SE., MSi., CIHCM., CPHCM

Medan, 24 Juni 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Eri Wakhtuni, SE., M.Si., CPMHM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II : Eri Dewi Yanti, SE., MM
 Nama Mahasiswa : CAHIRIL ANWAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310781
 Jenjang Pendidikan : S1 (STRATA SATU)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DI RSUD H. ADAM MALIK MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
19-Juni-2021	- Merapikan penulisan daftar isi pada halaman penulisan nomor. - Merapikan tata letak huruf urutan di tujuan penelitian	3f 3f	
23-Juni-2021	- Merapikan penulisan dari Bab I - Bab 4 sesuai SOP	3f	
:			
:			
:			

Medan, 24 Juni 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn


 Eri Dewi Yanti, SE., MM

Acc. Sidang Mga H
16/07/2021
Zueer
Eli Delvi Zanti



Acc Sidang NH
17-06-2021
Erin N

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
ADMINISTRASI REKAM MEDIS
DI RSUP H. ADAM MALIK
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

CAHIRIL ANWAR
NPM 1615310781

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

ABSTRAK

Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia . Pegawai yang puas akan berdampak pada perilaku pegawai untuk bekerja secara lebih maksimal pada perusahaan. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di RSUP H. Adam Malik Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di RSUP H. Adam Malik Medan. Penelitian ini menggunakan metode yang melibatkan 45 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} sebesar 2,118 dengan signifikan sebesar 0,040, sehingga H_1 diterima yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Nilai t_{hitung} sebesar 2,582 dengan signifikan sebesar 0,014, sehingga H_2 diterima yang menyatakan lingkungan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t_{hitung} sebesar -0,517 dengan nilai signifikan sebesar 0,608, sehingga H_3 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 13,710 dengan sig.0,000

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Job satisfaction is an important factor in human resource management. Satisfied employees will have an impact on employee behavior to work more optimally at the company. The title of this research is "The Effect of Compensation, Physical Work Environment and Work Environment Non Physical on Job Satisfaction at H. Adam Malik Hospital Medan". This study aims to examine and find out more clearly how the influence of Compensation, Physical Work Environment and Work Environment Non Physical on Job Satisfaction at H. Adam Malik Hospital Medan. This study uses quantitative methods involving 45 respondents. Data collection is done by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis whose management was carried out using the SPSS Version 16 program. The results of the quantitative analysis showed that the tcount value was 2.118 with a significance of 0.040, so that H1 was accepted which stated that compensation had a positive and significant effect on partial to job satisfaction. The tcount value is 2.582 with a significant value of 0.014, so H2 is accepted which states that the physical environment partially has a positive and significant effect on job satisfaction. The tcount value is -0.517 with a significant value of 0.608, so H3 is rejected, which states that the non-physical work environment has no partial significant effect on job satisfaction. Compensation, physical work environment and non-physical work environment have a positive and significant effect simultaneously on job satisfaction. This is evidenced from multiple linear regression analysis through the F-test which is positive with an F-count value of 13.710 with sig.0,000.

Keywords: *Compensation, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Job Satisfaction.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di RSUP H. Adam Malik Medan”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk member arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Eli Delvi Yanti, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Terima kasih kepada RSUP H. Adam Malik Medan yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

7. Terima kasih kepada seluruh civitas akademika Universitas Pembangunan Panca Budi dan staf pengajar Dosen Fakultas Sosial Sains.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, September 2021

Penulis

Cahiril Anwar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
1. Identifikasi Masalah	9
2. Batasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A. Landasan Teori.....	14
1. Kepuasan Kerja.....	14
a. Definisi Kepuasan Kerja	14
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
c. Gejala Ketidakpuasan Kerja	20
d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan.....	21
e. Teori Kepuasan Kerja	23
f. Variabel Kepuasan Kerja	26
g. Indikator Kepuasan Kerja	27
2. Kompensasi	30
a. Definisi Kompensasi	30
b. Jenis-Jenis Kompensasi	32
c. Faktor Pemberian Kompensasi	33
d. Kebijakan Pelaksanaan Pengupahan dan Penggajian	34
e. Tujuan Kompensasi	38
f. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	39
g. Indikator Kompensasi	40

3. Lingkungan Kerja	41
a. Definisi Lingkungan Kerja	41
b. Lingkungan Kerja Fisik	42
c. Lingkungan Kerja Non Fisik	44
B. Penelitian Terdahulu	46
C. Kerangka Konseptual	48
D. Hipotesis.....	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	53
B. Tempat dan Waktu Penelitian	53
1. Lokasi Penelitian	53
2. Waktu Penelitian.....	53
C. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi	54
2. Sampel	55
D. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	55
1. Jenis Data.....	55
2. Teknik Pengumpulan Data	55
E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	56
1. Variabel Penelitian	56
2. Definisi Operasional	56
F. Skala Pengukuran Variabel.....	58
G. Teknik Analisis Data.....	59
1. Uji Kualitas Data.....	59
2. Uji Asumsi Klasik.....	62
3. Regresi Linier Berganda	67
4. Uji Hipotesis	67
1)Uji Serempak (Uji F)	67
2)Uji Parsial (Uji t)	68
3)Koefisien Determinasi	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	71
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	71
a. Sejarah Singkat RSUP H Adam Malik Medan	71
b. Visi dan Misi.....	72
c. Struktur Organisasi.....	73
d. Uraian Jabatan.....	75
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	79
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	81
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	86
a. Pengujian Validitas	86
b. Reliabilitas.....	89
5. Pengujian Asumsi Klasik	91
6. Regresi Linier Berganda	94
7. Uji Hipotesis.....	95

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	96
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	98
8. Koefisien Determinasi.....	99
B. Pembahasan	100
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	100
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja ...	101
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	102
4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	104

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	105
B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Identifikasi Kepuasan Kerja	5
Tabel 1.2	Identifikasi Kompensasi	7
Tabel 1.3	Identifikasi Lingkungan Fisik dan Non Fisik	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	54
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	57
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	59
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	80
Tabel 4.4	Jawaban 1 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 4.5	Jawaban 2 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.6	Jawaban 3 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	82
Tabel 4.7	Jawaban 4 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	82
Tabel 4.8	Jawaban 5 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.9	Jawaban 6 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.10	Jawaban 7 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4.11	Jawaban 8 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4.12	Jawaban 9 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	85
Tabel 4.13	Jawaban 10 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	86
Tabel 4.14	Uji Validitas X1	87
Tabel 4.15	Uji Validitas X2	87
Tabel 4.16	Uji Validitas X3	88
Tabel 4.17	Uji Validitas Y	88
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas X1	89
Tabel 4.19	Uji Reliabilitas X2	90
Tabel 4.20	Uji Reliabilitas X3	90
Tabel 4.21	Uji Reliabilitas Y	90
Tabel 4.22	Uji Kolmogrof Smirnov	92
Tabel 4.23	Uji Multikolinieritas.....	93
Tabel 4.24	Regresi Linier Berganda	95
Tabel 4.25	Uji Parsial.....	96
Tabel 4.26	Uji Simultan	99
Tabel 4.27	Koefisien Determinasi.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Korseptual	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	74
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	91
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	91
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi baik pemerintahan maupun swasta percaya bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Instansi dituntut agar dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Sumber daya manusia menjadi komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat mengembangkan beberapa ide-ide untuk menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus supaya memperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan nantinya akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yaitu diukur dengan tingkat kepuasan kerja yang dicapai karyawan. Kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam suatu instansi, karena karyawan yang puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja lebih baik untuk kepentingan dirinya sebagai karyawan dan untuk kepentingan perusahaan secara umum. Kepuasan kerja dirasakan penting karena yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka akan tetap memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri, melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi.

Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dalam mengaitkannya yang dihasilkannya seperti contoh kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja, dan kepuasan kerja dengan *turnover* Sutrisno (2016:79). Menurut Hasibuan (2012:45) kepuasan kerja merupakan 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.

Sedangkan pendapat lainnya dinyatakan oleh Robbins (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Instansi harus selalu berupaya memberikan stimulus atau dorongan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar berdampak pada terbentuknya sumber daya manusia yang unggul sebagai modal atau asset yang sangat berharga bagi perusahaan dalam menjalankan bisnis untuk memperoleh laba perusahaan secara lebih luas. Tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan salah satunya yaitu kompensasi. Sutrisno (2011:77). Karyawan akan bersikap puas atas pekerjaannya apabila menerima kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut.

Pendapat ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi Akbar (2017), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila kompensasi rendah maka kepuasan kerja karyawan menjadi rendah.

Kompensasi adalah apa yang seorang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia Jurdi (2018 : 250). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan dapat memberikan semangat dalam bekerja dan memberikan kepuasan dalam berkerja. Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan semangat kerja, serta hasil kerja.

Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011:77) yaitu lingkungan kerja. Menurut Rivai (2013), lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (2013), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Menurut Sedarmayanti (2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Casson (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk didalamnya adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulis.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito (dalam Purnomo, 2014), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (dalam Purnomo, 2014) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi

kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Salah satu instansi yang fokus dalam pengelolaan pegawai yaitu Instansi kepegawaian yang ada di di RSUP H Adam Malik. Instansi ini berharap agar pegawai yang dimiliki dapat bekerja untuk memberikan pelayanan administrasi secara professional dan optimal demi berlangsungnya kegiatan administrasi di RSUP H Adam Malik. Untuk memastikan terlaksananya pekerjaan yang baik maka perlu dilakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap pegawai yang ada. Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Instansi tersebut dapat ditarik suatu data yang menggambarkan bagaimana kondisi pegawai yang ada di Instansi terkait. Untuk memperoleh data maka peneliti melakukan pra survey untuk melihat kondisi pegawai sesuai dengan variabel penelitian. Berikut fenomena masalah yang ada berdasarkan pada hasil penyebaran angket pada pegawai administrasi di RSUP H Adam Malik.

