



**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT NON PNS DI
GEDUNG PAVILIUN RSUP. H. ADAM MALIK
MEDAN SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

RIZKA NIL HAKIM AL AYUBI
1615310417

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIZKA NIL HAKIM AL AYUBI
NPM : 1615310417
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT
NON PNS DI GEDUNG PAVILIUN RSUP. H. ADAM
MALIK MEDAN SUMATERA UTARA

MEDAN, OKTOBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.Psi., M.Si) (Dr.BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)



PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(BAMBANG SUWARNO, SE., MM.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizka Nil Hakim Al Ayubi
NPM : 1615310417
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S I (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara

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, Oktober 2020



(Rizka Nil Hakim Al Ayubi)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizka Nil Hakim Al Ayubi
NPM : 1615310417
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Merdeka No 07, Tanjung Pura, Langkat

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, 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, Oktober 2020

Yang Membuat Pernyataan



(Rizka Nil Hakim Al Ayubi)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara. Data yang digunakan yaitu data primer. Variabel yang diteliti terdiri dari Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner melalui *google form*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi menggunakan bantuan program SPSS 17. Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan berjumlah 101 orang dan pada saat disebarkan melalui *google form* kuesioner yang kembali kepada peneliti berjumlah 77 responden. Pengambilan sampel penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 101 orang. Hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, uji F menghasilkan F_{hitung} 89.211 sedangkan F_{tabel} 2,73 ($n-k-1$ pada $k = 77-3-1$ pada 3) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. 2) Gaji secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan, Nilai t hitung Gaji sebesar $3,644 > 1,66$ ($n-k = 77-3 = 74$ pada $0,05/ 5\%$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. 3) Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Nilai t hitung Lingkungan Kerja Fisik sebesar $2,044 > 1,66$ ($n-k = 77-3 = 74$ pada $0,05/5\%$) dan signifikan $0,045 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Koefisien determinasi yang dalam penelitian ini sebesar 69,9% Kepuasan Pelanggan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik sedangkan sisanya $100\% - 69,9\% = 30,1\%$ di jelaskan oleh faktor-faktor lain dari di luar variabel yang penulis teliti.

Kata Kunci: Gaji, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to see the effect of salary and work environment on job satisfaction of non-civil servant nurses in the pavilion of RSUP. H. Adam Malik Medan, North Sumatra. The data used are primary data. The variables studied consisted of salary and physical work environment while the data analysis method used in this study was a questionnaire via google form. This type of research is quantitative with multiple linear regression analysis methods and analysis of the coefficient of determination using the SPSS 17 program. The population in this study is a subject related to the research that the author conducted 101 people and when distributed through a google questionnaire form which returned to the researcher 77 respondents. The sampling of this research is the entire population which can be said to be 101 people. The results of this study indicate that: 1) Salary and Physical Work Environment simultaneously and significantly influence Job Satisfaction, the F test results in Fcount 89,211 while Ftable 2.73 (nk-1 at k = 77-3-1 at 3) so that Ha is accepted and Ho is rejected, meaning that Salary and Physical Work Environment have an effect on Job Satisfaction. 2) Salary is partially influential and significant on Customer Satisfaction, the t value of the salary is 3.644 > 1.66 (nk = 77-3 = 74 at 0.05 / 5%) and significant at 0.000 < 0.05, so that Ha is accepted and Ho was rejected. 3) The Physical Work Environment partially has a significant effect on Customer Satisfaction, the t value of the Physical Work Environment is 2.044 > 1.66 (nk = 77-3 = 74 at 0.05 / 5%) and is significant 0.045 < 0.05, so that Ha was accepted and Ho was rejected. The coefficient of determination in this study is 69.9%. Job Satisfaction can be obtained and known by the Salary and Physical Work Environment, while the remaining 100% - 69.9% = 30.1% is explained by other factors from variables outside the author's research.

Keywords: Salary, Physical Work Environment and Job Satisfaction

DAFTAR ISI

HALAMAN

PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kepuasan Kerja.....	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	13
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2. Gaji.....	19
a. Pengertian Gaji.....	19
b. Faktor-faktor Gaji.....	21
c. Indikator Gaji.....	23
d. Tujuan Pemberian Gaji.....	25
3. Lingkungan Kerja.....	29
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	31
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	34
d. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	36
4. Penelitian Sebelumnya.....	39
5. Kerangka Konseptual.....	40
a. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.....	40
b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	41
6. Hipotesis Penelitian.....	42

BAB III METODELOGI PENELITIAN	43
A. Pendekatan Penelitian.....	43
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi Dan Sampel.....	44
D. Jenis Dan Sumber Data.....	45
E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data.....	51
1. Angket.....	51
2. Observasi.....	51
3. Wawancara.....	52
G. Teknik Analisa Data.....	52
1. Uji Validitas.....	52
2. Uji Reliabilitas.....	52
3. Uji Asumsi Klasik.....	53
a. Uji Normalitas.....	53
b. Uji Multikolinieritas.....	55
c. Uji Heterokedastisitas.....	55
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
H. Pengujian Hipotesis.....	56
1. Uji t.....	56
2. Uji F.....	56
I. Koefisien Determinasi (R^2).....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil Penelitian	58
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	58
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	62
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
4. Uji Kualitas Data.....	83
a. Uji Validitas.....	83
b. Uji Reliabilitas.....	86
5. Uji Asumsi Klasik.....	87
6. Regresi Linear Berganda.....	91
7. Uji Hipotesis	93
a. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	93
b. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	93
8. Hasil Uji Koefisien Determinasi	95
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	96
1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.....	96
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja..	98
3. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Jumlah Pegawai RSUP. H. Adam Malik Medan.....	3
Tabel 1.2 Data Gaji Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik Medan.....	4
Tabel 1.3. Hasil Kuesioner Pra Survey Lingkungan Kerja Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.....	39
Tabel 3.1. Waktu Penelitian.....	44
Tabel 3.2. Data Jumlah Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik Medan..	45
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	66
Tabel 4.6-4.10 Penilaian Responden Variabel Gaji (X1)	67
Tabel 4.11-4.16 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)	72
Tabel 4.17-4.21 Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	78
Tabel 4.22-4.24 Hasil Uji Validitas (X1,X2,Y)	83
Tabel 4.25-4.27 Hasil Uji Reliabilitas (X1,X2,Y)	86
Tabel 4.28 Hasil Uji Multikolinearitas.....	89
Tabel 4.29 Hasil Uji Kolmogorove-Swirnov	91
Tabel 4.30 Hasil Regresi Linear Berganda	92
Tabel 4.31 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	93
Tabel 4.32 Hasil Uji Parsial (Uji t)	94
Tabel 4.33 Hasil Uji Koefisien Determinasi	95
Tabel 4.34 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi.....	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	61
Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas.....	88
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas	88
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	90

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap SE., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Bambang Suwarno SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak Dr. Ariantho Sidasuha Purba, Sp.PD, FINASIM, M.Si yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian dan riset di perusahaan yang terkait tentang judul skripsi saya.
7. Bapak dan Ibu staff Jajaran di RSUP. H. Adam Malik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama saya melakukan riset untuk judul yang saya buat.
8. Kepada Orangtua yang saya cintai yakni Ayahanda Rahmat Nispudin dan Ibunda Siti Zubaedah beserta adik saya Syafina Meirizka dan M. Rafif Al Kabir yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Oktober 2020
Penulis

Rizka Nil Hakim Al Ayubi
1615310417

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan organisasi dan industri yang sangat pesat sekarang tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam organisasi karena sumber daya manusia adalah faktor penting dalam kesuksesan perusahaan karena rata-rata seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang ahli dan terampil dalam bidangnya. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik akan memberikan hasil maksimal bagi perusahaan. Untuk mendapatkan hasil maksimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya, sehingga sumber daya manusia merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sutrisno (2014:3) “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan manusiawi yang termasuk didalamnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja ialah tingkat perasaan senang yang dirasakan seseorang atas peran atau pekerjaan yang diberikan di dalam organisasi. Dalam upaya dapat menunjang kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi atau perusahaan, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya perasaan senang bekerja dalam suatu

organisasi. Tingkatan rasa puas yang dimiliki seseorang dalam bekerja salah satunya dapat diukur dengan gaji atau upah dan situasi dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Pegawai harus menerima hak-haknya sebagai seorang pegawai yaitu gaji atau kompensasi setelah apa yang mereka lakukan untuk menjalankan kewajibannya. Menurut Tofik (2010:2) mengemukakan bahwa : Gaji adalah seluruh gaji yang dibayarkan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya. Para manajer, pegawai administrasi, dan juga pegawai penjualan, biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji umumnya dinyatakan dalam gaji bulanan. Gaji dalam pengertian umum yaitu suatu bentuk balas jasa atau dalam bentuk penghargaan secara teratur yang diberikan kepada seseorang sebagai hasil yang telah dikerjakannya. Gaji merupakan suatu hal yang penting ketika seorang sumber daya manusia telah melakukan aktivitas kerja yang maksimal dan perusahaan harus memberikan hak para sumber daya manusia tersebut, banyaknya perawat yang ada serta sistem manajemen, pembagian gaji yang masih belum maksimal menyebabkan sering terjadinya permasalahan pada saat pemberian gaji perawat. Pemberian gaji yang layak dapat menyebabkan kepuasan kerja. Adapun permasalahan yang terjadi pada perawat Non PNS yang ada di gedung paviliun RSUP. H.

Adam Malik terkait gaji adalah gaji perawat Non PNS yang diberikan terlambat, hal ini dikeluhkan oleh perawat.

