

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD MUNTILAN KABUPATEN MAGELANG

## PENDAHULUAN

Thomas A Radito  
STIE IEU Yogyakarta

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ) dan Konflik ( $X_5$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

**Kata Kunci:** Struktur Organisasi, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan, Konflik, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan tuntutan dari perkembangan zaman dimana persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta harus senantiasa mengevaluasi dan memperbaiki praktek-praktek bisnis dan iklim kerja. Iklim organisasi adalah status emosi yang ditunjukkan oleh anggota sistem.

Rumah sakit sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan memiliki karakteristik yang tidak sama dengan organisasi lainnya. Adanya karakteristik tersebut menyebabkan iklim kerja yang ada di rumah sakit berbeda dengan organisasi lainnya, terutama terhadap para perawat yang merupakan mayoritas tenaga kerja di sebuah rumah sakit.

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multi disiplin termasuk tim keperawatan. Tim keperawatan merupakan anggota tim kesehatan garda depan yang menghadapi masalah kesehatan klien selama 24 jam secara terus menerus. Keperawatan sebagai profesi adalah ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit yang menjadi salah satu indikator mutu pelayanan kesehatan dan berperan dalam menentukan kepuasan klien. Oleh karena itu diperlukan iklim kerja yang kondusif untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dari perawat sehingga akan memunculkan perbaikan kerja perawat itu sendiri yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dari pelayanan kesehatan dari rumah sakit itu sendiri. meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien.

Iklim kerja keperawatan rumah sakit yang dirasa baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kerja perawat pelaksana. Mereka mencapai kepuasan kerja

bila mereka tertantang dan pencapaian mereka diketahui serta dihargai oleh manajer dan pasien. Selain itu perawat juga menginginkan iklim yang memberikan kondisi kerja yang baik, gaji tinggi, dan kesempatan untuk profesional bertumbuh melalui konseling dan pengalaman pengembangan karier yang akan memungkinkan mereka untuk menetapkan dan mengarahkan masa depan profesional mereka (Swansburg : 2001, dalam Rahmawatie).

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien (Santoso Soeroso: 2002, dalam Rahmawatie).

Kepuasan kerja bagian dari iklim organisasi Strategi-strategi perbaikan iklim organisasi dengan prinsip dan praktik peningkatan kualitas akan menghasilkan organisasi yang lebih unggul dalam persaingan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada kepuasan kerja perawat mengingat tenaga perawat merupakan mayoritas dari karyawan di rumah sakit, selain itu perawat merupakan seseorang yang berinteraksi selama 24 jam dengan pasien.

Rumah sakit adalah salah satu instansi yang bergerak dibidang sosial yang menyelenggarakan kegiatan untuk melayani masyarakat dalam bidang kesehatan memiliki tantangan yang tidak ringan dalam rangka mewujudkan suatu iklim organisasi yang baik, serta pemberi pelayanan dibidang kesehatan terhadap masyarakat umum, maka dari itu perlu diperhatikan kenyamanan karyawan terutama perawat dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dengan penuh rasa tanggung jawab.

Hal ini dapat menjadi tolak ukur pada rumah sakit bagaimana perasaan seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi produktif, yang nantinya sangat bermanfaat bagi rumah sakit. Karena dengan kinerja perawat yang tinggi akan membuat perawat semakin loyal, semakin termotivasi untuk melayani pasien dengan rasa senang, dan yang lebih penting adalah kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktifitas dan kinerja yang tinggi pula.

Dengan terwujudnya kepuasan kerja dari perawat diharapkan akan tercipta suatu pelayanan keperawatan yang lebih baik. Hal tersebut didasarkan pada asumsi bahwa perawat bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik materiil maupun non materiil namun mereka juga menginginkan iklim kerja yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang".