Tabel 1.1
Identifikasi Fenomena Kepuasan Kerja

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Anda bersyukur atas pekerjaan anda sebagai pegawai rekam medis di di Instansi RSUP H Adam Malik.	13 (65%)	7 (35%)
Anda merasa puas atas perilaku kepemimpinan dari atasan anda terhadap anda	10 (50%)	10 (50%)
Anda dapat bekerja sama dengan rekan kerja anda di kantor.	10 (50%)	10 (50%)
Anda puas atas kesempatan untuk meningkatkan karir anda.	8 (40%)	12 (60%)
Anda puas atas pendapatan yang anda terima sudah adil dan sesuai dengan kinerja anda.	7 (35%)	13 (65%)

Sumber :Pra Survey (2021)

Dari data *pra survey* di atas dapat dilihat bagaimana tanggapan pegawai atas berbagai pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Dapat dilihat dari tabel bahwa kondisi kepuasan kerja pegawai. Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa sebanyak 65% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang berarti karyawan merasa rasa bersyukur atas pekerjaannya, namun ada 35% responden merasa tidak senang atas pekerjaannya. Sebanyak 50% responden merasa bahwa mereka merasa puas atas kepemimpinan atau perilaku atasan terhadap bawahan, namun ada 50% responden yang merasa tidak puas atas perilaku dan kepemimpinan atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa ada separuh karyawan yang merasa tidak puas atas perilaku kepemimpinan dan sikap atasan terhadap bawahan. Pimpinan belum bersifat terbuka terhadap bawahan dalam menyampaikan pendapatnya berupa masukan untuk pekerjaan.

Sebanyak 40% responden merasa puas atas kerja sama dengan rekan kerja, namun ada 60% responden merasa kurang puas atas kerja sama dengan rekan kerja. Kurangnya kepuasan kerja pegawai atas rekan kerja mengindikasikan kurangnya koordinasi dan kerja sama yang saling mendukung antar karyawan. Sebanyak 35% responden merasa puas atas pendapatan yang diterima, namun ada 65% responden yang merasa tidak puas atas pendapatan yang diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa belum puas atas pendapatan yang diterima karena mereka merasa tidak sesuai dengan beban dan tugas pekerjaan yang dijalankan. Rata – rata total dari penilaian indikator menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai yang rendah. Sebanyak 65% dari sampel merasa perlakuan perusahaan belum adil. Sebanyak 60% dari sampel

merasa perusahaan belum bersifat terbuka terhadap bawahan dalam menyampaikan pendapat. Sebanyak 50% dari sampel merasa atasan sangat mendukung dan perhatian terhadap bawahan. Selanjutnya ada 50% dari sampel merasa bahwa atasan bersifat tertutup terhadap bawahan. Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai di Instansi RSUP H. Adam Malik merasa kurang puas dalam bekerja.

Berikut disajikan pra survey yang menggambarkan fenomena masalah yang berkaitan dengan variabel Kompensasi.

Tabel 1.2
Identifikasi Fenomena Kompensasi

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji yang sudah sesuai dengan beban kerja yang anda terima.	8 (40%)	12 (60%)
Perusahaan memberikan insentif yang adil sesuai dengan kinerja anda.	6 (30%)	14 (70%)
Perusahaan menjamin melindungi kesehatan karyawan berupa jaminan kesehatan.	13 (50%)	7 (50%)
Perusahaan menjamin asuransi perlindungan bagi karyawan.	10 (50%)	10 (50%)

Sumber : Pra Survey (2021)

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa sebanyak 30% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi yang berarti para responden merasakan dan sebanyak 60% responden menjawab tidak atas masing – masing indikator pada kompensasi. Ada 40% responden yang menjawab Ya atas gaji yang sudah sesuai dengan beban kerja, namun ada 60% responden yang merasa kompensasi berupa gaji yang belum sesuai dengan beban kerja yang diterima. Sebanyak 30% responden menyatakan Ya atas insentif yang diterima sudah adil dan ada sebanyak 70% responden merasa insentif yang diterima belum adil. Ada 50% responden merasa perlindungan kesehatan dan jaminan

asuransi perlindungan bagi karyawan yang sudah tepat namun ada separuh responden merasa belum cukup. Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap fenomena yang berkaitan dengan kompensasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak maksimal yaitu lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Kedua faktor ini merupakan faktor yang perlu dievaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berikut disajikan data pra survey tentang fasilitas fisik maupun non fisik terhadap 20 orang karyawan yang ada di Instansi RSUP H. Adam Malik.

Tabel 1.3
Identifikasi Fenomena Masalah Lingkungan Fisik dan Non Fisik

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Lingkungan Kerja Fisik		
Apakah merasa nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang cukup baik di tempat anda bekerja.	18 (90%)	2 (10%)
Anda merasa nyaman dalam bekerja karena suhu udara yang cukup selama bekerja.	12 (60%)	8 (40%)
Anda tidak merasakan suara bising selama bekerja	10 (50%)	10 (50%)
Ruang kerja anda memiliki suasana warna yang membuat anda semangat dalam bekerja	18 (90%)	2 (10%)
Anda merasa ruang gerak yang cukup leluasa dalam bekerja sehingga merasa lebih aman dan nyaman	5 (25%)	15 (75%)
Lingkungan Kerja Non Fisik		
Anda merasakan hubungan yang baik dengan atasan anda.	12 (60%)	8 (40%)
Anda merasakan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja anda	9 (45%)	11 (55%)

Sumber : Pra Survey (2021)

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat persepsi dari 20 orang karyawan Instansi RSUP H. Adam Malik tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sebanyak 90% responden menyatakan nyaman atas pencahayaan yang ada di tempat kerja namun ada 10% responden yang tidak setuju. Ada sebanyak 60% responden menyatakan

nyaman dalam bekerja karena ruangan kerja memiliki suhu udara yang baik namun ada sebanyak 40% responden menyatakan bahwa suhu udara kurang mendukung dalam bekerja. Ada sebanyak 50% responden yang menyatakan nyaman dalam bekerja karena suara yang tidak bising namun ada sebanyak 50% responden yang menyatakan suara bising yang dirasakan mengganggu dalam bekerja. Mayoritas responden setuju atas warna ruangan yang sangat mendukung dalam bekerja. Ada sebanyak 75% responden menyatakan kurang nyaman dalam bekerja karena ruangan yang kurang leluasa. Berdasarkan pada data tersebut maka dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja fisik belum kondusif dalam mendukung kinerja karyawan. Adapun jawaban responden atas lingkungan kerja non fisik menunjukkan adanya beberapa karyawan yang memiliki hubungan kerja yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja sehingga dapat mengganggu kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di RSUP H. Adam Malik Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pegawai merasa tidak puas atas bentuk kerja sama antar rekan kerja.
- b. Pegawai tidak dapat berkomunikasi secara terbuka terhadap atasan.

- c. Pegawai merasa kompensasi yang diterima belum adil karena tidak sesuai dengan tugas dan beban yang dikerjakan.
- d. Pegawai merasa lingkungan kerja fisik kurang nyaman sehingga mengganggu kepuasan kerja.
- e. Pegawai merasa lingkungan kerja non fisik kurang mendukung dalam bekerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Penulis membatasi masalah hanya pada Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di RSUP H. Adam Malik Medan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitiannya adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja pegawai bagian administrasi pada RSUP H. Adam Malik Medan. Pertanyaan yang timbul berkaitan dengan kepuasan kerja adalah :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian administrasi rekam medis pada RSUP H. Adam Malik Medan ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian administrasi rekam medis pada RSUP H. Adam Malik Medan ?

3. Apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian administrasi rekam medis pada RSUP H. Adam Malik Medan ?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian administrasi rekam medis pada RSUP H. Adam Malik Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai bagian administrasi rekam medis pada RSUP H. Adam Malik Medan
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai bagian administrasi rekam medis pada RSUP H. Adam Malik Medan
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai bagian administrasi rekam medis pada RSUP H. Adam Malik Medan
- d. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian administrasi rekam medis pada RSUP H. Adam Malik Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

a. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Instansi RSUP H. Adam Malik Medan.

c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi,

Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja di RSUP H. Adam Malik Medan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) dan satu variabel terikat yaitu (kepuasan kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) dan satu variabel terikat yaitu (kepuasan kerja)
2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 85 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.
4. Lokasi penelitian : Penelitian terdahulu di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi sedangkan penelitian di RSUP H. Adam Malik Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan harus menjamin tercapainya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi aspek penting bagi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang puas atas pekerjaannya memiliki perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya saat bekerja. Menurut Hasibuan (2015:45) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Robbins (2015 : 46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan pendapat lainnya dinyatakan oleh Mangkunegara, (2013:117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Purwanto (2015:56) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap seorang karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang dalam pekerjaannya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan dapat puas bekerja di suatu perusahaan karena beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dari dalam diri pegawai atau pegawai itu sendiri, sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri pegawai.

Robbins (2015:50) mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi atau gaji

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Pada umumnya semangat kerja individu timbul dari kondisi menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal

3) Promosi

Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

4) Pengawasan Kerja

Kemampuan pengawas untuk membantu dan mendukung pekerjaan termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja. Kepuasan karyawan dapat meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya.