Selain gaji, ada juga yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan sekitar yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan kewajibannya dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja sebab di samping hal tersebut dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas juga menjadi penghargaan yang bersifat non materi bagi seseorang. Badeni (2013:108). Maka dari itu perusahaan atau instansi harus menyediakan lingkungan kerja memadai yang harus dikelola dengan baik oleh RSUP. H. Adam Malik Medan.

Tabel 1.1
Data Jumlah Keseluruhan Pegawai RSUP. H. Adam Malik
Medan Sumatera Utara

Sub Bagian	PNS	NON PNS	TOTAL
Tenaga Medis	201	1	202
Tenaga Keperawatan	696	101	797
Tidak Keperawatan	326	50	376
Tidak Medis	282	291	573

JUMLAH	1.505	443	1.948
---------------	-------	-----	-------

Sumber : Diolah Penulis Dari RSUP. H. Adam Malik

RSUP.H. Adam Malik beralamat jalan Bunga Lau No. 17, Kemenangan Tani, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20136. RSUP.H. Adam Malik berdiri sejak 21 Juli 1993. Di tahun 2010 SK Kemenkes RI No.YM.01.10/III/3696/10 tanggal 20 Juli 2010 RSUP. H. Adam Malik kembali terakreditasi untuk 16 Pelayanan Periode Juli 2010 s/d Juli 2013, tahun 2014 SK Menkes RI No. HK.02.02/MENKES/390/2014 tanggal 17 Oktober 2014 Tentang Pendoman Penetapan Rumah Sakit Rujukan Nasional, tahun 2015 Keputusan Menkes RI No.HK.02.03/I/0913/2015 tanggal 27 Maret 2015 Tentang Izin Operasional RSUP.H. Adam Malik Medan sebagai Rumah Sakit Umum Kelas A dan di tahun 2015 juga SK Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) No. KARS-SERT/138/IX/2015 RSUP. H. Adam Malik telah Memenuhi Standar Akreditasi Rumah Sakit dan dinyatakan Lulus Tingkat Paripurna.

Tabel 1.2
Data Gaji Perawat Non PNS di Gedung Paviliun
RSUP. H. Adam Malik Medan

No	Sub Bagian	Pendidikan	Jumlah	Pengalaman Kerja	Gaji
1	Perawat Ruang ICU Dewasa	D3 Keperawatan	8	8 Tahun	3.000.000
		S1 Keperawatan	10	5 Tahun	3.500.000
		S2 Keperawatan	7	2 Tahun	3.500.000
2	Perawat Ruang Rawat Jalan Eksekutif	D3 Keperawatan	9	6 Tahun	3.000.000
		S1 Keperawatan	7	4 Tahun	3.500.000
		S2 Keperawatan	4	2 Tahun	3.500.000
3	Perawat	D3 Keperawatan	7	5 Tahun	3.000.000

	ICU Anak	S1 Keperawatan	10	3 Tahun	3.500.000
		S2 Keperawatan	7	2 Tahun	3.500.000
4	Perawat VIP	D3 Keperawatan	16	7 Tahun	3.000.000
		S1 Keperawatan	10	8 Tahun	3.500.000
		S2 Keperawatan	6	2,5 Tahun	3.500.000
JUMLAH			101		

Sumber : Diolah Penulis Dari RSUP. H. Adam Malik

Berdasarkan tabel 1.2 yang telah dijelaskan di atas bahwa aspek dalam pemberian gaji berbeda dan dapat mempengaruhi ketidak kepuasan kerja perawat Non PNS di RSUP. H. Adam Malik. Perawat yang berpendidikan D3 mendapatkan gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan S1 atau S2, meskipun masa kerjanya lebih lama, perawat yang berpendidikan S2 diberikan gaji setara dengan S1. Hal ini menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja pegawai, memang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendapat Mangkunegara (2013:117) ketidakpuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya. Setiap pegawai tentu saja mengharapkan ada timbal balik atas pekerjaan yang dikerjakan atau kontribusi yang diberikan ke perusahaan oleh pegawai tersebut.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survey Lingkungan Kerja Di Gedung Paviliun
RSUP. H. Adam Malik Medan

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Penerangan diruang kerja membantu memudahkan saya menjalankan tugas	14	70%	6	30%	20
2	Keamanan memiliki faktor penting dalam terciptanya ketenangan dan kenyamanan kerja saya	15	75%	5	25%	20
3	Hubungan karyawan membuat kondisi kerja saya baik	17	85%	3	15%	20
4	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah memadai	4	20%	16	80%	20
5	Tingkat kebisingan di ruang kerja tidak mengganggu saya dalam menjalankan pekerjaan	13	65%	7	35%	20
6	Peraturan kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja saya	18	90%	2	10%	20

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan tabel pra survey 1.2 di atas responden berpendapat bahwa penerangan diruang kerja membantu memudahkan dalam menjalankan tugas dikarenakan cahaya matahari yang masuk dalam ruang kerja sudah mencukupi. Keamanan memiliki faktor penting dalam terciptanya ketenangan dan kenyamanan kerja dalam hal ini responden berpendapat keadaan yang aman dapat membuat nyaman dan tenang dalam menjalankannya tugas. Hubungan karyawan membuat kondisi kerja baik dalam hal ini responden berpendapat hubungan antara sesama rekan kerja yang harmonis membuat kondisi lingkungan kerja di sekitar dan motivasi dalam bekerja lebih baik lagi. Sirkulasi udara di ruang kerja sudah memadai responden berpendapat ventilasi

udara di ruang kerja belum memadai sehingga responden kepanasan dalam bertugas bila terjadi mati lampu. Tingkat kebisingan di ruang kerja tidak mengganggu dalam menjalankan pekerjaan responden berpendapat ruang kerja tidak terlalu bising dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Dan Peraturan kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja, responden berpendapat peraturan-peraturan yang ada di tempat mereka bekerja sudah sesuai. Lingkungan kerja memiliki faktor penting dalam terciptanya kepuasan kerja dalam hal ini responden berpendapat keadaan yang terjadi dalam lingkungan internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wongkar, Sepang, dan Loindong (2018) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUT GO.

Hasil pra survey yang telah dijelaskan diatas masih terdapat beberapa responden yang menyatakan ketidakpuasan atas lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. Mengenai lingkungan kerja dari pihak RSUP. H. Adam Malik sudah melakukan banyak hal demi kepuasan kerja perawatnya. Dalam hal ini lingkungan kerja yang kondusif menjadi perhatian khusus bagi pihak rumah sakit. Tetapi tentu masih ada beberapa kekurangan yang mana lingkungan kerja ini dilihat dari sudut pandang perawat itu sendiri. Baik bagi perusahaan tetapi belum tentu bagi perawat ataupun sebaliknya. Dalam hal ini dapat dikatakan lingkungan kerja bersifat relatif tergantung cara menilai dan melihat lingkungan kerja itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa untuk meningkatkan hasil kinerja baik dari suatu perusahaan atau organisasi, dibutuhkan dukungan dari faktor kerja. Salah satu dari beberapa faktor kerja yang dapat mempengaruhi pada hasil kerja adalah kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini diambil judul :
“PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT NON PNS DI GEDUNG PAVILIUN RSUP. H. ADAM MALIK MEDAN SUMATERA UTARA”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Perawat tidak mendapatkan bayaran sesuai dengan tingkat pendidikan yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja.
- b. Perawat bekerja di ruangan yang memiliki sirkulasi yang kurang baik, yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja.
- c. Perawat tidak peduli dengan sirkulasi udara untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada tenaga keperawatan Non PNS. Dengan demikian penulis juga membatasi masalah hanya pada variabel Gaji, Lingkungan

Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara ?
3. Apakah Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai teori pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, Sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Unggul Wahyu Ginanjar (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Home Industri Cotton Buds* Turiyo Desa Megulung Kidul”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
2. Lokasi Penelitian: Penelitian terdahulu di *Home Industri Cotton Buds* Turiyo Desa Megulung Kidul sedangkan penelitian ini dilakukan di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara.
3. Objek Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan pada Karyawan *Home Industri Cotton Buds* Turiyo Desa Megulung Kidul sedangkan penelitian ini dilakukan pada Perawat Non PNS di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh individu pekerja di dalam pekerjaannya. Setiap pekerja memiliki karakter yang berbeda, maka dalam tingkatan kepuasannya pun berbeda. Tinggi atau rendahnya tingkatan kepuasan kerja berdampak tidak sama. Priansa (2014:291) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Sedangkan McShane dan Von Gilnow (2010:108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional dipekerjaan yang dirasakan. Pendapat lain dikemukakan Kreitner dan

Kinicki (2010:170) bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dan pekerjaan seseorang

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi sangat penting memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Badeni (2013:43) yaitu :

1) Pekerjaan Itu Sendiri.

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain.

2) Gaji.

Yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan. Gaji dapat

meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji yang diterima seseorang dirasakan dapat memenuhi kebutuhan, memenuhi keadilan internal, dan memenuhi keadilan eksternal.

3) Rekan Sekerja.

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain.

4) Atasan.

Yaitu atasan seseorang yang senantiasa memberi petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5) Promosi.

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan terdapat kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.

6) Lingkungan Kerja.

Yaitu kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah

melihat bahwa aspek-aspek di atas juga merupakan penghargaan yang bersifat non materi bagi seseorang.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014:77) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1) Kesempatan Untuk Maju.

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

2) Kemauan Kerja.

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

3) Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan 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. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan.

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6) Faktor Instrinsik dan Pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi Kerja.

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

8) Aspek Sosial Dalam Pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

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.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah gaji dan lingkungan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator secara umum dapat diartikan variabel yang dapat digunakan untuk mengukur sebuah kejadian atau perubahan yang terjadi. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

Menurut Robbins (2015:181-182) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

1) Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk bekerja secara terampil dan kemampuan yang dimiliki mereka dalam menyelesaikan beragam tugas yang diberikan oleh perusahaan

2) Kondisi Kerja Yang Mendukung.

