

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA RSU HAJI SURABAYA

Shelia Sili Wandani

*sheliasiliwandani572@gmail.com*

Asmara Indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*One of the keys success of the organization is having good employees management. For example, in RSU Haji Surabaya. While, the company main assets also become active labor in every activities. Moreover, one of the human resource management's tasks (for the employee) was improving job satisfaction. In other words, the main indicator of making good human resources management was having fulfilled the employees wants and needs through some activities during work hours. This research aimed to find out the effect of motivation, working environment and compensation on job satisfaction. While, the research was descriptive-quantitative. Moreover, the sampling collection technique used simple random sampling i.e. having equal chances of being sample. Furthermore, the population was 92 respondents or employees of RSU Haji Surabaya. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS version 21. The research result, simultaneously and partially, concluded motivation, working environment, and compensation had positive and significant effect on job satisfaction. In brief, the working environment and compensation became the dominant factors which affected on job satisfaction.*

**Keywords:** *motivation, working environmet, compensation, job satisfaction*

### ABSTRAK

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Salah satunya pengelolaan karyawan pada RSU Haji Surabaya. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas. Tugas manajemen sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja. Sarana paling penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan simple random sampling (sampel acak sederhana) yaitu memberikan peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel dengan dilakukan secara acak. Pengambilan sampel mendapatkan populasi sebesar 92 responden atau karyawan pada RSU Haji Surabaya. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang menggunakan program SPSS versi 21. Hasil pada penelitian ini secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja

**Kata Kunci:** *motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja*

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangan yang tidak dapat dihindarkan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur mengelola sumber daya manusia dengan baik, supaya memiliki tenaga kerja yang selalu merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Rivai dan Sagala (2009:856) menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menggambarkan seseorang atas sikapnya senang atau tidak, puas, atau tidak puas dalam bekerja. Salah satu sarana paling penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Maka dari itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat melakukan cara dengan memperbaiki atau mengevaluasi struktur pengkajian sehingga terjadi sistem pengkajian yang baik sehingga kepuasan karyawan tersebut dapat meningkatkan.

Karyawan bisa merasakan kepuasan dalam bekerja, apabila pihak pimpinan perusahaan memperhatikan bahwa faktor dan fasilitas telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan dengan teman sepekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif dan atasan baik. Pihak pimpinan perusahaan harus menyediakan faktor pendukung atau penggerak pembicara kepada karyawan seperti pengakuan, tanggung jawab, prestasi dan pengembangan kesempatan untuk maju yang lebih baik lagi. Apabila faktor tersebut sudah diterapkan maka karyawan akan memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ketidakpuasan kerja bisa terjadi pada pekerja yang dapat menimbulkan dampak negatif terhadap perusahaan itu sendiri berbagai cara yang dilakukan karyawan apabila karyawan tersebut merasakan tidak puas dalam melakukan pekerjaannya misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya. Didalam diri individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan salah satu yang bersifat pribadi karyawan itu sendiri, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya yang didapatnya dari perusahaan tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor yang pertama yaitu Motivasi. Hasibuan (2008:143) menunjukkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah faktor yang perlu dievaluasi dan perlu diperhatikan oleh pihak manajemen atau organisasi lainnya jika pihak perusahaan menginginkan setiap karyawan dapat memberikan timbal balik yang baik terhadap pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu dengan adanya motivasi baik, karyawan akan memiliki keinginan perubahan yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, manfaat yang didapat dari bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Tetapi dengan adanya tidak adanya motivasi, karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau yang diinginkan atau ditetapkan oleh perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan akan mengalami penurunan, penurunan tersebut terjadi karena tidak adanya motivasi dan faktor penggerak dalam bekerja sehingga akan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Dalam bekerja karyawan harus memiliki kemampuan dan keunggulan dalam operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja yang baik, maka dari hasil akhir pekerjaannya tidak akan merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya tersebut dan tidak dapat mengutungkan untuk dirinya sendiri atau perusahaan.

Selain motivasi, variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009:76) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh setiap pekerja, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja atau metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam

lingkungannya. Oleh karena itu, untuk mencapai keinginan dari perusahaan seharusnya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bermanfaat untuk melaksakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah atau semangat kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Namun disisi lain dengan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif karyawan tidak dapat berkembang baik secara prestasi maupun inovasi yang berdampak pada jenjang karirnya dan kurang semangat pada tim sehingga berdampak buruk kepada perusahaan.