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?
2. Apakah variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?
3. Variabel iklim organisasi manakah antara stuktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik yang lebih dominan berpengaruh secara signifikan

terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari bahasan, maka peneliti memberikan batasan, yaitu obyek yang dijadikan penelitian adalah perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, dan membatasi masalah hanya pada Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
2. Untuk mengetahui apakah variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
3. Untuk mengetahui variabel iklim organisasi manakah antara stuktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik yang lebih dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada jajaran direksi dan manajer rumah sakit serta perawat sebagai bahan evaluasi kinerjanya sehingga dapat merencanakan langkah yang konkrit untuk menentukan kepuasan kerja perawat pelaksana di masa-masa selanjutnya. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai penelitian terkait untuk penelitian selanjutnya khususnya mengenai manajemen keperawatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah suasana yang timbul karena kegiatan organisasi baik yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar dan berpengaruh terhadap perilaku individu di dalam organisasi, Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmer pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (*Toulson & Smith, 1994*).

Pada tulisan *Litwin dan Stringer*, seperti dikutip *Toulson dan Smith (1994)* mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi (*Higgins, 1994*) ada empat prinsip yaitu:

1. Manajer atau Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan

untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

3. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

### **Kepuasan Kerja**

Secara sederhana, definisi kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dirasakan seorang pekerja secara individual melalui perbandingan antara input yang digunakan dan hasil yang diperoleh apakah sesuai dengan yang diharapkan. Semakin mendekati tingkat harapan terhadap hasil yang diperoleh, kepuasan kerja seorang pekerja juga akan semakin tinggi.

Kepuasan kerja dan sikap karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dapat tercapai.

Sedangkan didalam lingkungan kerja ada 2 sisi yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut (Timmreck, 2001):

1. Hubungan personal individu terhadap lingkungan kerja

Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab adalah pekerjaan mudah dan menyenangkan namun apabila karyawan tidak mendapatkan perlakuan yang menyenangkan maka akan muncul ketidakpuasan tetapi sebaliknya walaupun pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang berat dan membosankan namun bila karyawan diperlakukan dengan baik maka akan timbul kepuasan kerja pada karyawan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dilakukan kadang-kadang dapat menimbulkan kebosanan atau stress atau biasa-biasa saja bahkan bisa jadi pekerjaan itu sulit dilakukan dan terlalu menuntut ketahanan fisik.

Menurut pendapat Sherman Bohlander C (1988) menyatakan bahwa kondisi kerja yang kondusif adalah:

1. Pekerjaan yang menantang dan bisa dicapai dengan sukses
2. Tidak terlalu melelahkan fisik

3. Percaya diri yang tinggi
4. Ketertarikan secara personal terhadap pekerjaan
5. Kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan fisik dan memudahkan meraih prestasi sesuai sasaran yang dicapai
6. Penghargaan bagi kinerja yang sejalan dengan aspirasi
7. Hal-hal lain dalam pekerjaan yang membantu karyawan mendapatkan nilai.

*Clisson dan Durrick (1998)* mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi atau berhubungan dengan lima faktor sebagai berikut:

1. Kedudukan atau posisi  
Umumnya orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada posisi yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari mereka yang bekerja dalam posisi yang lebih rendah.
2. Pangkat atau golongan  
Pada pekerjaan yang berdasarkan pada perbedaan tingkat (golongan), apabila ada kenaikan upah, maka besar kecilnya kenaikan upah yang diterima akan disesuaikan dengan golongan mereka.
3. Umur  
Menyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan.
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial  
Kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Mutu Pengawasan  
Hubungan antara pegawai pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah.

- H1: Variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
- H2: Variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan dan Konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
- H3: Variabel Penghargaan lebih dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan obyek yang menjadi sasaran penelitian (Wahyuni, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dimana pengambilan yang dilakukan harus mewakili populasi atau harus *representative*. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Bawono, 2006) sebagai berikut:

$$S = \frac{N}{P \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan :

S = sampel

P = populasi

e = tingkat kesalahan yang diyakini (10%)

S = 52,3 = 52 Responden

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, jadi dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil adalah 52 responden.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling accidental*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2007).