Karyawan peduli akan kondisi lingkungan yang baik untuk mendukung kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

3) Gaji Atau Upah Yang Pantas.

Gaji yang diberikan kepada pegawai telah disesuaikan oleh perusahaan dan perusahaan memberikan proses promosi jabatan yang efektif bagi setiap pegawai yang layak dan berhak.

4) Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan.

Pekerjaan yang diberikan diharapkan mampu memberikan kepuasan bagi para pegawai, dan mampu memberikan pembelajaran penting.

5) Rekan Sekerja Yang Mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan kondisi lingkungan kerja yang harmonis serta interaksi yang baik antar rekan kerja satu sama lain.

Sementara itu, Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel sebagai berikut :

1) *Turn Over*.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* pegawai yang rendah. Sementara itu, pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turn over* nya lebih tinggi.

2) Tingkat Ketidak Hadiran (Absensi).

Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3) Umur.

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas dari pada pegawai yang berumur muda. Bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sementara itu, pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4) Tingkat Pekerjaan.

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5) Ukuran Organisasi.

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan sekerja yang mendukung.

2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah bentuk pembayaran teratur dari seorang pimpinan pada karyawannya yang telah dinyatakan di dalam kontrak kerja. Gaji juga dianggap biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia dengan tujuan menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Menurut Tofik (2010:2) mengemukakan bahwa gaji adalah seluruh gaji yang dibayarkan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya. Para

manajer, pegawai administrasi, dan juga pegawai penjualan, biasanya mendapat gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji umumnya dinyatakan dalam gaji bulanan. Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan Badeni (2013:44).

Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan yang bekerja di dalam perusahaan atau instansi dikarenakan karyawan dapat memenuhi semua kebutuhan sehari-hari dengan gaji yang mereka dapat. Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2014:232) merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Menurut Mangkunegara (2013:85) gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Sedangkan menurut Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan gaji dalam penelitian ini adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaji

Menurut Ranupandojo dan Husna (2012:139-140) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji yaitu:

1) Suplai Dari Permintaan Tenaga Kerja.

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi karena kelangkaan tenaga kerja dibidang tersebut.

2) Serikat Karyawan.

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruhnya dalam penentuan tingkat kompensasi.

3) Produktivitas.

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan usahanya. Tanpa hal itu, perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karenanya, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka pada perusahaan melalui produktivitas kerja.

4) Ketersediaan Untuk Membayar.

Perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak, oleh karenanya perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dibayarkan.

5) Biaya Hidup.

Bagi para karyawan biaya hidup merupakan batas penerimaan gaji seperti di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, gaji cenderung tinggi.

6) Pemerintahan.

Pemerintahan dengan peraturan-peraturan juga mempengaruhi tinggi rendahnya gaji. Peraturan rendah gaji minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang diberikan. Di Indonesia kita kenal sebagai Upah Minimum Regional (UMR).

Sementara itu, menurut Manullang (2010:116) ada beberapa faktor penting dalam menetapkan gaji yang adil antara lain :

1) Pendidikan.

Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, missal gaji pendidikan seorang sarjana harus berbeda dengan yang bukan sarjana.

2) Pengalaman.

Gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi harus diberikan dengan orang yang belum memiliki pengalaman kerja.

3) Tanggungan.

Gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji bagi yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.

4) Kemampuan Perusahaan.

Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan. Bila perusahaan mendapat keuntungan sebaiknya karyawannya juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji, kesejahteraan, dan lain-lain.

5) Kondisi Pekerjaan.

Bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keahlian khusus haruslah diberikan tingkat gajinya dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan biasa dan sederhana.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi gaji dalam penelitian ini adalah pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, dan kondisi pekerjaan.

c. Indikator Gaji

Adapun beberapa indikator gaji menurut Mangkunegara (2013:86) yaitu sebagai berikut :

1) Tingkat Bayaran.

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau maksimalisasi bayaran tergantung pada kondisi perusahaan.

2) Struktur Pembayaran.

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan Bayaran Individu.

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan kemampuan bekerja pegawai.

4) Metode Pembayaran.

Pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan/instansi tepat pada waktu dan disesuaikan dengan standar jam kerja yang berlaku.

5) Kontrol Pembayaran.

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan telah disesuaikan oleh perusahaan kepada para pegawainya.

Sedangkan menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43) indikator gaji/upah antara lain :

1) Memadai/Memenuhi Syarat (*Addequate*).

Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.

2) Keadilan/Kewajaran (*Equitable*).

Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.

3) Seimbang (*Balance Pay*).

Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.

4) Biaya Yang Efektif (*Cost Effective*).

Kemampuan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi karyawan.

5) Terjamin (*Secure*).

Harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.

6) Perangsang Kerja (*Incentive Providing*).

Harus merangsang terjadinya kerja yang produktif dan efektif.

7) Kepantasan/Dapat Diterima (*Acceptable*).

Karyawan berhak mengetahui tentang rincian (potongan, iuran) yang dilakukan perusahaan, sehingga sistem kompensasi menjadi transparan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel gaji dalam penelitian ini adalah tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

d. Tujuan Pemberian Gaji

Adapun tujuan pemberian gaji (balas jasa) menurut Kadarisman (2012:340) sebagai berikut :

1) Ikatan Kerja Sama.

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif.

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan.

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8) Pengaruh Pemerintah.

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Rivai dan Ella (2011:359) tujuan kompensasi ialah :

1) Memperoleh Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2) Mempertahankan Karyawan Yang Ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3) Menjamin Keadilan.

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4) Penghargaan Terhadap Perilaku Yang Diinginkan.

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan Biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6) Mengikuti Aturan Hukum.

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7) Memfasilitasi Pengertian.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8) Meningkatkan Efisiensi Administrasi.

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi tujuan dari pemberian gaji dalam penelitian ini

adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis dan fisik di dalam perusahaan atau instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya. Kondisi kerja yang buruk dapat berpotensi menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2010:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Kemudian menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa

fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja sebab di samping hal tersebut dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas juga menjadi penghargaan yang bersifat non materi bagi seseorang, Badeni (2013:108). Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Widodo (2015:95).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010:184) diantaranya:

1) Pewarnaan.

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

2) Kebersihan.

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

3) Penerangan.

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.

4) Pertukaran Udara.

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

5) Musik.

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

6) Kebisingan.

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor, dan sebagainya.

7) Jaminan Terhadap Keamanan.

Kemanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti Satpam/penjaga.

Kemudian menurut, Sunyoto (2013:44) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

1) Hubungan Karyawan.

a) Hubungan sebagai individu.

Motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan.

b) Hubungan sebagai kelompok.

Ada beberapa yang menjadi perhatian yaitu : kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja.

Lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan Kerja.

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

4) Penerangan.

Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari.

5) Sirkulasi Udara.

Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan.

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah hubungan karyawan, tingkat

kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2010:159) diantaranya:

1) Suasana Kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

2) Hubungan Dengan Rekan Sekerja.

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya Fasilitas Bekerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Widodo (2015:96) indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain:

1) Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja.

Penerangan yang ada sangat baik dan diharapkan mampu memberikan pencahayaan guna memudahkan para pegawai dalam bekerja.

2) Pengaturan Suhu Udara Di Tempat Kerja.

Udara yang masuk keruangan diharapkan pada kondisi terbaik, perusahaan menyediakan AC agar mampu mempengaruhi keadaan normal tubuh pegawai yang ada.

3) Kebisingan Di Tempat Kerja.

Keadaan kerja yang nyaman menciptakan proses kerja yang efektif dan berkualitas serta lingkungan pekerjaan yang tenang.

4) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja.

Keadaan udara yang baik dengan banyaknya rongga atau ruang kerja yang terbuka untuk aliran keluar masuknya udara yang sangat baik.

5) Tata Warna dan Dekorasi Di Tempat Kerja.

Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan menggambarkan ketenangan dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan

hiasan namun untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan indah.

6) **Keamanan Dan Kenyamanan Di Tempat Kerja.**

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja stabil dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja, oleh karena itu faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan seperti memasang CCTV guna menciptakan keadaan lingkungan yang kondusif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, pengaturan suhu udara di tempat kerja, kebisingan ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tata warna dan dekorasi di tempat kerja, keamanan dan kenyamanan di tempat kerja.

d. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis antara lain :

1) **Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
 - e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- 2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.
Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi jenis-jenis lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

B. Penelitian Sebelumnya

Dalam menyusun penelitian ini, penulis perlu mereferensi dari beberapa peneliti sebelumnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1	Unggul Wahyu Ginanjar (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul	Lingkungan Kerja dan Gaji (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2	Yoky Suryo Prayogo (2015)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang	Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja, Gaji dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang.
3	Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. FREEPORT INDONESIA	Lingkungan Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4	Oldemar (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan Hasil Penelitian Lingkungan Kerja

		Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru			berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5	Adveni Aoliso dan Hans Lao (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang	Lingkungan Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414.

Sumber oleh: Penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah bentuk kerangka berpikir yang digunakan sebagai pendekatan untuk dapat memecahkan masalah. Menurut Notoatmodjo (2012:70) kerangka konsep merupakan suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan.