Rumah Sakit Umum (RSU) Haji Surabaya merupakan salah satu rumah sakit di Indonesia yang berlokasi di Jalan Manyar Kertoadi, Klampis Ngasem, Sukolilo, Surabaya Jawa Timur. RSU Haji adalah rumah sakit yang dikelola oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur (Pemprov Jatim). RSU Haji Surabaya dengan kelas B pendidikan ini mampu memberi pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis terbatas dan juga dapat menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Tingkat aktivitas di RSU Haji Surabaya umumnya sibuk dibanding dengan rumah sakit lainnya yang sama memiliki kelas tipe B milik Pemprov Jatim yang ada di Surabaya.

Tingkat aktivitas rumah sakit yang sibuk tersebut karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang efektif dan mampu memberikan kepuasan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Hal tersebut menjadi tuntunan bagi pengelola rumah sakit untuk memberikan kenyamanan karyawan, supaya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang efektif melalui pengelolaan sumber daya manusia yang matang, yang melalui motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut: 1) Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSU Haji Surabaya?; 2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSU Haji Surabaya?; 3) Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSU Haji Surabaya?. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSU Haji Surabaya; 2) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSU Haji Surabaya; 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSU Haji Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:10) adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam perusahaan, dengan tujuan untuk memberi kepada perusahaan suatu satuan kerja yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia menurut Alma (2010:193) adalah suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih, mengorganisasikan dan melayani pegawai. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya, minatnya, kesepakan untuk bekerja sebaik mungkin.

Tujuan manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia menurut Handoko (2011:15) adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini perusahaan seharusnya mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas. Mereka mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (2009:856) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak, puas, atau tidak puas dalam bekerja. Salah satu sarana paling penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan.

Hasibuan (2005:202) menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai dalam melakukan pekerjaannya. Sikap atau perasaan ini ditunjukkan oleh kedisiplinan, prestasi kerja dan moral kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan dalam melakukan pekerjaan dan kombinasi didalam dan diluar pekerjaan. Mangkunegara (2009:117) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan yang menonjol atau tidak menonjol dari diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menunjukkan atau menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya dalam bekerja yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hasibuan (2008:202) menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja seorang karyawan yaitu: 1) Menyenangi pekerjaan; 2) Mencintai pekerjaan; 3) Moral kerja 4); Kedisiplinan; 5) Prestasi kerja.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada tujuan. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Malthis (2006:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut Hasibuan (2008:143)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Untuk memotivasi karyawan pimpinan harus mengetahui motivasi seperti apa yang diinginkan karyawan. Individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang di sadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Bahwa

motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia, penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, dan munculnya feeling yang relevan dan personal-personal kejiwaan. Tujuan motivasi yaitu mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini kan menyangkut soal kebutuhan.

Hasibuan (2008:123) menunjukkan bahwa yang menjadi indikator untuk mengetahui motivasi kepuasan kerja karyawan yaitu: 1) Gaji; 2) Promosi jabatan; 3) Penghargaan; 4) Pekerjaan yang menantang; 5) Prosedur kerja; 6) Semangat kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:76) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2009:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, jika di tata dengan tepat akan lebih nyaman dan karyawan menjadi semangat serta kreatif dalam bekerja. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) yaitu: 1) Penerangan; 2) Suhu udara; 3) Suara bising; 4) Penggunaan warna; 5) Ruang gerak yang diperlukan; 6) Keamanan kerja; 7) Hubungan karyawan.

### **Kompensasi**

Hasibuan (2012:118) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan atau imbalan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima seseorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dessler (2007:46) menunjukkan bahwa kompensasi karyawan merupakan semua bentuk pembayaran, imbalan dan hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari segala pekerjaan yang telah mereka lakukan. Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai jasa atau imbalan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang atau fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Dengan pemberian kompensasi

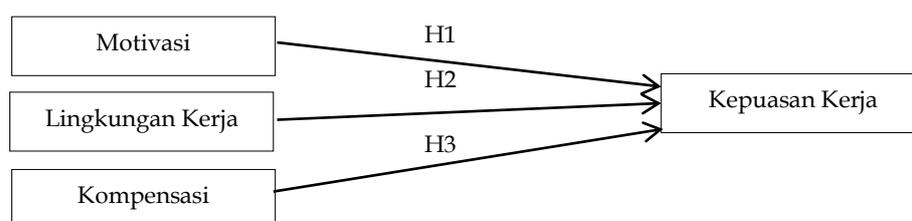
yang benar dan memadai, perputaran karyawan juga dapat diperkecil dan biaya pendidikan untuk karyawan baru dapat ditekan, sehingga pihak perusahaan dapat diuntungkan.

