

# PENGARUH DIMENSI IKLIM KORPORASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA MEDIS RSUD MUNTILAN

Hardono

Yustinus

STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

## ABSTRACT

*This study aims to prove whether the corporate climate dimension consisting of organizational structure, responsibility, appreciation and conflict partially and simultaneously has a significant effect on the job satisfaction of medical staff at Muntilan Regional Hospital Magelang, which dimension of corporate climate between organizational structure, responsibility, the more dominant appreciation, support and conflict significantly influence the job satisfaction of medical staff at Muntilan Regional Hospital Magelang Regency. The object of the research was 52 medical nurses at Muntilan Hospital Magelang Regency. The results showed that the Organizational Structure Variable (X1) obtained a tcount value of 1.084 < ttable 1.3002, so that this variable did not significantly affect the Job Satisfaction of Muntilan Public Hospital Magelang District, Responsibility Variable (X2) obtained a value of tcount 8.708 > t table 1,3002 so that this variable has a significant effect on Job Satisfaction of Medical Personnel, Award Variable (X3) obtains a comparison value of tcount 10,015 > t table 1,3002 so that this variable has a significant effect on Job Satisfaction of Medical Personnel, Support Variable (X4) obtains a tcount ratio 0.552 < t table 1.3002, so it can be concluded that the Support Variable (X4) does not have a significant effect on Job Satisfaction of Medical Personnel, and Conflict Variables (X5) obtain a comparison value of tcount 1.304 > t table 1.3002, so it can be concluded that the Conflict Variable (X5) on Job Satisfaction for Medical Staff. The test results obtained a value of Fcount = 304.902 > Ftable = 1.977, it can be concluded that the variable Organizational Structure (X1), Responsibility (X2), Awards (X3), Support (X4) and Conflict (X5) simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction (Y). In addition, the research proves that the Award variable (X3) is more dominantly influential significantly on Job Satisfaction (Y) with a ratio of tcount between X1 = 1,084, X2 = 8,708, X3 = 10,015, X4 = 0,552 and X5 = 1,304. The test results show that the value of X3 = 10,015 is the largest value so it can be concluded that the most dominant variable influencing Job Satisfaction is Award (X3).*

**Keywords :** *dimensions of climate, corporate, work satisfaction*

## PENDAHULUAN

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.

Iklm 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).

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).

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 Dimensi Iklim Korporasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis RSUD Muntilan**”.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah dimensi iklim korporasi yang terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?
2. Apakah dimensi iklim korporasi yang terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?
3. Variabel dimensi iklim korporasi manakah antara stuktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik yang lebih dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang?

### **Manfaat Penelitian**

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.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Iklim Korporasi**

Iklim korporasi adalah suasana yang timbul karena kegiatan organisasi baik yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar dan berpengaruh terhadap perilaku individu di dalam organisasi, Iklim korporasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmer pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim korporasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (*Toulson & Smith, 1994:455*).

### **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.

## **METODE PENELITIAN DAN HIPOTESIS**

Penelitian ini dilakukan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang di alamat Jl. Kartini No. 1 Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah. Obyek Penelitian dilakukan terhadap perawat-tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan sebagai subyek penelitian adalah seluruh pegawai medis Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Kabupaten Magelang. Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Bawono, 2006:29) sebagai berikut :

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

Keterangan :

S = sampel  
P = populasi

e = tingkat kesalahan yang diyakini (10%)

Dapat diuji sebagai berikut :

$$S = \frac{110}{(110 \times 0,1^2) + 1}$$

$$S = \frac{110}{(110 \times 0,01) + 1}$$

$$S = \frac{110}{1,1 + 1}$$

$$S = \frac{110}{2,1}$$

$$S = 52,3 = 52 \text{ Responden}$$

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

### Hipotesis

1. Variabel dimensi iklim korporasi yang terdiri dari struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
2. Variabel dimensi iklim korporasi yang terdiri dari Struktur organisasi, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan dan Konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.
3. Variabel Penghargaan lebih dominan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 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  $r_{\text{tabel}}$  adalah (  $n-2, \alpha = 10\%$  ) (Triton, 2006:260).

