

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM
CITRA HUSADA SIGLI**

Cut Italina¹ Fakhurrazi²

Email: cutitalina@unigha.ac.id

Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli, sedangkan tehnik pengumpulan data dilakukan dengan cara pembagian kuisisioner secara wawancara terhap pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli. Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah dengan jumlah 100 Orang. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS, diperoleh $F_{hitung} = 54.198$ dengan tingkat probabilitas 0,000, sedangkan untuk $F_{tabel} = 3,087$. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari < 0.05 , dan $F_{hitung} (54.198) > F_{tabel} (3,087)$, maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan bersama-sama secara signifikan oleh variabel lingkungan pekerjaan dan kompensasi atau dengan kata lain penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dari hasil perolehan statistik dengan program SPSS, maka variable Lingkungan Kerja lebih dominan pengaruhnya ketimbang variable kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Citra Husada Kabupaten Pidie.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at Citra Husada Sigli General Hospital. The population in this study were all employees in charge of employees of the Citra Husada Sigli General Hospital, while the data collection technique was carried out by distributing questionnaires to interviews with the employees of the Citra Husada Sigli General Hospital. While the sample in this study is 100 people. From the results of statistical calculations using the SPSS program, obtained $F\text{-count} = 54,198$ with a probability level of 0,000, while for the $F\text{-table} = 3.087$. Because the probability is much smaller than <0.05 , and the $F\text{-count} (54.198) > F\text{-table} (3.087)$, it can be said that job satisfaction variables can be explained significantly together by the work environment and compensation variables or in other words this study accept H_a and refuse H_o . From the results of obtaining statistics with the SPSS program, the Work Environment variable is more dominant than the compensation variable on employee job satisfaction at Citra Husada Hospital in Pidie Regency.

Keywords: Compensation, Work Environment and Job Satisfaction.

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberi pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk pelayanan pokok. Dengan kata lain rumah sakit mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerja. Kepuasan kerja pegawai merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkaran kerja. Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan dari masing-masing individu tersebut dalam mengartikan dan menyikapi suatu pekerjaan yang sedang di hadapinya. Kepuasan akan sangat ditentukan oleh beberapa faktor salah satunya di karenakan adanya kompensasi yang sesuai yang diterima oleh para pegawai, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mendukung terciptanya kepuasan para pegawai karena lingkungan yang baik akan terlihat sebagai perwujudan lingkungan yang hargmonis dan lingkungan yang memadai baik lingkungan fisik maupun *non* fisik. Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Citra

Husada Sigli.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli.

B. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:118) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employess view their work*". Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerjaan maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

C. Pengertian Kompensasi

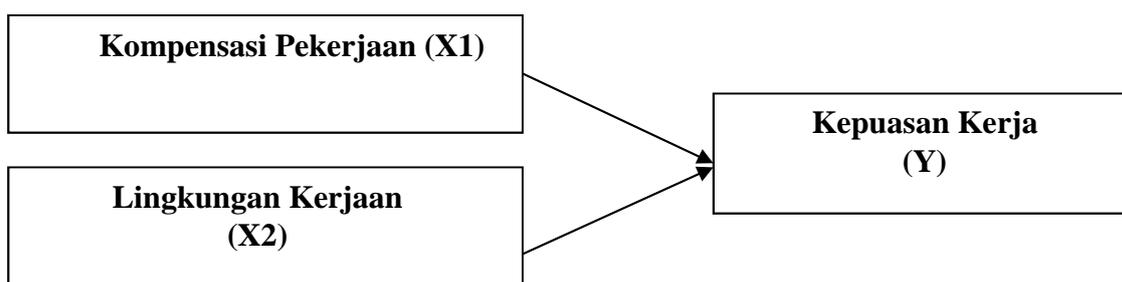
Kompensasi menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Sihotang (2007) Mengemukakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap

orang karyawan”.

D. Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2002:206) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Sementara itu menurut

E. Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian dan latar belakang penelitian yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli.