5) Lingkungan Kerja Berupa Rekan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat. Adapun lingkungan kerja mencakup

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang faktor kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji atau upah, pekerjaan, promosi, pengawas kerja atau penyelia, serta rekan kerja atau hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2011:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1) Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalamandan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Kinerja

Faktor ini sebagai penunjang bagi kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Kompensasi Atau Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengeksperisikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan Dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn over*. Semakin puas karyawan bekerja maka tingkat absensinya bagus dan *turn over* yang rendah.

6) Faktor Intrinstik Dari Pekerjaan

Sukar dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Lingkungan Kerja Fisik dan Non fisik

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8) Aspek Sosial Dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor penunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012 : 65), mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Kepemimpinan dalam Organisasi

7) Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kinerja, kompensasi, pengawasan, promosi, reward, lingkungan kerja dan komunikasi.

c. Gejala - gejala Ketidakpuasan Kerja

Karyawan yang tidak puas dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa gejala perilaku kerjanya. Disamping kita mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka perlu diketahui beberapa tanda-tanda ketidakpuasan pada karyawan. Menurut As'ad (dalam Kinanti, 2012), dijelaskan bahwa gejala-gejala ketidakpuasan adalah sebagai berikut:

1) Kelesuan Yang Berlebihan.

Karyawan tidak nyaman dengan pekerjaan akan cenderung lesu dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tidak adanya semangat diperlihatkan oleh pegawai tersebut sehingga menimbulkan kelesuan yang berlebihan dalam bekerja.

2) Banyak Bercakap-Cakap Pada Waktu Jam Kerja, Terutama Pembicaraan Pribadi Masing-Masing.

Indikasi ini menunjukkan ada suatu ketidakpuasan dalam pekerjaan yang menyebabkan mereka lebih memilih untuk bercakap-cakap dengan karyawan lainnya.

3) Pemakaian Barang-Barang Kantor Dengan Boros.

Dengan adanya indikasi ketidaknyamanan, pegawai akan lebih memakai barang-barang kantor. Hal ini disebabkan karena sering terjadi kesalahan

dalam bekerja, ataupun melakukan sesuatu untuk keperluan pribadi, seperti mencetak menggunakan printer kantor ataupun menggunakan alat tulis secara berlebihan.

4) Banyak Waktu Yang Terbuang.

Tidak nyaman dalam bekerja dapat menyebabkan kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pegawai lebih fokus kepada hal-hal lain, seperti mengobrol dengan rekan kerja ataupun keluar ruangan tanpa ada tujuan untuk kepentingan pekerjaan.

5) Keteledoran Dan Ketidak Hati-Hatian.

Ketidak nyamanan dapat menyebabkan kurang fokusnya dalam bekerja. Ketidak fokusan dalam bekerja menyebabkan keteledoran dan ketidak hati-hatiannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tentu dapat merugikan perusahaan.

6) Ketidaksedian untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahnya.

Hubungan antar atasan dan bawahan salah satu hal yang terpenting yang mempengaruhi kepuasan. Jika atasan maupun bawahan tidak bersedia untuk bekerja samasatu sama lain, maka akna dirasakan hubungan yang tidak menyenangkan dan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan terutama pekerjaan yang menyangkut kerja sama tem ataupun kelompok.

d. Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

Karyawan yang puas dan tidak puas atas pekerjaannya dapat dilihat dari beberapa perilaku. Karyawan yang puas dan tidak puas dalam bekerja dapat berdampak pada perilaku karyawan. Menurut Wibowo (2015:144)

dampak dari ketidakpuasan pekerja dituangkan dalam model teoretik dinamakan EVLN - model terdiri dari :

1) *Exit*

Respon Exit Merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2) *Voice*

Respon Voice termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan.

3) *Loyalty*

Respon Loyalty berarti secara positif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar.

4) *Neglect*

Respon Neglect secara pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Menurut Sutrisno (2011:80) dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja

1) Dampak Terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat di naikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil.

2) Dampak Terhadap Ketidakhadiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban – jawaban yang secara kualitatif berbeda. Kehadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasaan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang – orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya, justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai inerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka.

3) Dampak terhadap Kesehatan

Salah satu aspek kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkat jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan – kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental tinggi.

e. Teori Kepuasan Kerja

Pakar manajemen mengulas tentang kepuasan kerja karyawan yang dapat dikendalikan dan dikenali dari beberapa perilaku karyawan. Terpenuhi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri akan menimbulkan rasa puas tersendiri dalam diri seseorang dan jika rasa puas tersebut tidak didapatkan maka akan terjadinya penurunan semangat kerja dan produktivitas kerja.

Menurut Sartika (2011:14) kepuasan kerja berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dan meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja seseorang akan timbul jika terpenuhi faktor – faktor yang

berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar pekerjaannya. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja karyawannya agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini akan dibahas faktor-faktor penyebab timbulnya kepuasan kerja berdasarkan analisis teori dan kajian terhadap gejala yang ada di lapangan, yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Menurut Mangkunegara (2013:120) beberapa teori yang menggambarkan tentang kepuasan kerja dijelaskan oleh beberapa teori berikut:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini menjelaskan bahwa *“input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job”*. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja *Outcomes is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*. (Output adalah semua nilai yang dinilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). *Comparison person may be someone in the same organization, someone in different organization, or even the person himself in a previous job*. (Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaannya sendiri).

2) Teori Perbedaan Atau *Discrepancy Theory*

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang di dapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kbutuhan pegawai terpenuhi, maka makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukan lah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acua. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Aktor Dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivasi (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan Subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *Satisfiers*, *motivators*, *jobs content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan, berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan, dan tanggung jawab.

6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis (1985 : 66) mengemukakan bahwa “ penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan keputusan lainnya secara normal

f. Variabel Kepuasan Kerja

Berapa variabel kepuasan kerja yang mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa variabel. Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel – variabel seperti :

1) *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai rendah. Sedangkan pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Perusahaan harus dapat mengendalikan *turn over* dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi.

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda.

4) Tingkat Pekerjaan

Pegawai – pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5) Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.

g. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator yang mengidentifikasi pada perilaku karyawan. Menurut Hasibuan (2012 : 48) Indikator Kepuasan Kerja adalah kondisi emosional pada seorang

pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja yaitu :

1) Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik dan menyenangi pekerjaannya.

2) Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Adapun pakar lainnya yang menjelaskan indikator kepuasan kerja yaitu menurut Robbins dan Judge (2015) indikator kepuasan kerja adalah :

- 1) Sifat pekerjaan, kesulitan pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak.
- 2) Pengawasan, fleksibilitas pengawasan dan sejauh mana perhatian serta penghargaan yang diterima.
- 3) Bayaran saat ini, kecukupan atas imbalan / bayaran yang diterima oleh karyawan dalam bekerja.
- 4) Peluang promosi, kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja merupakan faktor yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya

Menurut Robbin (2015:5), aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

- 1) Kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja (kondisi kerja itu sendiri). Karyawan yang semangat dalam bekerja merupakan indikasi kepuasan kerja karyawan.
- 2) Hasil kerja yang diperoleh atau yang diharapkan (pendapatan, promosi).
- 3) Kepuasan kerja mempresentasikan beberapa sikap yang merupakan sumber kepuasan kerja (hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja).

Kepuasan kerja dengan atasan menggambarkan hubungan karyawan dengan bawahan akan tetapi hubungan dengan rekan kerja menggambarkan komunikasi yang baik antar rekan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah adalah kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap pendapatan.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tentunya mengharapkan kompensasi yang diterimanya. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung, dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Hasibuan (2015:36) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Rivai dan Sagala (2011:741) terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan

imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan.

Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan semangat kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja dan semangat kerja semakin meningkat Widodo (2016:155). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan Marwansyah

(2016:269). Dari pengertian di atas dapat di ketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi, yaitu :

- 1) Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan yang didapat karyawan.
- 2) Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.
- 3) Kompensasi adalah penghargaan financial yang diberikan kepada karyawan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1) Kompensasi Finansial Secara Langsung

Berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3) Kompensasi Non Financial

Berupa pekerjaan (tugas – tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

c. Faktor-faktor Dalam Menentukan Pemberian kompensasi

Faktor-faktor dalam penelitian ini mengacu pada Handoko (2014:155) yang menjelaskan penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain:

1) Suplai Dan Permintaan Tenaga Kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan disamping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

2) Serikat Karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka

3) Kemampuan Untuk Membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

4) Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para pegawai melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para pegawai baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

d. Berbagai Kebijakan Pengupahan Dan Penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijakan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijakan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada pegawai anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijakan pembayaran bonus (premium) diatas upah dasar untuk meminimumkan

perputaran pegawai atau untuk menarik para pegawai terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan Upah, maka pendapatandapat dibedakanmenjadi pendapat berupahupah dan pendapatan non-upah. Pendapatanberupa upah terdiri dari:

- 1) Upah Pokok
- 2) Tunjangan Tetap
- 3) Tunjangan Tidak Tetap

Sedangkan pendapatan berupa non-upahterdiri dari:

- 1) Fasilitas
- 2) Bonus
- 3) Tunjangan Hari Raya (THR)
- 4) Insentif

Selain itu, pendapatan pekerja/buruh dapat pula digolongkan menurut bagaimana pendapatan tersebut diterima, yaitu pendapatan langsung dan pendapatan tidak langsung. Pendapatan langsung adalah segala jenis pendapatan yang diterima buruh/karyawan secara tunai (atau cek dan transfer bank) secara rutin dan periodik. Termasuk didalam golongan pendapatan langsung adalah. Selain itu, pendapatan pekerja/buruh dapat pula digolongkan menurut bagaimana pendapatan tersebut diterima, yaitu pendapatan langsung dan pendapatan tidak langsung. Pendapatan langsung adalah segala jenis pendapatan yang

diterima buruh/karyawan secara tunai (atau cek dan transfer bank) secara rutin dan periodik.