Tabel 1

Hasil Pengujian Validitas

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1.	Struktur Organisasi (X <sub>1</sub> )			
	Item 1	0,763	0,1192	Valid

**Pengaruh Dimensi Iklim Korporasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga ...  
(Hardono, Yustinus)**

	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 ( $X_2$ )			
	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 ( $X_3$ )			
	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
	Item 15	0,650	0,1192	Valid
4.	Dukungan ( $X_4$ )			
	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
	Item 20	0,297	0,1192	Valid
5.	Konflik ( $X_5$ )			
	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
	Item 25	0,719	0,1192	Valid

6.	Kepuasan Kerja (Y)			
	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, 2016

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 2 berikut ini :

Tabel 2

Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Kriteria
Struktur Organisasi ( $X_1$ )	0,802	0,60	Reliabel
Tanggung Jawab ( $X_2$ )	0,785	0,60	Reliabel
Penghargaan ( $X_3$ )	0,739	0,60	Reliabel
Dukungan ( $X_4$ )	0,722	0,60	Reliabel
Konflik ( $X_5$ )	0,761	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,816	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

**Pengaruh Dimensi Iklim Korporasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga ...  
(Hardono, Yustinus)**

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 3  
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (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, 2016

Dari tabel 3 di atas dapat disusun persamaannya sebagai berikut:

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

**a. 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.

**b. 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 0,1 menunjukkan bahwa pengaruh Struktur Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y) adalah tidak berpengaruh secara signifikan.

**c. 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 0,1 menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Tanggung Jawab ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y) adalah berpengaruh tetapi tidak signifikan.

**d. 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 0,1 menunjukkan bahwa pengaruh Penghargaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y) adalah berpengaruh secara signifikan.

**e. 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 0,027satu satuan dengan asumsi *Ceteris paribus*. Tingkat signifikan sebesar 0,584 yang nilainya diatas 0,1 menunjukkan bahwa pengaruh Dukungan ( $X_4$ ) terhadap Kepuasan kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y) adalah tidak berpengaruh secara signifikan.

**f. 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 0,1 menunjukkan bahwa pengaruh Konflik ( $X_5$ ) terhadap Kepuasan kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y) adalah tidak berpengaruh secara signifikan.



### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Dengan menggunakan rumus ( $df = n - k - 1$ ) (Bawono, 2006 :102).

#### 1) Pengaruh Struktur Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

##### a) Penentuan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Struktur Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Struktur Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y)

##### b) Pengujian Statistik

Berdasarkan tabel 3 pengujian statistik menggunakan uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 1,084$$

$$\text{sign} = 0,284$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,3002$$

##### c) Hasil

Dari pengujian diatas diperoleh bahwa  $t_{\text{hitung}} = 1,084 < t_{\text{tabel}} = 1,3002$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

#### 2) Pengaruh Tanggung Jawab ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

##### a) Penentuan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Tanggung Jawab ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Tanggung Jawab ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

##### b) Pengujian Statistik

Berdasarkan tabel 4.8 pengujian statistik menggunakan uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 8,708$$

$$\text{sign} = 0,000$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,3002$$

c) Hasil

Dari hasil pengujian diatas diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 8,708 > t_{tabel} = 1,3002$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan: ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Tanggung Jawab ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

3) Pengaruh Penghargaan ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a) Penentuan Hipotesis

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Penghargaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

$H_a$ : Ada pengaruh yang signifikan antara Penghargaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

b) Pengujian Statistik

Berdasarkan tabel 4.8 pengujian statistik menggunakan uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 10,015$$

$$sign = 0,000$$

$$t_{tabel} = 1,3002$$

c) Hasil

Dari hasil pengujian diatas diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 10,015 > t_{tabel} = 1,3002$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan: ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Penghargaan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

4) Pengaruh Dukungan ( $X_4$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a) Penentuan Hipotesis

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Dukungan ( $X_4$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

$H_a$ : Ada pengaruh yang signifikan antara Dukungan ( $X_4$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

b) Pengujian Statistik

Berdasarkan tabel 4.8 pengujian statistik menggunakan uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 0,552$$

$$sign = 0,584$$

$$t_{tabel} = 1,3002$$

**Pengaruh Dimensi Iklim Korporasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga ...  
(Hardono, Yustinus)**

c) Hasil

Dari pengujian diatas diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 0,552 < t_{tabel} = 1,3002$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Dukungan ( $X_4$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