Untuk dapat gambaran yang lebih jelas tentang Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara maka di bawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

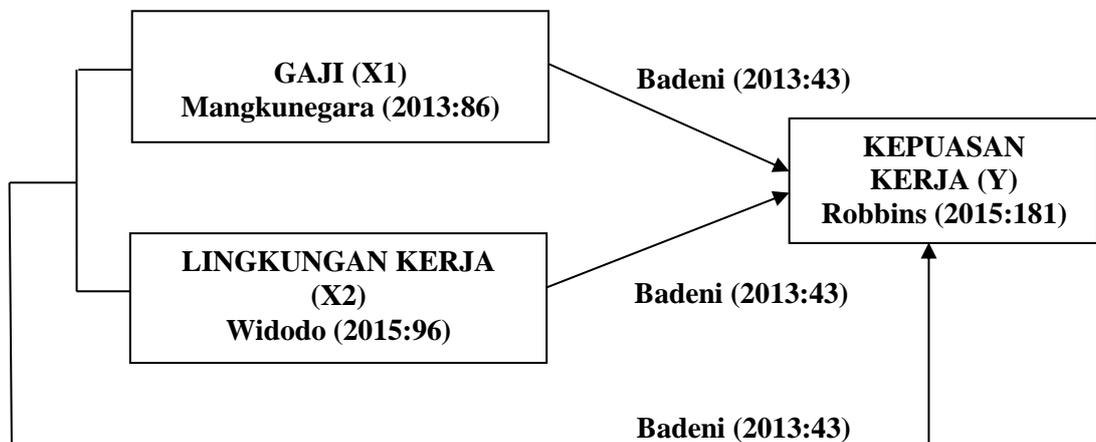
Menurut Mangkunegara (2013:85) gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Menurut Badeni (2013:43) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja antara lain adalah gaji. Hal ini menunjukkan gaji yang ada memiliki peran dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut di perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Widodo (2015:95). Menurut Badeni (2013:43) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis (2020)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Marihot dan Manuntun (2014:64). Pernyataan atau dugaan diformulasikan dalam bentuk variabel agar bisa diuji secara empiris. Penelitian ini akan menguji pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yaitu :

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara.
3. Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu, adapun data yang diperoleh data yang berupa numerik (angka) yang kemudian diolah dengan bantuan aplikasi, contohnya aplikasi SPSS dan Eviews. Manullang dan Pakpahan (2014:19).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara beralamat jalan Bunga Lau No. 17, Kemenangan Tani, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20136.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dan kegiatan penelitian dilakukan pada bulan Mei 2020 - Desember 2020 dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3.2
Data Jumlah Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik Medan

No	Sub Bagian	Jumlah
1	Perawat Ruang ICU Dewasa	8
		10
		7
2	Perawat Ruang Rawat Jalan Eksekutif	9
		7
		4
3	Perawat ICU Anak	7
		10
		7
4	Perawat VIP	16
		10
		6
JUMLAH		101

Sumber : Diolah Penulis Dari RSUP. H. Adam Malik Medan

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang dikumpulkan secara langsung yang dapat berupa observasi interview dan penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Pengambilan data oleh peneliti dengan membagikan kuesioner kepada responden. Setiap kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti kepada responden wajib dijawab semua pertanyaannya yang ada pada kuesioner tersebut. Setiap kejujuran jawaban responden dapat menghasilkan penelitian yang berkualitas baik. Oleh karena itu, peneliti akan berusaha sebisa mungkin untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari setiap responden. Dalam

penelitian ini yang dimaksud responden adalah seluruh perawat Non PNS Di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : Gaji (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun variabelnya yaitu : Gaji (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
1	Gaji (X1)	Uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. (Mangkunegara, 2013:85)	1) Tingkat Bayaran. 2) Struktur Pembayaran. 3) Penentuan Bayaran Individu. 4) Metode Pembayaran. 5) Kontrol Pembayaran. (Mangkunegara, 2013:86)	1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau maksimalisasi bayaran tergantung pada kondisi perusahaan. 2) Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan	Likert

				<p>klasifikasi jabatan di perusahaan.</p> <p>3) Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan kemampuan bekerja pegawai.</p> <p>4) Pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan/in stansi tepat pada waktu dan disesuaikan dengan standar jam kerja yang berlaku.</p> <p>5) Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan telah disesuaikan oleh perusahaan kepada para pegawainya.</p>	
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. (Widodo, 2015 : 95)	<p>1) Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja.</p> <p>2) Pengaturan Suhu Udara Di Tempat Kerja.</p> <p>3) Kebisingan Di Tempat Kerja.</p> <p>4) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja.</p> <p>5) Tata Warna dan dekorasi Di Tempat Kerja.</p> <p>6) Keamanan Dan Kenyamanan Di Tempat Kerja. (Widodo, 2015 :</p>	<p>1) Penerangan yang ada sangat baik dan diharapkan mampu memberikan pencahayaan guna memudahkan para pegawai dalam bekerja.</p> <p>2) Udara yang masuk keruangan</p>	Likert

			96)	<p>diharapkan pada kondisi terbaik, perusahaan menyediakan AC agar mampu mempengaruhi keadaan normal tubuh pegawai yang ada.</p> <p>3) Keadaan kerja yang nyaman menciptakan proses kerja yang efektif dan berkualitas serta lingkungan pekerjaan yang tenang</p> <p>4) Keadaan udara yang baik dengan banyaknya rongga atau ruang kerja yang terbuka untuk aliran keluar masuknya udara yang sangat baik.</p> <p>5) Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan menggambarkan ketenangan dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan. Dekorasi ada</p>	
--	--	--	-----	---	--

				<p>hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan namun untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan indah.</p> <p>6) Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja stabil dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja, oleh karena itu faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan seperti memasang CCTV guna menciptakan keadaan lingkungan yang kondusif.</p>	
--	--	--	--	--	--

3	Kepuasan Kerja (Y)	Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. (Robbins, 2015:170)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang. 2) Kondisi Kerja Yang Mendukung. 3) Gaji Atau Upah Yang Pantas. 4) Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan. 5) Rekan Sekerja Yang Mendukung. (Robbins, 2015:181) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk bekerja secara terampil dan kemampuan yang dimiliki mereka dalam menyelesaikan beragam tugas yang diberikan oleh perusahaan. 2) Karyawan peduli akan kondisi lingkungan yang baik untuk mendukung kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. 3) Gaji yang diberikan kepada pegawai telah disesuaikan oleh perusahaan dan perusahaan memberikan proses promosi jabatan yang efektif bagi setiap pegawai yang layak dan berhak. 4) Pekerjaan yang diberikan 	Likert
---	--------------------	---	--	--	--------

				<p>diharapkan mampu memberikan kepuasan bagi para pegawai, dan mampu memberikan pembelajaran penting.</p> <p>5) Bagi kebanyakan karyawan kondisi lingkungan kerja yang harmonis serta interaksi yang baik antar rekan kerja satu sama lain.</p>	
--	--	--	--	---	--

Sumber: Diolah Penulis (2020)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah kegiatan yang penting karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket.

Angket adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada orang yang dijadikan responden.

2. Observasi.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung pada objek.

3. Wawancara.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan langsung kepada responden dan jawaban yang diberikan oleh responden akan dicatat atau direkam.

G. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini sumber data disesuaikan dan dipilih dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

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 dan Pakpahan (2014:95).

Untuk mengetahui suatu data dapat dikatakan valid atau tidak validnya kriteria daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan disajikan kepada setiap responden, diperlukan uji validitas setiap pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

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 dan Pakpahan (2014:97).

Menentukan kuesioner reliabel atau tidak dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Kuesioner akan dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* di atas 0,6 dan apabila kuesioner tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6. Pertanyaan yang dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitas kriterianya sebagai berikut :

- 1) Jika r_{α} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*
- 2) Jika r_{α} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliable*

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Manullang dan Pakpahan (2014:182). Uji asumsi klasik yang sering digunakan adalah :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2014:201), ada tiga cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

a) Histogram.

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

b) *P-P Plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c) Uji Kolmogorov Smirnov.

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

Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,

Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2014:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,01$ atau jika nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) < 10 .

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas 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 disebut homokedastisitas. Rusiadi, dkk (2014:157), dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi Heterokedastisitas.
- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi Homokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan di penelitian ini ialah regresi linier berganda bertujuan untuk dapat mengetahui koefisien-koefisien regresi dan signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

- Y** = Kepuasan Kerja
X₁ = Gaji
X₂ = Lingkungan Kerja Fisik
a = Konstanta
b = Koefisien Berganda
e = *Error Term*

5. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujian sebagai berikut :

$H_0: b_1 = 0$, berarti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, berarti secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan antara lain :

- a) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$
- b) H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

2) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0: b_1; b_2; b_3 = 0$, berarti secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1; b_2; b_3 \neq 0$, berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk dapat mengetahui besarnya hubungan berpikir formal dan korelasi berganda terhadap hasil dari belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan determinasi (R^2). Koefisien determinasi dipergunakan untuk dapat mengetahui pemilihan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kuat dan jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka bisa dikatakan pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Berarti dalam hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menjelaskan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambaran Umum RSUP. H. Adam Malik Medan

Sejarah Ringkas RSUP. H. Adam Malik Medan. RSUP. H. 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. H. 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. H. 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. Pembangunan gedung berikutnya dilaksanakan berlanjut setiap tahun yaitu:

1. Tahun 1992/1993, pembangunan gedung instalasi gawat darurat 100
2. Tahun 1993/1994, pembangunan gedung administrasi.
3. Tahun 1994/1995, pembangunan gedung rawat inap terpadu -B (150 TT) dan selasar penghubung.
4. Tahun 1997/1998, pembangunan lanjutan gedung rawat inap terpadu - B (150 TT lagi) dalam bentuk rangka/konstruksi bangunan saja.

5. Tahun 1999/2000, pembangunan gedung administrasi lantai II dan III
6. Tahun 2004, pembangunan lanjutan gedung rawat inap terpadu B.
7. Tahun 2005, pembangunan gedung rawat inap terpadu B untuk pelayanan jantung, anak dan VIP, sehingga jumlah tempat tidur berjumlah 450 unit.
8. Tahun 2006 s/d 2009, jumlah tempat tidur bertambah sesuai dengan kebutuhan pasien rawat inap menjadi 600 TT.
9. Tahun 2010 bulan Maret jumlah tempat tidur bertambah menjadi 650 TT sesuai dengan SK Dirut No.YM 00.03/IV.2.1/3258a/2010 dan pembangunan gedung gawat darurat dengan luas area 4000 m² telah selesai dilaksanakan.
10. Tahun 2011, pembangunan gedung Cardiac Center dengan luas area 7000 m² /7 lantai termasuk basement telah selesai dilaksanakan dan dimulainya pembangunan gedung rawat inap.
11. Tahun 2012, gedung rawat inap.
12. Tahun 2013, diharapkan pembangunan gedung rawat inap yang baru dilanjutkan.
13. Tahun 2014, juga direncanakan dimulainya operasional gedung Cardiac Center 7 lantai, termasuk lantai basement dan direncanakan operasional gedung gawat unit darurat 4 lantai akan dilaksanakan penggunaannya. Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 335/Menkes/SK/VII/1990 tanggal 11 Juli 1990: RSUP. H. Adam Malik ditetapkan sebagai rumah sakit kelas A berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan RINo.502/Menkes/SK/IX/1991 tanggal 6 September 1991.

Ditetapkannya RSUP. H. 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. H. Adam Malik digunakan pula oleh Akademi Keperawatan, Sekolah Perawat Kesehatan dan Akademi Kesehatan Lainnya untuk sarana pendidikan. Untuk pengaturan penggunaan RSUP. H. Adam Malik sebagai tempat Pendidikan Fakultas Kedokteran USU, telah disusun dan disepakati suatu Piagam Kerja Sama antara RSUP. H. 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. H. 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. H. Adam Malik sebagai pusat pendidikan dan bersamaan dengan itu dilakukan *soft opening*. Disusul kemudian pada tanggal 21 Juli 1993 RSUP. H. Adam Malik diresmikan oleh Presiden RI, yang selanjutnya tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari jadi RSUP. H. Adam Malik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian yang saya lakukan menggunakan data primer yang saya dapatkan melalui pernyataan kuesioner dengan *google form* yang di dibagikan kepada para perawat yang ada, alasan peneliti menggunakan *google form* dalam pengambilan data responden adalah RSUP. H. Adam Malik merupakan rumah sakit yang turut serta dalam penanganan pasien Covid-19 di Sumatera Utara hal ini menjadikan akses masuk dan keluar rumah sakit sangat terbatas bagi siapapun yang akan berkunjung, untuk itu sebagai salah satu langkah efektif peneliti memilih *google form* untuk pengambilan data yang dibagikan oleh Kepala Gedung Paviliun ke Grup Perawat Khususnya di Gedung Paviliun setelah peneliti melakukan koordinasi dan perizinan. Dari 101 pernyataan yang disebar kepada responden yaitu perawat jawaban yang kembali kepada peneliti sebanyak 77 responden/pegawai perawat Non PNS di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan Sumatera Utara. Terdapat sisa 24 perawat yang tidak menjawab pernyataan yang diberikan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa perawat yang tidak menjawab memiliki persepsi sendiri terkait pernyataan yang diberikan sehingga memilih tidak menjawab serta permasalahan terkait paket data atau hal lainnya yang peneliti tidak ketahui. Pertanyaan ini terdiri dari variabel-variabel yang terdiri dari variabel Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. Karakteristik responden ini meliputi Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja dan Pendidikan Terakhir.

Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang di sebar, sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	33.8	33.8	33.8
	Perempuan	51	66.2	66.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 26 orang (33,8%) dan Perempuan berjumlah 51 orang (66,2%). Analisisnya adalah para Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik terutama di Gedung Paviliun mayoritas adalah perempuan dalam hal ini juga disimpulkan bahwa pekerjaan perempuan dalam hal merawat ataupun sebagai administrasi lebih sabar, ramah, ulet dan kompeten dalam melakukan pekerjaannya.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	47	61.0	61.0	61.0
	31-40 Tahun	24	31.2	31.2	92.2
	41-50 Tahun	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 47 orang (61,0%), 31-40 tahun berjumlah 24 orang (31,2%), 41-50 tahun berjumlah 6 orang (7,8%). Analisisnya adalah dari tabel 4.2 di atas bahwa responden yang berusia 31-40 lebih banyak dari pada usia responden usia lainnya. Hal ini dikarenakan RSUP. H. Adam Malik mulai mencari para pekerja yang lebih muda sebagai persiapan jangka panjang dalam hal regenerasi pegawai yang berkompeten serta memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh rumah sakit. namun tidak menjadikan yang berumur lebih tua terasingkan dapat dijadikan contoh dalam menimba ilmu di lingkungan yang sama.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 Tahun	31	40.3	40.3	40.3
4-6 Tahun	35	45.5	45.5	85.7
7-9 Tahun	8	10.4	10.4	96.1
10-12 Tahun	3	3.9	3.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1-3 tahun berjumlah 31 orang (40,3%), 4-6 tahun berjumlah 35 orang (45,5%), 7-9 tahun berjumlah 8 orang (10,4%), dan 10-12 tahun berjumlah 3 orang (3,9%). Analisisnya adalah dari tabel 4.3 di atas kebanyakan Perawat

Non PNS yang bekerja di RSUP. H. Adam Malik khususnya di Gedung Paviliun berkisar 4-6 tahun, paling muda adalah 1-3 dan terdapat beberapa pegawai Non PNS yang telah mengabdikan dan memberikan kontribusi selama 7-9 tahun bahkan 10-12 tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	50	64.9	64.9	64.9
	S1	24	31.2	31.2	96.1
	S2	3	3.9	3.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Diolah oleh Penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas diketahui bahwa responden dengan pendidikan D3 berjumlah 50 orang (64,9%), S1 berjumlah 24 orang (31,2%), dan S2 berjumlah 3 orang (3,9%). Analisisnya adalah Perawat Non PNS dengan pendidikan D3 lebih banyak dibanding dengan Perawat Non PNS lainnya hal ini dikarenakan hampir rata-rata batas maksimum sekolah untuk menjadi seorang perawat adalah D3. Namun juga terdapat Perawat Non PNS yang lulusan S1, dan S2.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini merupakan tabulasi data dari kuesioner dalam penelitian terdapat 32 (Tiga Puluh Dua) pernyataan yang menyangkut variabel-variabel dalam penelitian. penelitian ini terdiri dari variabel gaji, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja yang diberikan berdasarkan variabel harus diisi oleh 101 responden. jawaban angket diisi dalam 5 jawaban, yaitu :

- a. sangat tidak setuju dengan skor 1
- b. tidak setuju dengan skor 2
- c. ragu-ragu dengan skor 3
- d. setuju dengan skor 4
- e. sangat setuju dengan skor 5

Tabel 4.5
Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score-Mean	Kriteria
1	0-1,9	Sangat Buruk
2	2-2,9	Buruk
3	3-3,9	Cukup Baik
4	4-4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Dengan jawaban yang telah diberikan oleh responden tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut :

a. Variabel Gaji (X1)

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Bayaran (X_{1.1} dan X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Tingkat bayaran yang diberikan tinggi		Tingkat bayaran yang diberikan sudah maksimal	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2.6	-	-
Tidak Setuju	3	3.9	4	5.2
Ragu-Ragu	9	11.7	6	7.8
Setuju	45	58.4	31	40.3
Sangat Setuju	18	23.4	36	46.8
Total	77	100	77	100
Mean	3.9610		4.2857	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Tingkat Bayaran (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Tingkat bayaran yang diberikan tinggi sebanyak 45 responden (58.4%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.96. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Tingkat bayaran yang diberikan tinggi sudah cukup baik.
2. Untuk item pernyataan Tingkat bayaran yang diberikan sudah maksimal sebanyak 36 responden (46.8%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 4.28. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Tingkat bayaran yang diberikan sudah maksimal sudah baik.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Struktur Pembayaran
(X_{1.3} dan X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pembayaran yang diberikan sudah sesuai dengan klasifikasi jabatan anda		Pembayaran yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat bayaran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	2.6	2	2.6
Ragu-Ragu	24	31.2	8	10.4
Setuju	38	49.4	35	45.5
Sangat Setuju	13	16.9	32	41.8
Total	77	100	77	100
Mean	3.8052		4.2597	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Struktur Pembayaran (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Pembayaran yang diberikan sudah sesuai dengan klasifikasi jabatan anda sebanyak 38 responden (49.4%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.80. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Pembayaran yang diberikan sudah sesuai dengan klasifikasi jabatan anda sudah cukup baik
2. Untuk item pernyataan Pembayaran yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat bayaran sebanyak 35 responden (45.5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.25. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Pembayaran yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat bayaran sudah baik.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Penentuan Bayaran (X_{1.5} dan X₆)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat pendidikan		Gaji pegawai disesuaikan dengan kemampuan bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.3	1	1.3
Tidak Setuju	1	1.3	3	3.9
Ragu-Ragu	11	14.3	5	6.5
Setuju	33	42.9	35	45.5
Sangat Setuju	31	40.3	33	42.9
Total	77	100	77	100
<i>Mean</i>	4.1948		4.2468	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Penentuan Bayaran (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat pendidikan sebanyak 33 responden (42.9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.19. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat pendidikan sudah baik.
2. Untuk item pernyataan Gaji pegawai disesuaikan dengan kemampuan bekerja sebanyak 35 responden (45.5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.24. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Gaji pegawai disesuaikan dengan kemampuan bekerja sudah baik.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode Pembayaran
(X_{1.7} dan X_{1.8})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pembayaran gaji sangat tepat pada waktunya		Gaji yang diberikan sudah sesuai standar jam kerja yang berlaku	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.3	-	-
Tidak Setuju	6	7.8	3	3.9
Ragu-Ragu	10	13.0	7	9.1
Setuju	35	45.5	45	58.4
Sangat Setuju	25	32.5	22	28.6
Total	77	100	77	100
Mean	4.0000		4.1169	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Metode Pembayaran (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Pembayaran gaji sangat tepat pada waktunya sebanyak 35 responden (45.5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.00. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Pembayaran gaji sangat tepat pada waktunya sudah baik.
2. Untuk item pernyataan Gaji yang diberikan sudah sesuai standar jam kerja yang berlaku sebanyak 45 responden (58.4%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.11. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Gaji yang diberikan sudah sesuai standar jam kerja yang berlaku sudah baik.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kontrol Pembayaran
(X_{1.9} dan X_{1.10})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pembayaran kepada pegawai terkendali secara langsung		Pembayaran kepada pegawai telah sesuai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2.6	-	-
Tidak Setuju	4	5.2	4	5.2
Ragu-Ragu	10	13.0	7	9.1
Setuju	27	35.1	39	50.6
Sangat Setuju	34	44.2	27	35.1
Total	77	100	77	100
Mean	4.1299		4.1558	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Kontrol Pembayaran (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Pembayaran kepada pegawai terkendali secara langsung sebanyak 34 responden (44.2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 4.12. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Pembayaran kepada pegawai terkendali secara langsung sudah baik.
2. Untuk item pernyataan Pembayaran kepada pegawai telah sesuai sebanyak 39 responden (50.6%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.15. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Pembayaran kepada pegawai telah sesuai sudah baik.