Hasibuan (2012:86) menunjukkan bahwa setiap perusahaan yang berjalan dan berkembang pasti memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawannya. Berikut beberapa indikator kompensasi yaitu: 1) Gaji; 2) Bonus; 3) Upah Insentif; 4) Asuransi; 5) Fasilitas kantor; 6) Tunjangan.

### Penelitian Terdahulu

1) Ramadanita dan Kamiruddin (2018) *"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru"* Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Afiyah et al (2017) *"Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang)"* Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) Pioh dan Tawas (2016) *"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pns di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Malang)"* Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan; 4) Potale dan Uhing (2015) *"Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado"* Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 5) Mardiono (2014) *"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Megaria Sutos Surabaya"* Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 6) Plangiten (2013) *"Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja"* Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 7) Anas (2013) *"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda"* Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2012:99) menunjukkan bahwa hipotesis merupakan bagian langkah dalam suatu penelitian, tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus dirumuskan hipotesis. Hipotesis bisa dikatakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk bersyarat. Hipotesis masih perlu diuji kebenarannya dengan menggunakan data-data daripada hipotesis itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSUD Haji Surabaya; H2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSUD Haji Surabaya; H3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSUD Haji Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey, penelitian yang dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan yang diteliti dengan hal tersebut dapat mendapatkan data alamiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Sugiyono (2012:6) menunjukkan bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2012:120) menunjukkan bahwa pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk diolah kembali. Pada penelitian ini karyawan RSUD Haji Surabaya sebagai populasi, yang pada tahun 2018 berjumlah 1182 karyawan. Kemudian digunakan metode Simple Sampling Random yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel, dalam metode pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:122).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan data didalam perusahaan yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode menunjukan suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap atau sifat yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan oleh moral kerjanya, prestasi kerja dan kedisiplinannya dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2008:202) menunjukkan bahwa indikator untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: Hasibuan (2008:202) menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja seorang karyawan yaitu: 1) Menyenangi pekerjaan; 2) Mencintai pekerjaan; 3) Moral kerja 4); Kedisiplinan; 5) Prestasi kerja.

#### **Motivasi**

Hasibuan (2008:123) menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi dengan kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri, dengan adanya kebutuhan tersebut menjadi indikator-indikator untuk mengetahui Motivasi didalam Kepuasan Kerja yaitu: 1) Gaji; 2) Promosi jabatan; 3) Penghargaan; 4) Pekerjaan yang menantang; 5) Prosedur kerja; 6) Semangat kerja.

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayati (2009:76) dalam penelitian adalah: 1) Penerangan; 2) Suhu udara; 3) Suara bising; 4) Penggunaan warna; 5) Ruang gerak yang diperlukan; 6) Keamanan kerja; 7) Hubungan karyawan.

## Kompensasi

Semua Pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2012:86) dalam penelitian ini adalah: 1) Gaji; 2) Bonus; 3) Upah Insentif; 4) Asuransi; 5) Fasilitas kantor; 6) Tunjangan.

## Teknik Analisis Data

Sugiyono (2012:331) menunjukkan bahwa teknik analisis data merupakan metode yang digunakan dalam menganalisis data sehingga dapat memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif dimana analisis yang digunakan melalui suatu pengungkuran angka dengan metode statistik. Berikut yang dilakukan dalam melakukan tahapan analisis data.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji ini sering dipakai untuk melihat ketepatan suatu pernyataan pada masing-masing variabel yang ada didalam kuisioner ini, apakah pernyataan tersebut sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin peneliti ukur.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Kuesioner	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Motivasi	MT 1	0,247	0,207	Valid
	MT 2	0,601	0,207	Valid
	MT 3	0,076	0,207	Tidak Valid
	MT 4	0,103	0,207	Tidak Valid
	MT 5	0,280	0,207	Valid
	MT 6	0,332	0,207	Valid
Lingkungan Kerja	LK 1	0,442	0,207	Valid
	LK 2	0,491	0,207	Valid
	LK 3	0,393	0,207	Valid
	LK 4	0,387	0,207	Valid
	LK 5	0,436	0,207	Valid
	LK 6	0,534	0,207	Valid
	LK 7	0,469	0,207	Valid
Kompensasi	KP 1	0,139	0,207	Tidak Valid
	KP 2	0,140	0,207	Tidak Valid
	KP 3	0,098	0,207	Tidak Valid
	KP 4	0,376	0,207	Valid
	KP 5	0,102	0,207	Tidak Valid
	KP 6	0,439	0,207	Valid
Kepuasan Kerja	KK 1	0,704	0,207	Valid
	KK 2	0,714	0,207	Valid
	KK 3	0,722	0,207	Valid
	KK 4	0,655	0,207	Valid
	KK 5	0,763	0,207	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari data pada Tabel 1 diatas untuk pengujian uji validitas, uji validitas ini diukur dengan membandingkan nilai r<sub>hitung</sub> dan r<sub>tabel</sub>, r<sub>tabel</sub> pada penelitian ini sebesar 0,207 dari data tersebut bisa dilihat bahwa ada beberapa pernyataan pada variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hasil valid dan tidak valid, untuk pernyataan yang tidak valid artinya pernyataan yang telah disebar kepada responden

tersebut tidak bisa digunakan untuk mengukur, sedangkan valid artinya pernyataan yang telah disebar kepada responden bisa dipergunakan untuk mengukur sebuah variabel yang ingin diteliti.

### Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk menetapkan apakah instrument dalam hal ini kuisioner bisa digunakan lebih dari satu kali, dengan responden yang sama. Uji ini untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha, dengan nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang bisa diterima. Rtabel pada penelitian ini sebesar 0,207.

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
MT	Motivasi	6	0,197	Tidak Reliabel
LK	Lingkungan Kerja	7	0,655	Reliabel
KP	Kompensasi	6	0,473	Reliabel
KK	Kepuasan Kerja	5	0,781	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 2 diatas variabel motivasi memiliki hasil tidak reliabel artinya tidak data yang dimiliki tidak konsisten, sedangkan variabel lainnya seperti lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hasil yang konsisten atau yang reliabel.

### Analisi Regresi Linear Berganda

**Tabel 3**  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-3,948	3,032		-1,302	,196
1 Motivasi	,248	,114	,142	2,175	,032
Lingkungan Kerja	,308	,083	,289	3,734	,000
Kompensasi	,437	,058	,589	7,585	,000

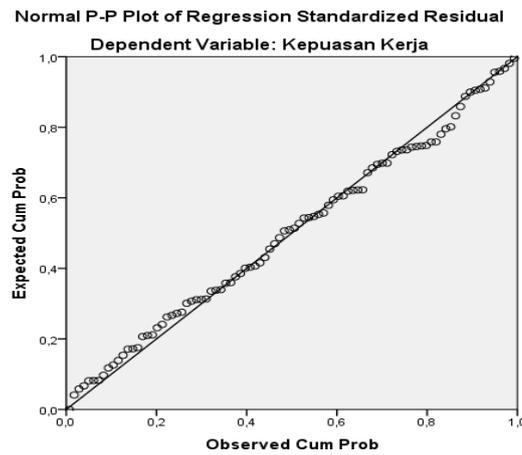
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan perhitungan analisis regresi pada Tabel 3 diatas bisa dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:  $KK = -3,948 + 0,248MT + 0,308LK + 0,437KP + e$

### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik Normal P-P Plot Of Regression Standard, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2011:214).



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Gambar diatas bisa dilihat bahwa hasil dari penelitian model regresi ini menunjukkan penyebaran data (titik) dan distribusi yang normal, bisa memiliki distribusi yang normal karena data (titik) tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut , hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2011) menunjukkan bahwa uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang digunakan tersebut ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya Multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas bisa diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF < 10 maka mencerminkan tidak ada Multikolinieritas.