Termasuk didalam golongan pendapatan langsung adalah:

- 1) Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Upah pokok biasanya diperhitungkan mampu menghidupi pekerja/buruh selama satu bulan atau periode tertentu.
- 2) Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan keluarganya secara teratur berkaitan dengan pekerjaannya. Tunjangan ini dibayarkan secara rutin sesuai dengan periode pembayaran upah pokok dengan jumlah yang tetap sesuai kesepakatan. Contoh-contoh tunjangan tetap adalah tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, dan sebagainya.
- 3) Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran imbalan baik langsung maupun tidak langsung kepada pekerja/buruh dengan jumlah yang tidak tetap, serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan upah pokok dan tunjangan tetap. Contoh tunjangan tidak tetap adalah tunjangan transportasi yang diberikan hanya jika pekerja/buruh masuk kerja, tunjangan makan yang hanya diberikan setelah pekerja/buruh bekerja selama 4 jam, dan sebagainya.
- 4) THR, Gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya, tunjangan hari raya diberikan kepada buruh sesuai peraturan perusahaan. Gratifikasi

atau hadiah kadang-kadang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pengabdian pekerjaan/buruh, atau sebagai sarana untuk memotivasi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Termasuk dalam kelompok ini adalah gaji ke-13, gaji ke-14, dan sebagainya.

- 5) Bonus adalah pembayaran bukan upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau buruh karena prestasinya. Bonus juga dapat diberikan karena perusahaan yang bersangkutan memperoleh laba yang melampaui target. Besarnya bonus serta syarat-syarat pemberian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- 6) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sementara itu, pendapatan tidak langsung adalah pendapatan yang tidak diterima secara langsung, tetapi dalam bentuk lain, baik secara rutin maupun tidak.

Termasuk dalam golongan pendapatan tidak langsung adalah:

- 1) Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Fasilitas ini misalnya kendaraan, alat komunikasi, makan siang cuma-cuma, tempat ibadah, penitipan anak, koperasi, kantin, dan lain-lain.
- 2) Santunan
- 3) Bantuan Biaya Pendidikan dan Pelatihan

- 4) Premi Asuransi maupun tabungan hari tuayang dibayarkan oleh perusahaan (termasuk didalamnya iuran Jamsostek).

Menurut Bangun (2012 : 68) jenis-jenis kompensasi ada 2 (dua), yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial, kompensasi yang dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) dan pembayaran tidak langsung (*indirect payment*).
- 2) Kompensasi langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok seperti upah, gaji, dan kompensasi variabel seperti insentif dan bonus.
- 3) Kompensasi tidak langsung. Kompensasi tidak langsung berupa dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan, atas biaya perusahaan, dan dana pensiun.

e. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013 :152), tujuan pemberian kompensasi adalah :

- 1) Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- 3) Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memberikan semangat untuk bekerja terhadap bawasanya.
- 5) Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikatburuh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

f. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Sutrisno (2011 : 80) faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

- 1) Produktivitas kerja, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai.

- 2) Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi pegawai. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuanyang ada.
- 3) Kesiediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayarkompensasi tersebut dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya.

g. Indikator Kompensasi

Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2015:39) yang menjelaskan pengembangan indikator kompensasi, diantaranya adalah:

1) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

5) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi bagian penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Pasolong, 2010). Beberapa definisi yang menggambarkan lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. (Robbins, 2010). Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang

berupa lingkungan sosial dan teknologi. Menurut Rivai (2012:165) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitiseminto (2010:67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yangberada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhihidirinya dalam menjalankantugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2010:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja Fisik

1) Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat

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

Menurut Sedarmayanti (2011:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2010:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sihombing (2010:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2010:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2010:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

2) **Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara Bising

Suara Bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Definisi Lingkungan Kerja No Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2010:139) lingkungan kerja non fisik juga

mencerminkan kondisi yang mendukung. Sedangkan menurut Nitisemito (2011:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2011:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

2) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini penjelasan mengenai indikator lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011 : 29)

a) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2012:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang

nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b) Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2012:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Model analisis	Hasil Penelitian	Skala
1	Agus Saputra (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Promosi Jabatan (X1) Pelatihan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis data menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja	Likert

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	
2	Akhwanul (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan	Kompensasi (X) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Sedarhana	Adanya hubungan yang kuat, analisis koefisien determinasi sebesar 0,604, dan hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial.	
3	Dewi Rofita (2017)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Hj Anna Lasmanah.. Skripsi Universitas Muhammadiyah Purwokerto	Kompensasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Kompensasi Kepemimpinan, Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat	Likert
4	Dwi Utami (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja fisik (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (3) ada pengaruh positif lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.	Likert
5	Adi Akbar (2017).	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi. Skripsi Universitas Pasundan Bandung.	Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.	Likert
6	Nurul Afifah (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta	Pengawasan (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta	Likert
7	Nurul Afifah, dkk	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Pengawasan (X1) Motivasi	Regresi linier berganda	Secara parsial pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan	Likert

	(2018)	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta	(X2) Kepuasan Kerja (Y)		terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun secara parsial.	
8	Zuraida Hasan and Abirame Selvarajah 2015	<i>Reward and Job Stasfaction: A Case Study Among Nurses in Private Hospital. School of Business Management, Universiti Utara Malaysia.</i>	Reward (X1) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	<i>Findings showw that both monetary and monetary have a signification among respondent</i>	Likert
9	Zeeshan, Ahmad et.al. 2017.	<i>Impact of Reward, Recognition and Job Stress on Job Performance and Job Stistfaction. Journal Vol 3 No. 4 Universitas Utara Malayasia</i>	Reward (X1) and Sterss (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	<i>Howed that rewards have positive impact on employees' job performance and job satisfaction</i>	Likert
10	Ali Mohammad Mosadegh 2016	<i>Correlation between the use ofleadership behaviors and satisfaction. A Study of Relationship Between Managers' Leadership Style and Employees' Job Satiafaction. Journal. Vol. 19. xi-xxvii. No. 2 Rad School of Managemen, Royal Holloway University of London</i>	Leadership (X1) job Satisfaction (Y)	Korelasi	<i>There wasas significant correlation (p0,0001) between the use of leadership behaviors and satisfaction</i>	Likert

Sumber : Data diolah penulis : 2021

C. Kerangka Konseptual

Rusiadi (2014:62) kerangka konseptual atau kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis atau konseptual adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan, dan di elaborasi secara logis antar variable yang dianggap relevan pada situasi masalah dan didefenisikan melalui proses seperti wawancara, pengamatan, dan survey literatur. Mengacu pada teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat konsep kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antar variabel Independnt (Kompensasi, *Reward* dan semangat kerja variabel dependent kepuasan kerja) hubungan tersebut akan di jelaskan berdasarkan teori dari penelitian-penelitian terdahulu.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhwanul (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila kompensasi rendah maka kepuasan kerja karyawan menjadi rendah.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan dapat memberikan semangat dalam bekerja dan memberikan kepuasan dalam berkerja. Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangatber pengaruh pada tingkat kepuasan kerja dansemangat kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013), lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (2013), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Menurut Sedarmayanti (2014) defenisi

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Casson (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk didalamnya adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulis.

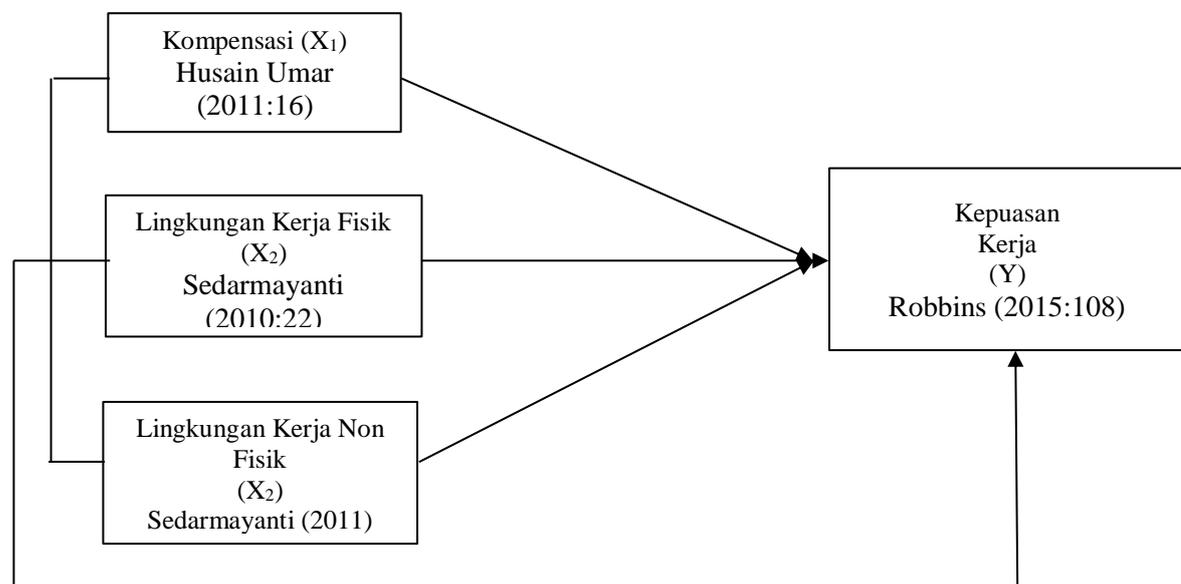
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito (dalam Purnomo, 2014), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (dalam Purnomo, 2014) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan

pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan dapat memberikan semangat dalam bekerja dan memberikan kepuasan dalam berkerja. Menurut Sedarmayanti (2014) defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Manullang (2014:61) menjelaskan, hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Rusiadi (2013:14). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka Manullang dan Pakpahan (2014 : 17). Penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUP H. Adam Malik, yang beralamat di l. Bunga Lau No.17, Kemenangan Tani, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20136.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan September 2020 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