5) Pengaruh Konflik ( $X_5$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a) Penentuan Hipotesis

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Konflik ( $X_5$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

$H_a$ : Ada pengaruh yang signifikan antara Konflik ( $X_5$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

b) Pengujian Statistik

Berdasarkan tabel 4.8 pengujian statistik menggunakan uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 1,304$$

$$sign = 0,199$$

$$t_{tabel} = 1,3002$$

c) Hasil

Dari pengujian diatas diperoleh bahwa  $t_{hitung} = 1,304 > t_{tabel} = 1,3002$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan: ada pengaruh antara Variabel Konflik ( $X_5$ ) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (X) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Y).  $F_{tabel}$  :

$\alpha = 10\%$  , dimana dk (derajat kebebasan) yang terdiri dari :

$$\text{Numerator} = \sum k = 5$$

$$\text{Denominator} = \sum (n-k-1) = 52-5-1= 46$$

$$K = \sum \text{Variabel Independen}$$

$$\text{Maka } F_{tabel} (10\%, 5, 46) = 1,977$$

1) Penentuan Hipotesis

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ), Konflik ( $X_5$ ) dan Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

H<sub>a</sub>: Ada pengaruh yang signifikan Variabel Struktur Organisasi (X<sub>1</sub>), Tanggung Jawab (X<sub>2</sub>), Penghargaan (X<sub>3</sub>), Dukungan (X<sub>4</sub>), Konflik (X<sub>5</sub>) dan Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

2) Pengujian Statistik

Tabel 4  
Tabel 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, 2016

Berdasarkan tabel di atas, pengujian statistik menggunakan uji F ini diperoleh hasil :

$$F_{hitung} = 304,902$$

$$\text{Sig.} = 0,000$$

$$F_{tabel} = 1,977$$

3) Hasil

Dari pengujian di atas diperoleh bahwa  $F_{hitung} = 304,902 > F_{tabel} = 1,977$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan: Ada pengaruh yang signifikan variabel Struktur Organisasi (X<sub>1</sub>), Tanggung Jawab (X<sub>2</sub>), Penghargaan (X<sub>3</sub>), Dukungan (X<sub>4</sub>) dan Konflik (X<sub>5</sub>) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

**Analisis Dominasi Pengaruh Struktur Organisasi (X<sub>1</sub>), Tanggung Jawab (X<sub>2</sub>), Penghargaan (X<sub>3</sub>), Dukungan (X<sub>4</sub>) dan Konflik (X<sub>5</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Dari tabel 3 diperoleh hasil bahwa koefisien beta variabel Penghargaan (X<sub>3</sub>) mempunyai nilai tertinggi sebesar 0,519, t<sub>hitung</sub> sebesar 10,015, dan signifikansi terkecil sebesar 0,000. Dengan demikian variabel Penghargaan (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh yang

**Pengaruh Dimensi Iklim Korporasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga ...  
(Hardono, Yustinus)**

paling dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (Y).

**Uji Koefisien Korelasi Regresional Linear Berganda (R)**

Tabel 5

Tabel 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, 2016

Koefisien korelasi regresional berganda sebesar 0,985 atau 98,5% . Artinya bahwa antara variabel Struktur Organisasi ( $X_1$ ), Tanggung Jawab ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Dukungan ( $X_4$ ) dan Konflik ( $X_5$ ) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) mempunyai hubungan yang **sangat kuat**, yaitu 98,5%.

Dari perhitungan di atas 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**

### **Simpulan**

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

1. Uji Parsial (Uji t)

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 Tenaga medis 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 Tenaga medis 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 Tenaga medis 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 Tenaga medis 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 Tenaga medis RSUD Muntilan Kabupaten Magelang (**Hipotesis diterima**).

## 2. Uji Simultan (Uji F)

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**).

3. 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**.

## Saran

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

1. Untuk menciptakan iklim korporasi 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 korporasi yang kondusif dan hubungan kerja mereka terjalin dengan baik serta dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.
2. Dalam sebuah institusi hendaklah menjaga iklim korporasi 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 Kompetiti*. 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.