G. METODE

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Kabupaten Pidie, pada Rumah Sakit Citra Husada Jalan Prof. A. Majid Ibrahim Lampeudeu Baroh Tjue, Objek penelitian ini adalah pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Rumah Sakit Citra Husada Baik pegawai tetap RSUD Citra maupun yang kontrak dan honorer, Sedangkan

Handoko (2001), mengatakan bahwa berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan perusahaan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau orang-orang dalam perusahaan. Hal ini akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebahagian dari populasi yang ditentukan dengan suatu metode pengambilan sampel. Menurut Arikunto (2010:134) Sampel adalah sebahagian / wakil populasi yang hendak diteliti. Apabila populasi penelitian kurang dari 100 maka sampel yang di ambil adalah semua, Namun apabila populasi penelitian lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, Pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan dengan cara sampel acak (*Random Sampling*). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Perawat umum dengan jumlah 100 Orang perawat yang di ambil secara acak.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Untuk memperoleh data awal, peneliti melakukan wawancara mengenai karakteristik secara umum rumah sakit umum Citra Husada Sigli, sehingga diperoleh data mengenai profil organisasi.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam

penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan dengan format tertentu dengan berbagai pilihan jawaban di dalamnya untuk dijawab oleh responden.

Peralatan Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode yang berkaitan dengan perhitungan matematis/statistik terhadap data-data yang telah dikumpulkan dengan rumus yang digunakan secara matematis, pada penelitian ini menggunakan bentuk regresi linier berganda (*multiple regression*) yaitu teknik yang digunakan untuk menguji tingkat pengaruh dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Perhitungan regresi linier berganda Menurut Sudjana

(2003:76) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y : Kepuasan Kerja Pegawai
 a : Konstanta
 b₁, b₂ : Koefisien regresi yang dicari X₁ : Kompensasi
 X₂ : Lingkungan Kerja
 E : Error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Berdasarkan analisis reliabilitas uji kehandalan dapat diketahui Alpha untuk masing masing variabel di peroleh nilai Alpha lebih besar dari nilai 0,6, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Jumlah Item | Nilai Alpha | Keterangan |
|----|-----------------------|-------------|-------------|---------------|
| 1. | Kepuasan Kerja | 5 | 0,759 | Handal |
| 2. | Kompensasi Lingkungan | 5 | 0,752 | Handal Handal |
| 3. | Kerja | 5 | 0,754 | |

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS.

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk masing- masing variabel yang di teliti lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat di artikan kuesioner yang berhubungan di gunakan dalam pengumpulan data dinyatakan handal.

Uji Validitas

Untuk menguji Validitas di gunakan *Person Correlation moment* dimana dari hasil penelitian diperoleh bahwa koefisien korelasi untuk semua variabel dalam penelitian ini pada taraf kepercayaan 95 persen adalah signifikan, untuk lebih jelasnya mengenai Uji Validitas dapat di lihat pada lampiran.

Tabel 2 Uji Validitas

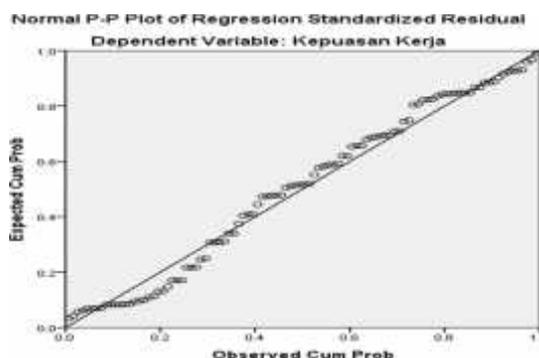
| No | Variabel | Item Pertanyaan | Nilai r- hitung | Nilai r-tabel (n=100) | Keterangan | |
|----|------------------|-----------------|--------------------|--------------------------|------------|-------|
| 1. | Kepuasan Kerja | Y1 Y2 Y3 Y4 | 0,707 | 0,197 | Valid | Valid |
| | | Y5 | 0,599 | 0,197 | Valid | Valid |
| | | | 0,676 | 0,197 | Valid | |
| | | | 0,711 | 0,197 | | |
| | | | 0,677 | 0,197 | | |
| 2. | Kompensasi | X11 X12 X13 X14 | 0,644 | 0,197 | Valid | Valid |
| | | X15 | 0,653 | 0,197 | Valid | Valid |
| | | | 0,682 | 0,197 | Valid | |
| | | | 0,691 | 0,197 | | |
| | | | 0,691 | 0,197 | | |
| 3. | Lingkungan Kerja | X21 X22 X23 X24 | 0,713 | 0,197 | Valid | Valid |
| | | X25 | 0,678 | 0,197 | Valid | Valid |
| | | | 0,754 | 0,197 | Valid | |
| | | | 0,710 | 0,197 | | |
| | | | 0,620 | 0,197 | | |