Kegiatan	Tahun 2020																											
	September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari-Februari 2021				Maret-April 2021				Mei-Sep 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																										
Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■																				
Pengajuan Proposal									■	■																		
Perbaikan Proposal										■	■	■	■	■	■	■												
Seminar Proposal																												
Pengumpulan Data																					■	■						
Pengolahan Data																					■	■	■	■				
Penulisan Skripsi																											■	■
Perbaikan Skripsi																											■	■
Sidang Meja Hijau																											■	■

Sumber Diolah Penulis 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian (Manullang dan Manuntun, 2014: 70). Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Ridwan, 2010:55). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/objek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:115). Dari

pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 pegawai tetap Non PNS di RSUP H. Adam Malik Medan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang. Sampel jenuh ditentukan dengan menarik semua jumlah populasi menjadi sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang.

D. Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara sebagai berikut:

- a. Angket (*kuisioner*), yaitu membuat pertanyaan atau kuisioner yang akan dibagikan kepada responden yang memiliki objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembar

kuisisioner, dan penilaian yang dilakukan dengan skala *likert*. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui Arikunto (dalam Baihaqi, 2010:34).

- b. Wawancara (*interview*), yaitu teknik yang dilakukan berupa tanya jawab dengan para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Pengamatan (*observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.
- d. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) dan variabel terikat yaitu : Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya Robbins (2015:108)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan 2. Kepuasan Terhadap Atasan 3. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 4. Kepuasan Terhadap Peluang Promosi 5. Kepuasan Terhadap Pendapatan dggRobbins (2012:35) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bersyukur atas pekerjaan atau jabatan di perusahaan. 2. Karyawan puas atas perilaku kepemimpinan atasan. 3. Karyawan merasa puas atas kerja sama dengan rekan kerja. 4. Karyawan memiliki kesempatan meningkatkan karirnya. 5. Karyawan merasa puas atas pendapatan yang diterimanya. 	Likert
Kompensasi (X ₁)	<p>Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, insentif, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.</p> <p>Husain Umar (2011:16)</p>	<p>Kompensasi Finansial :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif Husain Umar (2011:19) <p>Kompensasi Non-Finansial:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengobatan 2)Asuransi <p>Husain Umar (2011:19)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang menerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. 2. Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja dan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar <p>1. Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.</p> <p>2. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.</p>	Likert

Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2010:22)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penerangan 2) Suhu Udara 3) Suara Bising 4) Penggunaan Warna 5) Ruang Gerak 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan ruangan kantor. 2. Suhu Udara di Kantor. 3. Suara di dalam ruang kantor. 4. Warna Ruangan yang menarik 5. Ruang gerak yang leluasa 	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedarmayanti (2010:31)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Hubungan atasan dengan bawahan 2) Hubungan antar karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Komunikasi yang baik 2) Komunikasi antar karyawan. 	Likert

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan,

dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono (2016:168)

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum data dianalisis

dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. (Rusiadi:2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95) Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikann skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: (dalam buku Rusiadi:2016:113)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel x

y = Skor variabel y

$\sum x$ = Jumlah skor variabel x

$\sum y$ = Jumlah skor variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel y

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi:2016:107). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:97).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur

yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70 (Sujarweni, 2016:239). Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model

regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. (Rusiadi:2016:149). Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi:2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. (Rusiadi:2016:154). Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sujarweni:2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance value < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance value > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinearitas

(Rusiadi:2016:154) dan (Sujarweni:2016:231)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan

varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi:2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White. (Rusiadi:2016:157).

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni:2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$

Keterangan:

Y	=	Kepuasan Kerja (variabel terikat)
α	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi Berganda (<i>Multiple Regression</i>)
X_1	=	Kompensasi
X_2	=	Lingkungan Kerja Fisik
X_3	=	Lingkungan Kerja Non Fisik
ϵ	=	<i>Error term</i> (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).
2. $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > a$ 5%.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < a$ 5%.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

(dalam buku Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y .
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. (Sugiyono, 2016:284). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (dalam buku Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi product Moment sebagai berikut: (dalam buku Sugiyono, 2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat RSUP H. Adam Malik Medan

Sejarah Ringkas RSUP Haji Adam Malik Medan RSUP Haji Adam Malik adalah rumah sakit umum milik pemerintah pusat yang secara teknis berada dibawah Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, berlokasi di Jl. Bunga Lau No.17 Medan Tuntungan. RSUP Haji Adam Malik merupakan pusat rujukan kesehatan regional untuk wilayah Sumatera bagian Utara dan Bagian Tengah yang meliputi Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Provinsi Sumatera Utara, Provinsi Riau, dan Provinsi Sumatera Barat. RSUP Haji Adam Malik dibangun secara bertahap dimana pembangunan tahap pertama meliputi gedung poliklinik, gedung CMU (Central Medical Unit), rawat inap dengan kapasitas 300 tempat tidur, gedung farmasi, dapur dan cuci, kamar jenazah, ME utility dan asrama perawat.

Ditetapkannya RSUP Haji Adam Malik sebagai rumah pendidikan, maka Fakultas Kedokteran USU dapat menggunakannya sebagai pusat pendidikan klinik calon dokter dan pendidikan keahlian calon dokter spesialis, untuk tempat penelitian dan pengembangan teknik kedokteran. Selain digunakan Fakultas Kedokteran USU, RSUP Haji Adam Malik digunakan pula oleh Akademi Keperawatan, Sekolah Perawat Kesehatan dan Akademi Kesehatan Lainnya untuk sarana pendidikan. untuk pengaturan penggunaan RSUP Haji Adam Malik sebagai

tempat Pendidikan Fakultas Kedokteran USU, telah disusun dan disepakati suatu Piagam Kerja Sama antara RSUP Haji Adam Malik dan Fakultas Kedokteran USU. nomor: 490/RSUP-A/SKB/VI/1991 tanggal 15 Juni 1991 nomor: 49/PT 05. H4/FK/H.1991 Piagam kerja sama ini sudah beberapa kali diperbaharui, yang terakhir dengan Nomor : KS tanggal 26 Mei 2007 nomor: 2579.KO5.5/PS/2007 Demikian pula halnya dengan sekolah/akademi kesehatan lainnya telah diterbitkan Piagam Kerja Sama. RSUP Haji Adam Malik secara bertahap mulai difungsikan sejak Juni 1991, dimulai dengan rawat jalan dan pelayanan rawat inap pada Agustus 1992.

Sejak 11 Januari 1993 secara resmi FK-USU telah menjadikan RSUP Haji Adam Malik sebagai pusat pendidikan dan bersamaan dengan itu dilakukan soft opening. Disusul kemudian pada tanggal 21 Juli 1993 RSUP Haji Adam Malik diresmikan oleh Presiden RI, yang selanjutnya tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari jadi RSUP Haji Adam Malik

b. Visi dan Misi

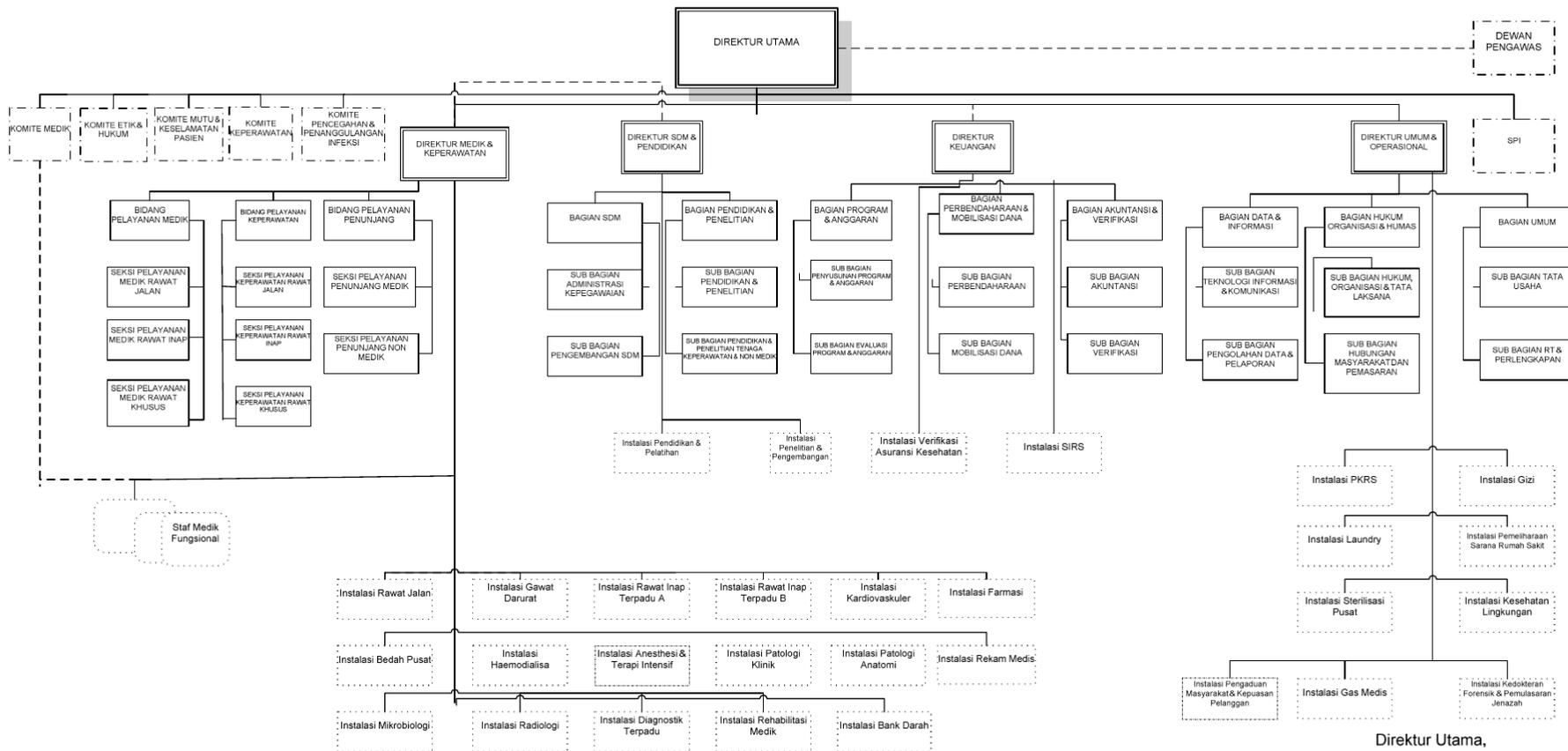
”RSUP Haji Adam Malik memiliki visi Menjadi Pusat Rujukan Pelayanan Kesehatan, Pendidikan dan Penelitian yang Mandiri dan Unggul di Sumatera”.