**Tabel 4**  
**Hasil uji multikolinearitas**  
**Coefficients**

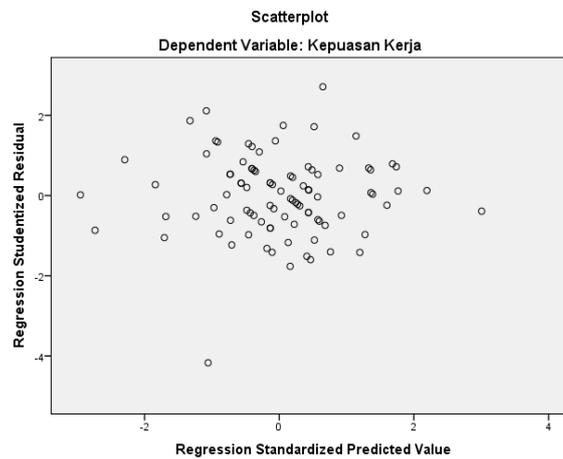
Variabel	Collinetary Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (MT)	0,994	1,006	Bebas Multikolenaritas
Lingkungan Kerja (LK)	0,702	1,424	Bebas Multikolenaritas
Kompensasi (KP)	0,701	1,427	Bebas Multikolenaritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari data Tabel 4 diatas bisa diketahui bahwa hasil Tolerance Value masing-masing variabel independen yaitu > 0,10 dan hasil VIF < 10, maka model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolenaritas atau bebas multikolenaritas antar variabel dependen maka dapat dikatakan variabel ontogonal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2011:139) menunjukkan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas ini untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berada disebut Heteroskedastisitas.



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedestisitas**

Dari hasil pada Gambar 3 diatas ini bisa disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena data (titik) menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

**Uji F**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Goodness of it (Uji F)**  
**ANOVA**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479,754	3	159,918	49,640	,000 <sup>b</sup>
	Residual	283,496	88	3,222		
	Total	763,250	91			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 5 diatas adalah hasil perhitungan dari uji kelayakan model (uji f). Dari hasil dibawah bisa di simpulkan bahwa P - value < 0,05 = 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa uji pada model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 <sup>a</sup>	,629	,616	1,79487

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada hasil pengujian Tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa R2 atau R Square mempunyai nilai sebesar 0,629 (62,9%) artinya bahwa variabel dependen kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel independen motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 100% - 62,9% = 37,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model variabel pada penelitian ini.

## Uji t

Tabel 7  
Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,948	3,032		-1,302	,196
1 Motivasi	,248	,114	,142	2,175	,032
Lingkungan Kerja	,308	,083	,289	3,734	,000
Kompensasi	,437	,058	,589	7,585	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data Tabel 7 diatas tersebut, nilai sig (signifikan) variabel motivasi sebesar  $0,032 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar  $0,000 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan sedangkan variabel kompensasi memiliki nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan hasil dari uji t yang terdapat pada Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai sig (signifikan) pada variabel motivasi sebesar 0,032 nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai sig < nilai alpha, dimana nilai alpha pada penelitian ini sebesar 5% (0,05), bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Hal tersebut sesuai dengan teori pada bab 2, bahwa motivasi merupakan salah satu hal penting yang diharapkan oleh karyawan agar dapat terpacu dalam bekerja. Pemberian motivasi yang baik akan menumbuhkan semangat dan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan diuntungkan dan perusahaan juga diuntungkan dengan semangat karyawan saat bekerja. Tanpa diberi motivasi yang baik, belum tentu karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Maka variabel motivasi mempunyai hubungan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mardiono (2014) dalam judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Megaria Sutos Surabaya dengan menggunakan teknik analisis data Regresi Linier Berganda menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini berbeda pendapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Afyah *et al* (2017) dalam judul Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang) dengan menggunakan teknik analisis data Regresi Linier Berganda menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel uji t yang terdapat pada Tabel 7 diatas, menunjukkan nilai sig pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai sig pada variabel ini < dari nilai alpha 5% (0,05), dari hasil pengujian tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang terdapat pada bab 2, yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diinginkan karyawan agar bisa bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja tersebut buruk, maka karyawan yang bekerja dimana tidak akan mempunyai kepuasan dalam hal bekerja. Maka dalam keadaan maupun situasi apapun yang ada di sekitar tempat kerja tersebut, karyawan yang bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun antar atasan, target kinerja yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kinerja karyawan meningkat otomatis produktivitas perusahaan juga ikut naik. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Plangiten (2013) dalam judul Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (Persero) Manado dengan menggunakan teknik analisis data Analisa Regresi Berganda dan Analisa Korelasi Berganda menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Afiyah *et al* (2017) dalam judul Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang) dengan menggunakan teknik analisis data Regresi Linier Berganda menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Keputusan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pada uji t yang ada pada Tabel 7 tersebut menunjukkan bahwa variabel ini memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 nilai tersebut < nilai alpha 5% (0,05), dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan pembahasan pada bab 2, yang menyebutkan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk karyawan supaya bisa bekerja secara maksimal. Kompensasi yang dikasih secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan kerana karyawan merasa bahwa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Tidak puas atas kompensasi yang diterima karyawan, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negative yang tidak diinginkan perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa.

Dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Ramadanita dan Kamiruddin (2018) dalam judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dengan menggunakan teknik analisis data Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda dan Sederhana menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini berbeda pendapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pioh dan Tawas (2016) dalam judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pns di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Malang) dan menggunakan teknik analisis data Metode angket tertutup dan menggunakan analisis jalur menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hasil variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja

pada RSUD Haji Surabaya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ada beberapa kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

Hasil pengujian pada variabel motivasi yaitu dari hasil pengujian tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja di RSUD Haji Surabaya, hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu hal penting yang diharapkan oleh karyawan agar dapat terpacu dalam bekerja. Pemberian motivasi yang baik akan menumbuhkan semangat dan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan diuntungkan dan perusahaan juga diuntungkan dengan semangat karyawan saat bekerja. Tanpa diberi motivasi yang baik, belum tentu karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja yaitu dari hasil pengujian variabel ini bisa disimpulkan, bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja di RSUD Haji Surabaya. Hasil tersebut berbeda dengan pernyataan pada bab 2 yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diinginkan karyawan agar bisa bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja tersebut buruk, maka karyawan yang bekerja dimana tidak akan mempunyai kepuasan dalam hal bekerja. Maka dalam keadaan maupun situasi apapun yang ada di sekitar tempat kerja tersebut, karyawan yang bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun antar atasan, target kinerja yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian pada variabel kompensasi yaitu dari pengujian variabel kompensasi ini berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, hasil tersebut menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk karyawan supaya bisa bekerja secara maksimal. Kompensasi yang dikasih secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena karyawan merasa bahwa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Tidak puas atas kompensasi yang diterima karyawan, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negative yang tidak diinginkan perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti, antara lain: 1) Bagi RSUD Haji Surabaya untuk lebih meningkatkan kebersihan atau kenyamanan lingkungan kerja agar karyawan yang bekerja dirumah sakit tersebut lebih nyaman dan betah, pengunjung atau pasien rumah sakit tersebut bisa lebih nyaman berada di area rumah sakit; 2) Bagi peneliti, kedepannya untuk dapat menambah jumlah sampel yang lebih banyak lagi agar hasil penelitian yang diperoleh lebih baik dan dapat menggambarkan keadaan sebenarnya dan berharap hasilnya juga lebih baik lagi; 3) Bagi peneliti, seharusnya melakukan penelitian tidak hanya pada karyawan RSUD Haji Surabaya juga, tetapi peneliti juga bisa melakukan penelitian pada pasien yang berkunjung ke rumah sakit tersebut; 4) Bagi peneliti, seharusnya melakukan metode wawancara agar mendapatkan informasi yang lebih jelas jawaban responden; 5) Bagi peneliti, kedepannya agar bisa menambah variabel-variabel yang lain pada suatu penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiyah, S. N., A. Q. Djaelani dan A. G. Priyono. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bidan Pertanahan Nasional Kabupaten Malaang). e-Jurnal Riset Manajemen 7(11): 9-11.
- Alma, B. 2010. *Kewirausahaan*. Edisi revisi. CV Alfabeta. Bandung.

- Anas, K. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* 3(6): 9-23.
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, H.T. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiono, D. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* 3(3): 10-17.
- Nitisemito. A. S. 2009. *Manajemen Personalia*. Graha Indonesia. Jakarta.
- Pioh, N. L dan H. N. Tawas. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus PNS di Kantor Kecamatan Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA* 4(2): 838:848.
- Plangiten, P. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA* 1(4):2155-2166.
- Potale, R. dan Y. Uhing. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* 3(1): 63-73.
- Ramadanita, R. D. dan Kasmiruddin. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *JOM Fisip* 5(1): 1-25.
- Rivai, V. dan J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.