b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan/Cahaya Ditempat Kerja (X2.1 dan X2.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Kondisi penerangan yang sangat baik		Pegawai yang bekerja dimudahkan karena banyaknya pencahayaan pada waktu bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.3	-	-
Tidak Setuju	2	2.6	3	3.9
Ragu-Ragu	5	6.5	8	10.4
Setuju	36	46.8	44	57.1
Sangat Setuju	33	42.9	22	28.6
Total	77	100	77	100
<i>Mean</i>	4.2727		4.1039	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Penerangan/Cahaya Ditempat kerja (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Kondisi penerangan yang sangat baik sebanyak 36 responden (46.8%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.27. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Kondisi penerangan yang sangat baik sudah baik.
2. Untuk item pernyataan Pegawai yang bekerja dimudahkan karena banyaknya pencahayaan pada waktu bekerja sebanyak 44 responden (57.1%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.10. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada

Gedung Paviliun tentang pegawai yang bekerja dimudahkan karena banyaknya pencahayaan pada waktu bekerja sudah baik.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengaturan Suhu Udara di Tempat Kerja (X_{2.3} dan X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Udara yang masuk keruangan sangatlah baik		Setiap ruangan kerja dipenuhi dengan AC untuk mempengaruhi keadaan normal tubuh	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	5.2	6	7.8
Ragu-Ragu	16	20.8	13	16.9
Setuju	34	44.2	34	44.2
Sangat Setuju	23	29.9	24	31.2
Total	77	100	77	100
Mean	3.9870		3.9870	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Pengaturan Suhu Udara di Tempat Kerja (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Udara yang masuk keruangan sangatlah baik sebanyak 34 responden (44.2%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.98. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Udara yang masuk keruangan sangatlah baik sudah cukup baik.
2. Untuk item pernyataan Setiap ruangan kerja dipenuhi dengan AC untuk mempengaruhi keadaan normal tubuh sebanyak 34 responden (44.2%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.98. Jawaban ini menggambarkan

bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Setiap ruangan kerja dipenuhi dengan AC untuk mempengaruhi keadaan normal tubuh sudah cukup baik.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan di Tempat Kerja
($\bar{X}_{2.5}$ dan $\bar{X}_{2.6}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pekerjaan yang dilakukan nyaman		Lingkungan Pekerjaan tenang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	5.2	3	3.9
Ragu-Ragu	8	10.4	7	9.1
Setuju	41	53.2	41	53.2
Sangat Setuju	24	31.2	26	33.8
Total	77	100	77	100
Mean	4.1039		4.1688	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Kebisingan di Tempat Kerja (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Pekerjaan yang dilakukan nyaman sebanyak 41 responden (53.2%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.10. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Pekerjaan yang dilakukan nyaman sudah baik.
2. Untuk item pernyataan Lingkungan pekerjaan tenang sebanyak 41 responden (53.2%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.16. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam

Malik pada Gedung Paviliun tentang Lingkungan Pekerjaan tenang sudah baik.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara di Tempat Kerja (X_{2.7} dan X_{2.8})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Ruang kerja yang terbuka		Aliran keluar masuknya udara sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2.6	1	1.3
Tidak Setuju	6	7.8	2	2.6
Ragu-Ragu	11	14.3	6	7.8
Setuju	30	39.0	32	41.6
Sangat Setuju	28	36.4	36	46.8
Total	77	100	77	100
Mean	3.9870		4.2987	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Sirkulasi Udara di Tempat Kerja (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Ruang kerja yang terbuka sebanyak 30 responden (39.0%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.98. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Ruang kerja yang terbuka sudah cukup baik.
2. Untuk item pernyataan Aliran keluar masuknya udara sangat baik sebanyak 36 responden (46.8%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 4.29. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS

RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Aliran keluar masuknya udara sangat baik sudah baik.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Warna dan Dekorasi Tempat Kerja (X_{2.9} dan X_{2.10})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Warna ruangan kerja yang menggambarkan ketenangan		Lingkungan kerja yang bersih dan indah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2.6	-	-
Tidak Setuju	3	3.9	3	3.9
Ragu-Ragu	5	6.5	5	6.5
Setuju	41	53.2	41	53.2
Sangat Setuju	26	33.8	28	36.4
Total	77	100	77	100
Mean	4.1169		4.2208	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Tata Warna dan Dekorasi Tempat Kerja (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Warna ruangan kerja yang menggambarkan ketenangan sebanyak 41 responden (53.2%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.11. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Warna ruangan kerja yang menggambarkan ketenangan sudah baik.
2. Untuk item pernyataan Lingkungan kerja yang bersih dan indah sebanyak 41 responden (53.2%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.22. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H.

Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Lingkungan kerja yang bersih dan indah sudah baik.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kenyamanan dan Keamanan di Tempat Kerja (X_{2.11} dan X_{2.12})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap diruangan telah dipantau oleh cctv guna meningkatkan keamanan dalam bekerja		Keadaan lingkungan yang kondusif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.3	1	1.3
Tidak Setuju	1	1.3	3	3.9
Ragu-Ragu	11	14.3	5	6.5
Setuju	33	42.9	35	45.5
Sangat Setuju	31	40.3	33	42.9
Total	77	100	77	100
Mean	4.1948		4.2468	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Kenyamanan dan Keamanan di Tempat Kerja (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Setiap diruangan telah dipantau oleh CCTV guna meningkatkan keamanan dalam bekerja sebanyak 33 responden (42.9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.19. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Setiap diruangan telah dipantau oleh cctv guna meningkatkan keamanan dalam bekerja sudah baik.
2. Untuk item pernyataan Keadaan lingkungan yang kondusif sebanyak 35 responden (45.5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.24. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam

Malik pada Gedung Paviliun tentang Keadaan lingkungan yang kondusif sudah baik.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang (Y.1 dan Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pekerjaan yang saya lakukan terampil		Pekerjaan yang saya lakukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.3	2	2.6
Tidak Setuju	2	2.6	2	2.6
Ragu-Ragu	6	7.8	6	7.8
Setuju	35	45.5	37	48.1
Sangat Setuju	33	42.9	30	39.0
Total	77	100	77	100
<i>Mean</i>	4.2597		4.1818	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan terampil sebanyak 35 responden (45.5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.25. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Pekerjaan yang saya lakukan terampil sudah baik.
2. Untuk item pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki sebanyak 37 responden (48.1%) menyatakan

setuju dengan nilai rerata 4.18. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Pekerjaan yang saya lakukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki sudah baik.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja Yang Mendukung (Y.3 dan Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Kondisi lingkungan kerja yang mendukung		Saya merasa saat bekerja diberikan kemudahan dalam menyelesaikannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.3	-	-
Tidak Setuju	1	1.3	2	2.6
Ragu-Ragu	8	10.4	11	14.3
Setuju	24	31.2	30	39.0
Sangat Setuju	43	55.8	34	44.2
Total	77	100	77	100
Mean	4.3896		4.2468	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Kondisi Kerja Yang Mendukung (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Kondisi lingkungan kerja yang mendukung sebanyak 43 responden (55.8%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 4.38. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Kondisi lingkungan kerja yang mendukung sudah baik.

2. Untuk item pernyataan Saya merasa saat bekerja diberikan kemudahan dalam menyelesaikannya sebanyak 34 responden (44.2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 4.24. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Saya merasa saat bekerja diberikan kemudahan dalam menyelesaikannya sudah baik.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji atau Upah yang Pantas (Y.5 dan Y.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemberian gaji telah disesuaikan oleh perusahaan		Proses promosi jabatan sudah efektif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	2.6	7	9.1
Ragu-Ragu	14	18.2	4	5.2
Setuju	25	32.5	20	26.0
Sangat Setuju	36	46.8	46	59.7
Total	77	100	77	100
Mean	4.2338		3.3636	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Gaji atau Upah yang Pantas (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Pemberian gaji telah disesuaikan oleh perusahaan sebanyak 36 responden (46.8%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 4.23. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Pemberian gaji telah disesuaikan oleh perusahaan sudah baik.

2. Untuk item pernyataan Proses promosi jabatan sudah efektif sebanyak 46 responden (59.7%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3.36. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Proses promosi jabatan sudah efektif sudah cukup baik.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan (Y.7 dan Y.8)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya puas dengan pekerjaan ini		Pekerjaan yang diberikan memberikan pembelajaran penting	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	8	10.4	-	-
Tidak Setuju	6	7.8	4	5.2
Ragu-Ragu	8	10.4	8	10.4
Setuju	55	71.4	36	46.8
Sangat Setuju	-	-	29	37.7
Total	77	100	77	100
<i>Mean</i>	3.4286		4.1688	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Saya puas dengan pekerjaan ini sebanyak 55 responden (71.4%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.42. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Saya puas dengan pekerjaan ini sudah cukup baik.

2. Untuk item pernyataan Pekerjaan yang diberikan memberikan pembelajaran penting sebanyak 36 responden (46.8%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.16. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Pekerjaan yang diberikan memberikan pembelajaran penting sudah baik.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Rekan Kerja Yang Mendukung (Y.9 dan Y.10)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Kondisi lingkungan kerja yang harmonis		Interaksi antar Rekan kerja saling membantu satu sama lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.3	7	9.1
Tidak Setuju	1	1.3	1	1.3
Ragu-Ragu	11	14.3	25	32.5
Setuju	33	42.9	44	57.1
Sangat Setuju	31	40.3	-	-
Total	77	100	77	100
<i>Mean</i>	4.1948		3.3766	

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Indikator Rekan Kerja Yang Mendukung (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pernyataan Kondisi lingkungan kerja yang harmonis sebanyak 33 responden (42.9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4.19. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Kondisi lingkungan kerja yang harmonis sudah baik.

2. Untuk item pernyataan Interaksi antar rekan kerja saling membantu satu sama lain sebanyak 44 responden (57.1%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.37. Jawaban ini menggambarkan bahwa Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik pada Gedung Paviliun tentang Interaksi antar rekan kerja saling membantu satu sama lain sudah cukup baik.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengetahui butir-butir kelayakan dalam suatu pernyataan yang diberikan ke responden dengan uji validitas dari pernyataan yang di berikan lebih besar $> 0,30$ untuk dikatakan valid dan layak untuk sebuah penelitian. Hasil uji validitas sebagai berikut :

1) Hasil uji validitas Gaji (X_1)

Hasil uji validitas dari variabel Gaji sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas Gaji
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1.1	37.1948	27.869	.514	.872
P1.2	36.8701	26.772	.687	.859
P1.3	37.3506	29.441	.411	.878
P1.4	36.8961	26.542	.803	.852
P1.5	36.9610	28.906	.419	.879
P1.6	36.9091	26.268	.731	.855
P1.7	37.1558	26.739	.581	.868
P1.8	37.0390	26.564	.833	.850
P1.9	37.0260	28.341	.371	.887
P1.10	37.0000	26.105	.809	.850

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.22 di atas dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai korelasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 10 butir pernyataan pada variabel Gaji (X1) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$.

2) Hasil uji validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Hasil uji validitas dari variabel Lingkungan Kerja Fisik sebagai berikut :

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas 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
P2.1	45.4156	40.851	.747	.892
P2.2	45.5844	42.167	.678	.895
P2.3	45.7013	43.686	.425	.907
P2.4	45.7013	43.160	.444	.907
P2.5	45.5844	41.246	.724	.893
P2.6	45.5195	41.516	.735	.893
P2.7	45.7013	40.239	.602	.900
P2.8	45.3896	41.530	.653	.896
P2.9	45.5714	39.327	.815	.888
P2.10	45.4675	42.963	.589	.899
P2.11	45.4935	43.753	.434	.906
P2.12	45.4416	39.855	.808	.888

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.23 di atas dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai korelasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 12 butir

pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$.

3) Hasil uji validitas Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji validitas dari variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas 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
Y.1	35.5844	27.062	.709	.838
Y.2	35.6623	26.727	.684	.839
Y.3	35.4545	27.646	.622	.844
Y.4	35.5974	28.691	.520	.853
Y.5	35.6104	27.478	.633	.844
Y.6	36.4805	27.937	.494	.856
Y.7	36.4156	27.851	.454	.861
Y.8	35.6753	26.906	.730	.836
Y.9	35.6494	29.310	.421	.860
Y.10	36.4675	28.094	.507	.854

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.24 di atas dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS setelah dilakukan pengolahan pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai korelasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 10 butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar $> 0,30$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui jawaban responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner. nilai reliabilitas dikatakan handal atau valid bila nilai *cronbach's alpha* lebih besar $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel *reliability statistics* di bawah ini :

1) Hasil uji reliabilitas Gaji (X_1)

Hasil uji reliabilitas Gaji sebagai berikut :

Tabel 4.25
Hasil Uji Reliabilitas Gaji
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.25 di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,877 > 0,60$ maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel Gaji handal (reliabel).

2) Hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik sebagai berikut :

Tabel 4.26
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	12

Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.26 di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,905 > 0,60$ maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik handal (reliabel).

3) Hasil uji reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji reliabilitas Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.27
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

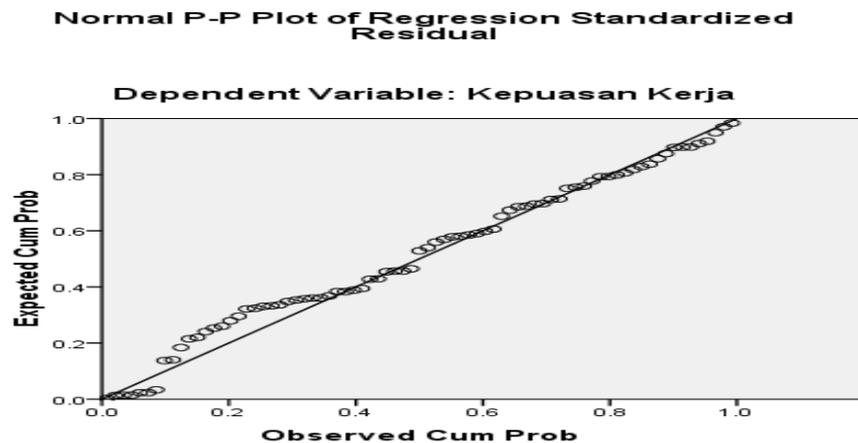
Sumber: Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari tabel 4.27 di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja handal (reliabel).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

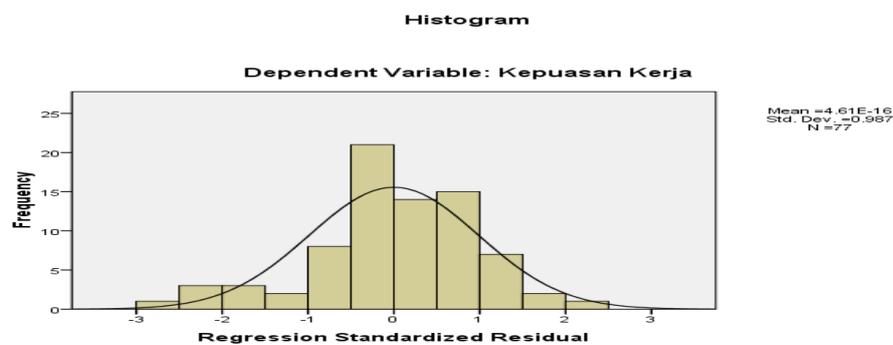
Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik, uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Hasil dari Uji SPSS 17 melalui analisis grafik dapat di lihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Data SPSS (2020)

Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik-titik PP-Plot berada diantara garis diagram maka data dinyatakan normal.



Sumber: Hasil Data SPSS (2020)

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas Uji grafik normal PP-Plot grafik histogram digunakan untuk melihat hasil uji normalitas. Gambar di atas sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang menyatakan bahwa data

dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu : jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka mode dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas $VIF = 1/tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *tolerance*.

Tabel 4.28
Hasil Uji Multikolinearitas

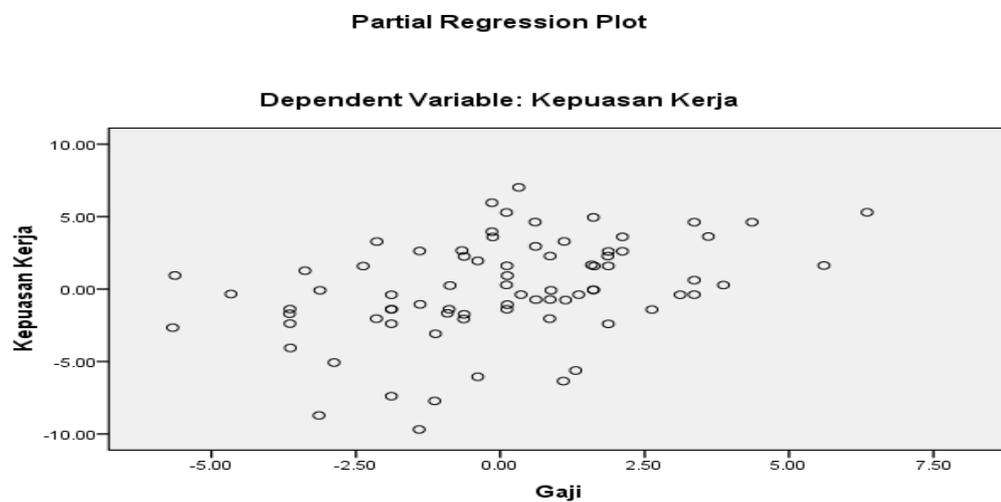
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaji	.174	5.756
Lingkungan Kerja Fisik	.174	5.756

Sumber : Hasil Data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. apabila uji heteroskedastisitas tidak terpenuhi maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. adapun hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber: Hasil Data SPSS(2020)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 Gambar *Scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan tidak pula terlalu menyebar maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Kolmogorove-Swirnov

Tabel 4.29
Hasil Uji Kolmogorove-Swirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14618600
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.059
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.865
Asymp. Sig. (2-tailed)		.442

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,442 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

6. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda di gunakan untuk menganalisis jika ada kebijakan yang terdiri dari Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non PNS Di Gedung Paviliun Pada RSUP. H. Adam Malik Medan.