Metode yang digunakan ini merupakan metode *non probability sampling* yang artinya adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Skala pengukuran dalam penelitian yang digunakan adalah skala likert yaitu suatu cara yang lebih sistematis untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Kategori jawaban terdiri dari lima (5) alternatif jawaban untuk variabel independen (iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dikatakan sebagai linear berganda karena modelnya dimasukkan lebih dari satu variabel independen (X) dan persamaannya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan :

Y : Estimasi Variabel Dependen

a : Konstanta dari persamaan Regresi

$b_{1,2,3,4,5}$  : Koefisien dari variabel independen

$X_{1,2,3,4,5}$  : Variabel independen

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Demografi Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja dan pendapatan.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	16	30,8
	Wanita	36	69,2
Usia	< 25 tahun	12	23,1
	26 – 35 tahun	17	32,7
	36 – 45 tahun	10	19,2
	46 tahun	13	25,0
Tingkat Pendidikan	SMA	3	5,8
	D3	28	53,8
	S1	16	30,8
	S2	5	9,6
Masa Kerja	< 1 tahun	12	23,1
	2 – 4 tahun	16	30,8
	5 – 7 tahun	15	28,8
	> 8 tahun	9	17,3
Pendapatan	< Rp 1.000.000	12	23,1
	Rp 1.500.000 – Rp 2.500.000	20	38,5
	Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000	15	28,8
	Rp 5.000.000	5	9,6

### Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk mengetahui instrumen dapat dipertanggungjawabkan atau tidak dalam pemakaiannya. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya  $r_{tabel}$  adalah (  $n-2, \alpha = 10\%$  ) (Triton, 2006:260).

Pelaksanaan perhitungan validitas butir-butir instrumen dilakukan dengan bantuan SPSS for Windows versi 16.00. Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas

No.	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
1.	Struktur Organisasi (X1)			
	Item 1	0,763	0,1192	Valid
	Item 2	0,644	0,1192	Valid
	Item 3	0,822	0,1192	Valid
	Item 4	0,747	0,1192	Valid
	Item 5	0,785	0,1192	Valid
2.	Tanggung Jawab (X2)			
	Item 6	0,351	0,1192	Valid
	Item 7	0,815	0,1192	Valid
	Item 8	0,871	0,1192	Valid
	Item 9	0,782	0,1192	Valid
	Item 10	0,862	0,1192	Valid

3.	Penghargaan (X3)			
	Item 11	0,684	0,1192	Valid
	Item 12	0,802	0,1192	Valid
	Item 13	0,680	0,1192	Valid
	Item 14	0,693	0,1192	Valid
4.	Dukungan (X4)			
	Item 16	0,850	0,1192	Valid
	Item 17	0,785	0,1192	Valid
	Item 18	0,858	0,1192	Valid
	Item 19	0,685	0,1192	Valid
5.	Konflik (X5)			
	Item 21	0,624	0,1192	Valid
	Item 22	0,671	0,1192	Valid
	Item 23	0,721	0,1192	Valid
	Item 24	0,835	0,1192	Valid
6.	Kepuasan Kerja (Y)			
	Item 25	0,719	0,1192	Valid
	Item 26	0,539	0,1192	Valid
	Item 27	0,535	0,1192	Valid
	Item 28	0,694	0,1192	Valid
	Item 29	0,577	0,1192	Valid
	Item 30	0,776	0,1192	Valid
	Item 31	0,724	0,1192	Valid
	Item 32	0,591	0,1192	Valid
	Item 33	0,679	0,1192	Valid
Item 34	0,617	0,1192	Valid	
Item 35	0,381	0,1192	Valid	

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis butir instrumen dari variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ), Konflik ( $X_5$ ) dan Kepuasan Kerja (Y), bahwa tidak ada butir pernyataan yang gugur, artinya semua butir memenuhi kriteria, yaitu korelasi hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ), lebih besar daripada  $r_{tabel}$  0,1192.

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dari variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ), Konflik ( $X_5$ ) dan Kepuasan Kerja (Y), dengan menggunakan program SPSS for Windows 16.00 dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

**Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Kriteria
Struktur Organisasi (X1)	0,802	0,60	Reliabel
Tanggung Jawab (X2)	0,785	0,60	Reliabel
Penghargaan (X3)	0,739	0,60	Reliabel
Dukungan (X4)	0,722	0,60	Reliabel
Konflik (X5)	0,761	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,816	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis butir instrumen dari variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ), Konflik ( $X_5$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ), dapat diketahui bahwa variabel tersebut dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai *Alpha* standar (0,60).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda untuk Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ), Konflik ( $X_5$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) mempunyai formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Perhitungan pada analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 16.00 yang hasilnya tertera pada tabel berikut :