Sedangkan misi RSUP Haji Adam Malik adalah :

- 1) Melaksanakan Pelayanan Pendidikan, Penelitian, dan Pelatihan dibidang Kesehatan yang Paripurna, Bermutu dan Terjangkau
- 2) Melaksanakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusiab secara Berkesinambungan.
- 3) Mengampu RS Jejaring dan RS di Wilayah Sumatera.

c. Struktur Organisasi RS H. Adam Malik Medan

Struktur Organisasi dan Personalia Struktur organisasi adalah komponen-komponen atau susunan organisasi yang saling berkaitan yang menunjukkan kerangka dan perwujudan pola tetap hubungan dari fungsi-fungsi, bagian-bagian, atau posisi, maupun orang-orang yang mempunyai kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi RSUP Haji Adam Malik disusun berdasarkan analisa kebutuhan dan kemampuan organisasi. penyempurnaan tugas dan fungsi, dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum yang berprinsip produktivitas, efektivitas, efesiensi. Pengembangan organisasi dan tata kelola setelah RSUP Haji Adam Malik menjadi badan layanan umum, dibagi sesuai dengan fungsinya. Persyaratan minimal dari para pemimpin dan pejabat BLU serta seluruh jajaran RSUP Haji Adam Malik ditata ulang sesuai dengan kondisi organisasi.



Direktur Utama,
 DR. dr. Yusirwan, SpB, SpBA (K), MARS
 NIP 196211221989031001

Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUP H. Adam Malik Medan

d. Uraian Jabatan

Berikut ini akan dijelaskan uraian tugas (*job description*) yang terdapat pada struktur organisasi RSUP Haji Adam Malik Medan.

1. Direktur Utama RSUP Haji Adam Malik Medan dipimpin oleh seorang kepala dengan sebutan Direktur Utama. Tugas pokok Direktur Utama adalah:
 - a. Memimpin pelaksanaan tugas rumah sakit dalam menyelenggarakan upaya penyembuhan dan pemulihan secara paripurna, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan secara serasi, terpadu, dan berkesinambungan dengan upaya peningkatan kesehatan lainnya serta melaksanakan upaya rujukan, penyiapan rencana strategis bisnis BLU. Penyiapan RBA tahunan.
 - b. Pengusulan calon pejabat keuangan dan pejabat teknis sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c. Pertanggungjawaban kinerja operasional dan keuangan BLU.

Dalam memimpin pelaksanaan tugas rumah sakit, Direktur Utama menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pelayanan medis.
- 2) Pelayanan dan asuhan keperawatan.
- 3) Penunjang medis dan non medis.
- 4) Pengelolaan sumber daya manusia.
- 5) Pendidikan dan penelitian secara terpadu dalam bidang profesi kedokteran dan pendidikan kedokteran berkelanjutan.
- 6) Pendidikan dan pelatihan di bidang kesehatan lainnya.
- 7) Penelitian dan pengembangan.
- 8) Pelayanan rujukan.

- 9) Administrasi umum dan keuangan. Dalam menjalankan tugasnya, direktur utama dibantu oleh empat direktur di bawahnya yang terdiri dari direktur medik dan keperawatan, Direktur Sumber Daya Manusia dan Pendidikan, Direktur Keuangan, Direktur Umum dan Operasional serta Satuan Pemeriksaan Intern.
2. Dewan pengawas BLU RSUP Haji Adam Malik yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ BLU RSUP Haji Adam Malik yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengurusan RSUP Haji Adam Malik. Dewan Pengawas BLU RSUP Haji Adam Malik dipimpin oleh seorang Ketua Dewan Pengawas. Tugas pokok Dewan pengawas adalah melakukan pengawasan terhadap pengurusan BLU yang dilakukan oleh Pejabat Pengelola RSUP Haji Adam Malik mengenai pelaksanaan Rencana Bisnis dan Anggaran, Rencana Strategis Bisnis Jangka Panjang dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Direktur Medik dan Keperawatan Direktur Medik dan Keperawatan dipimpin oleh seorang direktur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Tugas Pokok Direktur Medik dan Keperawatan adalah melaksanakan pengelolaan pelayanan medis, keperawatan dan penunjang. Dalam melaksanakan tugasnya, Direktur Medik dan Keperawatan menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Penyusunan rencana pelayanan medis, keperawatan dan penunjang.
 - 2) Koordinasi pelaksanaan pelayanan medis, keperawatan dan penunjang.
 - 3) Pengendalian, pengawasan dan evaluasi pelayanan medis, keperawatan dan penunjang.

Direktur Sumber Daya Manusia dan Pendidikan Direktur Sumber Daya Manusia dan Pendidikan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

4. Direktur Sumber Daya Manusia dan Pendidikan adalah melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia serta pendidikan dan penelitian. Dalam menjalankan tugasnya, Direktur Sumber Daya Manusia dan Pendidikan mempunyai fungsi:
 - 1) Penyusunan rencana kebutuhan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan.
 - 2) Koordinasi dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia. Koordinasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan.
 - 3) Pengendalian, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia.
5. Direktur Keuangan Direktur keuangan dipimpin oleh seorang Direktur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Tugas pokok Direktur Keuangan adalah melaksanakan penyusunan program dan anggaran, pengelolaan perbendaharaan, mobilisasi dana, akuntansi dan verifikasi. Dalam menjalankan tugasnya, Direktur Keuangan memiliki fungsi :
 - a. Penyusunan rencana program dan anggaran.
 - b. Koordinasi dan pelaksanaan urusan perbendaharaan dan mobilisasi dana, serta akuntansi dan verifikasi.
 - c. Pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan program dan anggaran, perbendaharaan dan mobilisasi dana, serta akuntansi dan verifikasi.

Direktur Keuangan dibantu dan membawahi Bagian Program dan Anggaran. I. Bagian Program dan Anggaran Kepala bagian program dan anggaran adalah seorang pelaksana di dalam organisasi RSUP Haji Adam Malik, di dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab.

6. Direktur Keuangan. Tugas pokok Kepala Bagian Program dan Anggaran adalah melaksanakan penyusunan rencana program dan anggaran serta evaluasi dan penyusunan laporan keuangan. Fungsi :
 - a. Penyiapan kordinasi penyusunan rencana program dan anggaran.
 - b. Penyusunan rencana bisnis anggaran (RBA).
 - c. Evaluasi program dan anggaran serta penyusunan laporan keuangan.

Di dalam melaksanakan tugasnya kepala bagian program dan anggaran dibantu oleh dua orang kepala sub bagian yaitu Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran dan juga Kepala Sub Bagian Evaluasi Program dan Anggaran. I. Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran adalah seorang pelaksana di dalam organisasi RSUP Haji Adam Malik, di dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Program dan Anggaran. Tugas pokok Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran adalah melakukan penyiapan bahan koordinasi penyusunan rencana program dan anggaran serta rencana bisnis anggaran. Sub Bagian Evaluasi Program dan Anggaran Kepala Sub Bagian Evaluasi Program dan Anggaran adalah seorang pelaksana di dalam organisasi RSUP Haji Adam Malik, di dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian

Program dan Anggaran. Tugas pokok Kepala Sub Bagian Evaluasi Program dan Anggaran adalah melakukan penyiapan bahan kegiatan evaluasi program dan anggaran serta penyusunan laporan keuangan.

7. Direktur Umum dan Operasional dipimpin oleh seorang Direktur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Tugas pokok Direktur Umum dan Operasional adalah melaksanakan pengelolaan data dan informasi, hukum, organisasi dan hubungan masyarakat serta administrasi umum. Direktur Umum dan Operasional mempunyai fungsi:
- 1) Pengolahan data dan informasi.
 - 2) Pelaksanaan urusan hukum, organisasi dan hubungan masyarakat.
 - 3) Satuan Pemeriksaan Intern adalah satuan kerja fungsional yang bertugas melaksanakan pemeriksaan intern rumah sakit. Satuan Pemeriksaan Intern berada di bawah dan bertanggung jawab.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikanerikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	15	33,33%	33,33%	33,33
	Wanita	30	66,66%	66,66%	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 30 orang (66,66%) dari total responden dan perempuan sebanyak 15 orang (33,33%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	12	27%	27%	27%
	26-35	10	22%	22%	49%
	36-45	8	18%	18%	67%
	46-55	15	33%	33%	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 12 orang, berusia 26-35 tahun sebanyak 10 orang, berusia 36-45 ada 8 orang, responden berusia 46-55 tahun sebanyak 15 orang. Dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini berusia 46-55 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	33%	33%	33%
	D3	20	44%	44%	77%
	S1	10	22%	22%	100%
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 22% dari total responden. Adapun yang berpendidikan SMA sebanyak 15 orang (33%), yang berpendidikan D3 sebanyak 20 orang 44%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 45 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.4 Pernyataan : Anda merasa bersyukur atas jabatan anda sebagai pegawai administrasi di RSUP H Adam Malik Medan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	12	27%	27%	27%
R	10	22%	22%	49%
S	8	18%	18%	67%
SS	15	33%	33%	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 27%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Anda merasa bersyukur atas jabatan anda sebagai pegawai administrasi di RSUP H. Adam Malik Medan”

Tabel 4.5. Pernyataan : Anda merasa puas atas pekerjaan yang anda terima dari instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	22%	22%	22%
	R	10	22%	22%	44%
	S	10	22%	22%	66%
	SS	15	33%	33%	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Anda merasa puas atas pekerjaan yang anda terima dari instansi”.

Tabel 4.6. Pernyataan : Anda melihat perlakuan atasan terhadap anda sudah cukup baik dan mendukung pekerjaan anda.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	27%	27%	27%
	R	10	22%	22%	49%
	S	8	18%	18%	67%
	SS	15	33%	33%	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 27%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Anda melihat perlakuan atasan terhadap anda sudah cukup baik dan mendukung pekerjaan anda.”

Tabel 4.7. Pernyataan : Anda merasa atasan berperilaku dan bersikap baik terhadap anda.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	TS	10	22%	22%	22%
	R	10	22%	22%	44%
	S	10	22%	22%	66%
	SS	15	33%	33%	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Anda merasa atasan berperilaku dan bersikap baik terhadap anda.”

Tabel 4.8 Pernyataan : Anda puas atas hubungan kerja sama anda dengan rekan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	31%	12	12
	R	10	22%	20	32
	S	6	13%	48	80
	SS	15	33%	20	100.0
	Total	45	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 31%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Anda puas atas hubungan kerja sama anda dengan rekan kerja”.

Tabel 4.9 Pernyataan Anda puas akan komunikasi antara anda dan rekan kerja anda.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	22%	22%	22%
	R	10	22%	22%	44%
	S	10	22%	22%	66%
	SS	15	33%	33%	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu ragu terhadap pernyataan “Anda puas akan komunikasi antara anda dan rekan kerja anda.”

Tabel 4.10. Pernyataan : Anda puas atas adanya kesempatan untuk meningkatkan karir anda sebagai pegawai di Instansi terkait.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	31%	12	12
	R	10	22%	20	32
	S	6	13%	48	80
	SS	15	33%	20	100.0
	Total	45	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 31%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Anda puas atas adanya kesempatan untuk meningkatkan karir anda sebagai pegawai di Instansi terkait”.

Tabel 4.11. Pernyataan : Anda puas atas adanya kepedulian dari perusahaan untuk meningkatkan karir anda.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	31%	12	12
	R	10	22%	20	32
	S	6	13%	48	80
	SS	15	33%	20	100.0
	Total	45	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 31%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Anda puas atas adanya kepedulian dari perusahaan untuk meningkatkan karir anda”

Tabel 4.12 Pernyataan : Anda puas atas pendapatan yang anda terima dari instansi sesuai dengan beban dan tugas anda.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	24%	24%	24%
	R	11	24%	24%	48%
	S	6	13%	13%	61%
	SS	17	38%	38%	100.0
	Total	45	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 24%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 24%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan

“Anda puas atas pendapatan yang anda terima dari instansi sesuai dengan beban dan tugas anda”.

Tabel 4.13 Pernyataan : Anda mengetahui bahwa instansi karyawan dalam bekerja berupa pendapatan yang adil.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	24%	24%	24%
	R	11	24%	24%	48%
	S	6	13%	13%	61%
	SS	17	38%	38%	100.0
	Total	45	100	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 24%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 24%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38%. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Anda mengetahui bahwa instansi karyawan dalam bekerja berupa pendapatan yang adil”.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.14
Uji Validitas (X1) Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	26.4889	24.437	.543	.807
X1.2	25.5778	28.113	.436	.818
X1.3	25.7556	27.734	.409	.822
X1.4	26.2444	25.825	.590	.798
X1.5	26.1778	24.695	.538	.807
X1.6	25.7333	26.064	.592	.798
X1.7	25.9333	24.836	.661	.788
X1.8	26.2222	26.177	.646	.793

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15
Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja Fisik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.7778	24.540	.697	.811
X2.2	29.9333	28.609	.313	.845
X2.3	29.9111	27.310	.480	.832
X2.4	29.8000	25.255	.633	.818
X2.5	29.9111	24.810	.657	.815
X2.6	29.9333	26.518	.518	.829
X2.7	29.8222	26.059	.537	.827
X2.8	29.7778	25.631	.452	.838
X2.9	29.9556	25.771	.572	.824
X2.10	30.1778	26.968	.523	.829

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.16
Uji Validitas (X3) Lingkungan Kerja Non Fisik

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12.4000	4.791	.323	.555
X3.2	11.5111	5.619	.511	.399
X3.3	11.6667	5.955	.314	.532
X3.4	11.4889	6.165	.329	.522

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.16 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.17
Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	33.0889	42.128	.420	.854
Y2	32.8444	38.589	.659	.834
Y3	32.7111	38.574	.624	.837
Y4	32.8222	40.968	.578	.842
Y5	32.7111	39.210	.617	.838
Y6	32.7111	36.937	.738	.826
Y7	33.0222	41.113	.531	.845
Y8	32.6889	40.946	.524	.846
Y9	33.0667	41.064	.520	.846
Y10	33.1333	42.436	.398	.856

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.17 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2010:67). Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 16.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2011:70).

**Tabel 4.18 Uji Reliabilitas X₁
(Kompensasi)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,824 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.19 Uji Reliabilitas X₂
(Lingkungan Kerja Fisik)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,842 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.20 Uji Reliabilitas X₃
(Lingkungan Kerja Non Fisik)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,856 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 (empat) butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Y
(Kepuasan Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

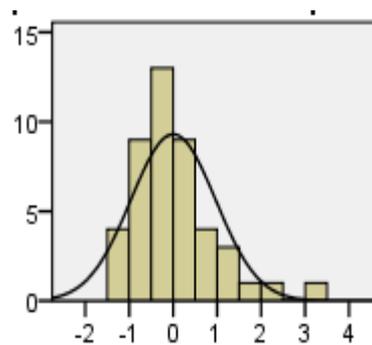
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,856 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik / Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

1) Uji Histogram

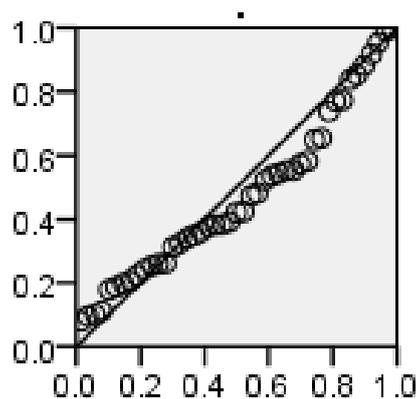


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji PP Plot



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data

yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji kolmogorov simornov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig(2-tailed) > \alpha (0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.22
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.93800472
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.149
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.999
Asymp. Sig. (2-tailed)		.271

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.22 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai Asymp Sig sebesar 0,999 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

4) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.23
Uji Multikolinieritas

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.595	0.118		
Kompensasi	2.118	0.040	0.413	2.424
Lingkungan Kerja Fisik	2.582	0.014	0.406	2.463
Lingkungan Kerja Non Fisik	-0.517	0.608	0.549	1.820

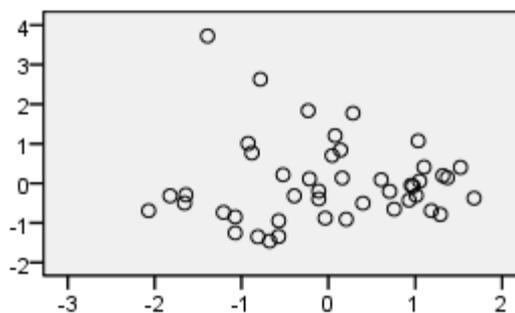
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kompensasi 2,424 < 10 , Lingkungan Kerja Fisik 2,463 < 10, dan Lingkungan Kerja Non fisik 1,820 < 10 serta nilai *Tolerance* Kompensasi 0,413 > 0,10, Lingkungan Kerja Fisik 0,406 > 0,10, dan Lingkungan Kerja Non Fisik 0,549 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.24
Regresi Linier Berganda

	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
(Constant)	7.807	4.896	
Kompensasi	0.442	0.209	0.364
Lingkungan Kerja Fisik	0.555	0.215	0.447
Lingkungan Kerja Non Fisik	-0.182	0.351	-0.077

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.24 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 7,807 + 0,442 X_1 + 0,555X_2 - 0.182 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan reresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 7.807.
- b. Jika terjadi peningkatan Kompensasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,442 satuan.
- c. Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,555 satuan.
- d. Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,182 atau 18,2%.

7. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018). Menurut Sekaran (2017) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a) H_0 : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) H_1 : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%
 - b) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.25
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.807	4.896		1.595	0.118
Kompensasi	0.442	0.209	0.364	2.118	0.040
Lingkunga Kerja Fisik	0.555	0.215	0.447	2.582	0.014
Lingkungan Kerja Non Fisik	-0.182	0.351	-0.077	-0.517	0.608

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 2,118 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98 dan signifikan sebesar 0,040, sehingga $t_{hitung} 2,118 > t_{tabel} 1,98$ dan signifikan $0,040 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 2,582 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 2,582 > t_{tabel} 1,98$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kepuasan Wisatawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar -0,517 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98 dan signifikan sebesar 0,608, sehingga $t_{hitung} -0,517 < t_{tabel} 1,98$ dan signifikan $0,608 > 0,05$, maka

H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($< 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

- a) H_0 : diduga variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).
- b) H_3 : diduga variabel bebas bebas (kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- c) Terima H_0 dan tolak H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel.
- d) Tolak H_0 dan terima H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $<$ F- tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel.

Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4-1$) dan nilai $df_2 = 97$ ($100-3$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,70.

Tabel 4.26
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1076.309	3	358.770	13.710	.000 ^a
	Residual	1072.891	41	26.168		
	Total	2149.200	44			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 13,710 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka Hipotesis (4) diterima.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai R^2 yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila R^2 yang semakin mendekati nol maka variabel- variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 sampai dengan 1.

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.708	0.501	0.464	5.115

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.17 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,464 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 46,4% Kepuasan Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya $100\% - 46,4\% = 53,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti promosi, kepemimpinan, pengawasan dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,118 dengan sig 0,040. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara mutlak dan signifikan secara bersamaan sebesar 0,442 satuan. Dengan kata lain ketika

kompensasi baik dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan menstimulus kepuasan kerja karyawan secara tidak signifikan. Artinya kompensasi bukan menjadi faktor kuat yang dapat membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Akhwanul (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui angket disimpulkan bahwasannya kepuasan responden yang masih rendah karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan responden. Akan tetapi beberapa responden lainnya bersikap netral dan cenderung tidak mempermasalahkan akan kebijakan kompensasi dari instansi terkait sehingga tidak terlalu berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Mereka yang bersikap netral merasa cukup akan kompensasi yang mereka terima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,582 dengan sig.0,014. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja secara kondusif akan menyebabkan meningkatnya kepuaan kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,555 satuan. Peningkatan lingkungan kerja fisik yang diharapkan karyawan yaitu lingkungan kerja dengan penerangan yang baik, suhu udara yang bagus, suasana kantor yang

terbebas dari suara bising, penggunaan warna ruangan yang relevan dan ruang gerak yang luas sehingga tidak mengganggu karyawan lain dalam berinteraksi di kantor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Agus Saputra (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (d) yaitu pegawai merasa lingkungan kerja fisik kurang nyaman sehingga mengganggu kepuasan kerja telah terjawab. Berdasarkan pada hasil analisis data melalui angket dapat dilihat bahwasannya responden beranggapan pentingnya lingkungan kerja fisik yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Mereka beranggapan bahwa lingkungan sangat diperlukan untuk menciptakan suasana yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,517 dengan sig.0,608. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (satu) dalam penelitian ini ditolak. Dengan kata

lain lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari hubungan atasan dengan bawahan dan adanya hubungan yang baik antar rekan kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dwi Utami (2010) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (b) yaitu pegawai tidak dapat berkomunikasi secara terbuka terhadap atasan dan pada poin (e) yaitu pegawai merasa lingkungan kerja non fisik kurang mendukung dalam bekerja. Responden beranggapan bahwa lingkungan kerja non fisik masih dinilai rendah terhadap pegawai. Responden merasa pentingnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama dan memecahkan masalah bersama.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 13,710 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu pegawai merasa tidak puas atas bentuk kerja sama antar rekan kerja. Responden beranggapan kompensasi dan lingkungan kerja baik fisik dan non fisik merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Mereka berharap agar adanya upaya dari manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 2,118 dengan signifikan sebesar 0,040, sehingga H_1 diterima yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 2,582 dengan signifikan sebesar 0,014, sehingga H_2 diterima yang menyatakan lingkungan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai t_{hitung} sebesar -0,517 dengan nilai signifikan sebesar 0,608, sehingga H_3 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
4. Kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 13,710 dengan sig.0,000.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat

dijadikan sebagai masukan untuk instansi terkait yaitu manajemen RSUP H. Adam Malik Medan :

1. Dari hasil analisis pengujian data primer maka disarankan kepada pihak pengelola RSUP H. Adam Malik Medan agar membuat regulasi kompensasi yang dilakukan secara adil dan merata sesuai dengan besarnya tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Perlu adanya penyesuaian kompensasi antara pegawai tetap dan kontrak agar tidak ada perbedaan yang sangat besar dari sisi kompensasi karena karyawan kontrak memiliki tugas yang hampir sama dengan pegawai tetap sehingga perlu ditingkatkan lagi sesuai dengan uraian jabatannya.
2. Dari hasil pengujian dan data maka disarankan kepada pihak pengelola RSUP H. Adam Malik Medan agar memperbaiki fasilitas fisik terkait dengan kondisi di ruangan kantor pegawai perlu dilakukan pembenahan dan reparasi dengan mempertimbangkan kenyamanan dan keselamatan bagi pegawai agar ruangan menjadi lebih kondusif. Perlu ditata ulang ruang kantor agar pegawai tidak merasa sempit dan leluasa dalam bekerja, perlu diperhatikan pula ruangan harus tetap menjaga sirkulasi udara yang sehat, dan perlu adanya tata letak meja kerja yang lebih fleksibel agar dapat bekerja lebih efisien.
3. Instansi terkait harus memperhatikan pentingnya lingkungan kerja non fisik yaitu dengan menjaga hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja agar suasana kantor tetap kompak dan saling mendukung satu sama lain dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih luas dengan mengembangkan teori terkait dengan kepuasan kerja agar dapat memberikan kontribusi dan solusi secara aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ahyari, Agus (2014). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. BPPE : Yogyakarta.
- Casson, Mark (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Persada Raja Grafindo.
- Davis, Keith (2015) *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Terjemahan Agus Dharma, Penerbit Erlangga : Jakarta
- Hariandja, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo : Jakarta.
- Harlie, M. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Handoko, T. H. (2013) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPEE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2015) *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Bumi Aksara : Jakarta.
- Jurdi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Kadarisman, M. (2015) *Manajemen Kompensasi*. Penerbit Rajawali Pers : Jakarta.
- Mangkunegara, A. P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Manullang, M dan Pakpahan, M (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media : Bandung.
- Manullang, M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ciptapustaka, Bandung.
- Marwansyah (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Alfabeta. Bandung.
- Nitisemito, Alex. S (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Purwanto (2015) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Ridwan (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta

- Rivai, V (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja. Grafindo : Jakarta.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa* : Hadyana. Pujaatmaja. Prenhallindo : Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge (2015) *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Rusiadi, et al, (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Sartika (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Setiawan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak.
- Sedarmayanti (2014) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*, Penerbit Mandar Maju : Jakarta.
- Sihombing (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Persada Raja Grofindo.
- Siswanto, R (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira : Jakarta.
- Sumaatmadja (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Sumartono dan Sugito (2010). *Manajemen Operasional*. Penerbit Banyumedia : Malang.
- Sutrisno (2011). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Sedarmayanti (2014) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Penerbit Mandar Maju : Jakarta.
- Siagian, S (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sutikno, Sobri. M (2012). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Holistica : Lombok.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Rajawali Pers : Jakarta.

Widodo S (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Jurnal :

Akbar, A (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Cibabat*. Universitas Pasundan : Bandung.

Akhwanul (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan*. Universitas Sumatera Utara : Medan.

Cecilia, dkk (2017). *Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention*.

Indrawan, M. I. (2021). *Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.

Intaraprasong B et.all. 2014. *Leadership Styles, Staf Nurse Job Characteristic Related Situational to Job Satisfaction and Organizational of Head Nurses Working in Hospitals*. Dept.of Public Health Administrat on, Faculty of Public Health, University Bangkok, Thailand.

Kadarisman (2012). *Analysis on Factors that Influence Job Satisfaction of Government Employees*.

Mosadegh, M. (2016). *Impact of Reward, Recognition and Job Stress on Job Performance and Job Stistfaction*. Journal Vol 3 No. 4 Universitas Utara Malaysia.

Pramono, C. (2020). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (BEI)*. Jurnal Abdi Ilmu, 13(1), 152-160.

Pramono, C., Mawardi, M., & Agung, M. S. M. (2021). *HUBUNGAN TINGKAT SPIRITUALITAS DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA SISWA KELAS VIII DI SMP NEGERI 5 KLATEN*. Proceeding of The URECOL, 966-972.

Rofita, D (2017). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Hj Anna Lasmanah*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Saputra, S (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Diponegoro : Semarang.

Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. *The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.*

Utami, D (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Zeeshan, Ahmad et.al (2017). *Reward and Job Satisfaction: A Case Study Among Nurses in Private Hospital. School of Business Management, Universiti Utara Malaysia.*