Sumber: Data primer (diolah), SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,197$ (nilai r_{tabel} untuk $n=100$). Sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas di gunakan untuk melihat distribusi data penelitian dari masing-masing variabel telah menyebar secara normal atau tidak. Pengujian normalitas juga dapat di lihat dengan melihat sebaran *standardized residual* pada garfik *normal probability plot*. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila *normal P-P Plot* tidak menyimpang dari garis diagonal (Santoso, Ashari, 2005:234). Hasil pengolahan data menghasilkan *normal normal probability plot* yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya



mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam gambar 4-1 Normalitas P-P Plot Regression (Uji Normalitas) berikut:

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang di gunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh

variabel independen yang terdiri dari pengaruh kompensasi dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Citra Husada Sigli. digunakan metode regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian output SPSS di bawah ini:

Tabel 3

Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| (Constant) | 4.105 | 1.436 | | 2.858 | .005 |
| Kompensasi | .202 | .066 | .228 | 3.069 | .003 |
| Lingkungan Kerja | .588 | .071 | .615 | 8.272 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, (Diolah) SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS di atas maka persamaan regresi yang memperlihatkan kepuasan kerja perawat sebagai fungsi dari kompensasi pekerjaan, dan lingkungan kerja dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 4,105 + 0,202 X_1 + 0,588 X_2$$

Dari hasil tabel 4-3 dan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diketahui bahwa bila nilai konstanta sebesar 4,105 artinya variabel kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap, maka kepuasan kerja (Y) Rumah Sakit Citra Husada Sigli adalah sebesar 4,105 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja Rumah Sakit Citra Husada dapat dikatakan tergolong sangat baik. Hasil

pengujian untuk variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,202 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Citra Husada. Selanjutnya hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,588 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Citra Husada Sigli.

Tabel 4
Analisis Korelasi dan Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|-----------------------|
| | .726 ^a | .528 | .518 | 2.227 |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, 2015 (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,726 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sebesar 72,6%. Artinya lingkungan pekerjaan dan kompensasi mempunyai hubungan yang erat terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Citra Husada Sigli.

SIMPULAN (PENUTUP)

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Citra Husada Sigli.
2. Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS diperoleh $F_{hitung} = 54.198$ dengan tingkat probabilitas 0,000, sedangkan untuk $F_{tabel} = 3,087$. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, dan $F_{hitung} (54.198) > F_{tabel} (3,087)$, maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan bersama-sama secara signifikan oleh variabel lingkungan pekerjaan dan pengaruh kompensasi atau dengan kata lain penelitian ini menerima Hipotesis H_a dan menolak H_o .
3. Penelitian ini menunjukkan memiliki hubungan yang erat antara lingkungan pekerjaan dan kompensasi terhadap

kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Citra Husada Sigli hal ini disimpulkan setelah dilakukan uji determinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar A. Prabu (2005) **Manajemen SDM Perusahaan**. Penerbit PT. Remaja Roskarya. Bandung.
- Mutiara, S. Panggabean (2004) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- A.Sihotang (2007) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit PT. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Ahyari, Agus (2002) **Manajemen Produksi Pengendalian Produksi**. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani (2001) **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi (2006) **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek** Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudjana (2003) **Teknik analisis Regresi dan Korelasi**. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Santoso, Ashari (2005) **Analisis Statistic Dengan Microsoft Exel Dan SPSS**. Yogyakarta.