Tabel 4 Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.422	1.391		3.178	.003
Struktur_Organisasi_X1	.055	.051	.037	1.084	.284
Tanggung_Jawab_X2	.769	.077	.483	8.708	.000
Penghargaan_X3	.866	.099	.519	10.015	.000
Dukungan_X4	.027	.049	.014	.552	.584
Konflik_X5	.065	.050	.044	1.304	.199

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Y

Sumber : Data Primer diolah,

Dari tabel regresi linear berganda dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 4,422 + 0,055 X_1 + 0,769 X_2 + 0,866 X_3 + 0,027 X_4 + 0,065 X_5$$

### Nilai Konstanta (a)

Dalam persamaan regresi di atas diperoleh konstanta sebesar 4,422. Artinya jika variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ), Konflik ( $X_5$ ) tidak berubah atau sama dengan nol (0), maksimal Kepuasan Kerja sebesar 4,422.

### Koefisien Regresi untuk Struktur Organisasi ( $X_1$ )

Variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien sebesar 0,055. Yang artinya apabila variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja akan naik 0,055 satu satuan dengan asumsi *Ceteris paribus*. Tingkat signifikan sebesar 0,284 yang nilainya di atas 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Struktur Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang ( $Y$ ) adalah tidak berpengaruh secara signifikan.

### Koefisien Regresi untuk Tanggung Jawab ( $X_2$ )

Variabel Tanggung Jawab ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien sebesar 0,769. Yang artinya apabila variabel Tanggung Jawab ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,769 satuan dengan asumsi *Ceteris paribus*. Tingkat signifikan sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Tanggung Jawab ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja Perawat Pelaksana di Ruang rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang ( $Y$ ) adalah berpengaruh tetapi tidak signifikan.

**Koefisien Regresi untuk Penghargaan ( $X_3$ )**

Variabel Penghargaan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien sebesar 0,866. Yang artinya apabila variabel Penghargaan ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,866 satuan dengan asumsi *Ceteris paribus*. Tingkat signifikan sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Penghargaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan kerja Perawat Pelaksana di Ruang rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y) adalah berpengaruh secara signifikan.

**Koefisien Regresi untuk Dukungan ( $X_4$ )**

Variabel Dukungan ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien sebesar 0,027. Yang artinya apabila variabel Dukungan ( $X_4$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,027satuan dengan asumsi *Ceteris paribus*. Tingkat signifikan sebesar 0,584 yang nilainya diatas 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Dukungan ( $X_4$ ) terhadap Kepuasan kerja Perawat Pelaksana di Ruang rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y) adalah tidak berpengaruh secara signifikan.

**Koefisien Regresi untuk Konflik ( $X_5$ )**

Variabel Konflik ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien sebesar 0,065. Yang artinya apabila variabel Konflik ( $X_5$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,065 satuan dengan asumsi *Ceteris paribus*. Tingkat signifikan sebesar 0,199 yang nilainya diatas 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Konflik ( $X_5$ ) terhadap Kepuasan kerja Perawat Pelaksana di Ruang rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y) adalah tidak berpengaruh secara signifikan.

**Tabel 5 Uji Simultan (Uji F)**ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	936.661	5	187.332	304.902	.000 <sup>a</sup>
	Residual	28.262	46	.614		
	Total	964.923	51			

a. Predictors: (Constant), Konflik\_X5, Dukungan\_X4, Tanggung\_Jawab\_X2, Struktur\_Organisasi\_X1, Penghargaan\_X3

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Y

Sumber : Data Primer diolah

Dari pengujian di atas diperoleh bahwa  $F_{hitung} = 304,902 > F_{tabel} = 1,977$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan: Ada pengaruh yang signifikan variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ) dan Konflik ( $X_5$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

**Analisis Dominasi Pengaruh Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ) dan Konflik ( $X_5$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Diketahui hasil bahwa koefisien beta variabel Penghargaan ( $X_3$ ) mempunyai nilai tertinggi sebesar 0,519,  $t_{hitung}$  sebesar 10,015, dan signifikansi terkecil sebesar 0,000. Dengan demikian variabel Penghargaan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