Rumus regresi linear berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 4.30 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.340	2.686	
	Gaji	.554	.152	.550
	Lingkungan Kerja Fisik	.256	.125	.309

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas maka persamaan regresi pada penelitian ini adalah :

$$Y = 4,340 + 0,554 X_1 + 0,256 X_2 + e$$

Penjelasannya dari persamaan regresi linear berganda di atas sebagai :

a) konstanta $\alpha = 4,340$

Dari konstanta $\alpha = 4,340$ dapat diketahui bahwa Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka sebesar 4.340 satuan.

b) $\beta_1 = 0,554$

Jika ada kebijakan terhadap Gaji naik satu satuan maka Kepuasan Kerja naik sebesar 0,554 satuan.

c) $\beta_2 = 0,256$

Jika ada kebijakan terhadap Lingkungan Kerja Fisik naik satu satuan maka Kepuasan Kerja naik sebesar 0,256 satuan.

7. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Signifikan Simultan (F)

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak (bersamaan)

Tabel 4.31
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1813.845	2	906.922	89.211	.000^a
	Residual	752.285	74	10.166		
	Total	2566.130	76			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaji

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.31 dapat diketahui uji F menghasilkan F_{hitung} 89.211 sedangkan F_{tabel} 2,73 ($n-k-1$ pada $k = 77-3-1$ pada 3) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.32
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.340	2.686		1.616	.110
Gaji	.554	.152	.550	3.644	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.256	.125	.309	2.044	.045

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Diolah: Oleh SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (tolak Ha) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha\ 5\%$.

Tolak Ho (terima Ha) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$.

1) Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai t hitung Gaji sebesar $3,644 > 1,66$ ($n-k = 77-3 = 74$ pada $0,05/5\%$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis (H1) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai t hitung Lingkungan Kerja Fisik sebesar $2,044 > 1,66$ ($n-k = 77-3 = 74$ pada $0,05/5\%$) dan signifikan $0,045 < 0,05$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis (H2) sebelumnya diterima.

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Hasil uji koefisien determinasinya adalah :

Tabel 4.33
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.699	3.18842

Sumber Diolah: Oleh SPSS (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *Adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,699 yang mengindikasikan bahwa 69,9% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik. Sedangkan sisanya 30,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti Gaya kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,841. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Gaji (X_1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99.

Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada Tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34
Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0-0,19	Sangat Tidak Erat
0,2-0,39	Tidak Erat
0,4-0,59	Cukup Erat
0,6-0,79	Erat
0,8-0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,841 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Gedung Paviliun Pada RSUP. H. Adam Malik Medan. Hal ini terlihat dari Uji t didapatkan koefisien variabel Gaji terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan Nilai t hitung Gaji sebesar $3,644 > 1,66$ ($n-k = 77-3 = 74$ pada $0,05/ 5\%$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis (H_1)

dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa Gaji akan meningkatkan Kepuasan Kerja secara bersamaan sebesar 0.554 satuan. Dengan kata lain ketika Gaji yang terdiri dari Tingkat Bayaran, Struktur Bayaran, Penentuan Bayaran, Metode Pembayaran dan Kontrol Pembayaran meningkat maka Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan akan meningkat juga. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Ginanjar (2016) dan Prayogo (2015) yang menyatakan bahwa Gaji berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari Gaji secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point (a). Perawat tidak mendapatkan bayaran sesuai dengan tingkat pendidikan yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik Medan telah terjawab.

Dan hal ini bertolak belakang terhadap hasil observasi tabel 1.2 yang menunjukkan tidak ada pembeda honor berdasarkan tingkat pendidikan khususnya S1 dan S2.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik, Nilai t hitung Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,044 > 1,66 ($n-k=77-3=74$ pada 0,05/5%) dan signifikan 0,045 < 0,05, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis (H_2) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kepuasan Kerja secara bersamaan sebesar 0.256 satuan. Dengan kata lain ketika Lingkungan Kerja Fisik yang terdiri dari Penerangan/Cahaya Ditempat Kerja, Pengaturan Suhu Udara ditempat kerja, Kebisingan ditempat kerja, Sirkulasi Udara ditempat kerja, Tata warna dan dekorasi ditempat kerja dan Keamanan serta kenyamanan ditempat kerja meningkat maka Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan akan meningkat juga. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Ginanjar (2016), Oldemar (2015), Aolisa & Lao (2018) serta Prayogo (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point (b). Perawat bekerja

di ruangan yang memiliki sirkulasi yang kurang baik, yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik Medan telah terjawab.

3. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik, dengan Nilai uji F menghasilkan F_{hitung} 89.211 sedangkan F_{tabel} 2,73 ($n-k-1$ pada $k = 77-3-1$ pada 3) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga hipotesis (H3) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebaliknya jika Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika Penerangan/Cahaya Ditempat Kerja, Pengaturan Suhu Udara ditempat kerja, Kebisingan ditempat kerja, Sirkulasi Udara ditempat kerja, Tata warna dan dekorasi ditempat kerja dan Keamanan serta kenyamanan ditempat kerja meningkat maka Kepuasan Kerja Pegawai Non PNS di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan akan meningkat juga. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Ginanjar (2016), Oldemar (2015), Aolisa & Lao (2018) serta Prayogo (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point (c). Perawat tidak peduli dengan sirkulasi udara untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik Perawat Non PNS RSUP. H. Adam Malik Medan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan dengan Nilai t hitung variabel Gaji sebesar $3,644 > 1,66$ ($n-k = 77-3 = 74$ pada $0,05/5\%$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis (H1) sebelumnya diterima.
2. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan dengan Nilai t hitung Lingkungan Kerja Fisik sebesar $2,044 > 1,66$ ($n-k = 77-3 = 74$ pada $0,05/5\%$) dan signifikan $0,045 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis (H2) sebelumnya diterima.
3. Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan. Dengan Nilai Uji F menghasilkan $F_{hitung} 89,211$ sedangkan $F_{tabel} 2,73$ ($n-k-1$ pada $k = 77-3-1$ pada 3) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis (H3) sebelumnya diterima.

B. Saran

Dalam hasil penelitian kesimpulan di atas dapat diidentifikasi bahwa secara umum masalah yang dihadapi pada variabel Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Perawat Non PNS di Gedung Paviliun RSUP. H. Adam Malik Medan. Maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan bagi Kepala Ruangan RSUP. H. Adam Malik untuk mempertahankan tingkat bayaran gaji yang diberikan sudah maksimal, selanjutnya disarankan juga agar Kepala Ruangan RSUP. H. Adam Malik memperhatikan Pembayaran yang diberikan belum sesuai dengan klasifikasi jabatan perawat. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui gaji sesuai dengan jam kerja, serta jenjang pendidikan dan tepat pada waktunya kepada para perawat Non PNS di gedung paviliun RSUP. H. Adam Malik yang ada sehingga para perawat yang bekerja mampu bekerja secara maksimal tanpa ada kecemburuan sosial antar perawat.
2. Disarankan bagi Kepala Ruangan RSUP. H. Adam Malik untuk mempertahankan aliran keluar masuknya udara sangat baik selanjutnya disarankan juga agar Kepala Ruangan RSUP. H. Adam Malik memperhatikan ruang kerja yang tidak terbuka. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui lingkungan kerja fisik dengan menyediakan ruang kerja terbuka bagi para perawat sebagai tempat untuk beristirahat sejenak dalam menjalani kegiatan kerja yang diberikan dan merelaksasi tubuh hal ini dikarenakan para perawat

yang ada pada masa pandemi Covid- 19 sangat membutuhkan hal tersebut sebagai relaksasi diri.

3. Disarankan bagi Kepala Ruangan RSUP. H. Adam Malik untuk mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang mendukung selanjutnya disarankan juga agar Kepala Ruangan RSUP. H. Adam Malik memperhatikan interaksi antar rekan kerja yang tidak saling membantu satu sama lain. Solusi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan motivasi kerja kepada seluruh perawat yang ada guna menciptakan solidaritas kerja ketika masa pandemi Covid-19 seperti ini, melakukan *briefing* sebelum memulai pekerjaan walau tidak lama namun harus dilaksanakan, kepada atasan untuk selalu memberikan dorongan kerja secara maksimal setiap harinya yang disesuaikan dengan aktivitas kerja yang akan dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ivancevich John, dkk (2014). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers. Kreitner, Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Manullang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moch.Tofik. (2010). *Aplikasi Penggajian*. Jakarta: Mediakita.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Manullang, Marihot dan Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian (Proses Penelitian Praktis)*. Cetakan Pertama. Citapustaka Media. Bandung.
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzal & Juvani Sagala, Ella,. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan.(2012). *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE.

- Rusiadi, dkk. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung.
- Sri Widodo Soedarso. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : *Center for Academic Publishing Service*.
- Ahmad, R. (2019). Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Wampu Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Anas, Khaidir. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen, (Online)*, (<http://ejournal.unp.ac.id>, diakses 20 Januari 2020).
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Adveni Aoliso dan Hans Lao (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.

- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Lestario, F., & Siboro, A. (2019). Enhance model intrinsic motivation and coepetence for nmeasuring employee’s performance hospitalsmartha friska multatuli.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Oldemar (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
- Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen *Grasberg Power Distribution* PT. FREEPORT INDONESIA.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)* (pp. 929-940). Atlantis Press.