Tabel 6 Koefisien Korelasi Regresional Linear Berganda (R)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 <sup>a</sup>	.971	.968	.78384

a. Predictors: (Constant), Konflik\_X5, Dukungan\_X4, Tanggung\_Jawab\_X2, Struktur\_Organisasi\_X1, Penghargaan\_X3

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Y

Sumber : Data Primer diolah

Diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,971 atau 97,1%. Artinya bahwa variabel independen, yaitu Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ) dan Konflik ( $X_5$ ), memiliki kemampuan memberikan kontribusi atau sumbangan pada variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) sebesar 97,1% (**Sangat Kuat**), sedangkan variabel-variabel lain diluar model penelitian memiliki kemampuan memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,9%.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan dengan uji parsial dan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  maka :

Variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ) memperoleh nilai perbandingan  $t_{hitung}$  1,084 <  $t_{tabel}$  1,3002, sehingga dapat disimpulkan Struktur Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (**Hipotesis ditolak**).

Variabel Tanggung jawab ( $X_2$ ) memperoleh nilai perbandingan  $t_{hitung}$  8,708 >  $t_{tabel}$  1,3002 maka berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (**Hipotesis diterima**).

Variabel Penghargaan ( $X_3$ ) memperoleh nilai perbandingan  $t_{hitung}$  10,015 >  $t_{tabel}$  1,3002 maka berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (**Hipotesis diterima**).

Variabel Dukungan ( $X_4$ ) memperoleh nilai perbandingan  $t_{hitung}$  0,552 <  $t_{tabel}$  1,3002, sehingga dapat disimpulkan Variabel Dukungan ( $X_4$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (**Hipotesis ditolak**).

Variabel Konflik ( $X_5$ ) memperoleh nilai perbandingan  $t_{hitung}$  1,304 >  $t_{tabel}$  1,3002, sehingga dapat disimpulkan Variabel Konflik ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (**Hipotesis diterima**).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 304,902 > F_{tabel} = 1,977$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ) dan Konflik ( $X_5$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). (**Hipotesis diterima**).

Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Penghargaan ( $X_3$ ) lebih dominan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) **Terbukti** karena dengan membandingkan  $t_{hitung}$  antara  $X_1 = 1,084$ ,  $X_2 = 8,708$ ,  $X_3 = 10,015$ ,  $X_4 = 0,552$  dan  $X_5 = 1,304$ . Dari hasil pengujian tersebut nilai  $X_3 = 10,015$  merupakan nilai terbesar sehingga dapat disimpulkan yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja adalah Penghargaan ( $X_3$ ), jadi **Hipotesis diterima**.

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh penulis sebagai berikut :

1. Untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif hendaknya mulai dipikirkan dari sekarang terutama bagi para pemimpin atau pengambil keputusan, agar lebih banyak memperhatikan penempatan yang sesuai dengan keahlian dan bidangnya masing-masing, dengan demikian akan terjadi iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja mereka terjalin dengan baik serta dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.
2. Dalam sebuah institusi hendaklah menjaga iklim organisasi yang ada disana, dengan demikian akan terbentuk suasana yang harmonis, lebih bertanggung jawab pada pekerjaan serta memiliki loyalitas yang tinggi pada pekerjaan tersebut.
3. Variabel Penghargaan ( $X_3$ ) terbukti lebih dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana, ini memperlihatkan bahwa Rumah sakit memberikan gaji tepat waktu dan memberikan *reward* atau hadiah atas usaha kerja yang meningkat dan memenuhi kebutuhan perawat untuk dipuji dan dihargai, dengan demikian terjadi suatu transaksi berupa pertukaran sosial ditempat kerja. Hal seperti ini harus dipertahankan demi mencapai kepuasan kerja perawat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Jawa Tengah: STAIN Salatiga
- Dharmmesta, dan Handoko. 2008. *Manajemen Pemasaran Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: BPFE
- Gomes, Faustino, Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Gunanto. 2008. *Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Kinerja karyawan Pada RSUD Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: STIE IEU
- Handoko, T, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- <http://books.google.co.id>
- Indriantoro, Nur dan Supomo. 1999. *Metopen Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*. Medan: Universitas Sumatra Utara
- Nawawi, Hadari. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suwarto. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Ttiton, Prawira, Budi. 2006. *SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta.