

# ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA

Nunuk Dwi Garwanti  
STIE IEU Yogyakarta

Yuyun Wahyuni  
STIE IEU Yogyakarta

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Adapun sampel yang diambil adalah sebanyak 100 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner.

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah: (1) Analisis kualitatif yang meliputi karakteristik responden; (2) Uji instrument penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas (3) Analisis kuantitatif yang meliputi analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis yang meliputi uji t dan uji  $R^2$  (determinasi).

Adapun hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas untuk kuesioner yang diperoleh hasil bahwa 20 butir pertanyaan yang digunakan telah valid sebagai alat penduga. Dan persamaan regresinya adalah  $Y = 7,800 + 0,817X$ . Sedangkan untuk uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} (18,353) > t_{tabel} (1,6606)$  dan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,775 yang berarti besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah sebesar 77,5%, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 77,5\% = 22,5\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor yang diteliti.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, lingkungan kerja dalam sebuah rumah sakit telah menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka sehingga mereka akan bekerja secara optimal, aman dan nyaman. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka dan akhirnya kinerja mereka pun akan menurun sesuai dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, hal yang menjadi tantangan bagi rumah sakit adalah mempekerjakan karyawan pada lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja yang memadai terbagi menjadi dua macam yaitu (1) Lingkungan fisik meliputi ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, dan penerangan yang baik; (2) Lingkungan non fisik meliputi suasana kerja karyawan, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan karyawan dengan konsumen secara langsung dan tempat ibadah. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja adalah tempat setiap hari karyawan bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan aman.

Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah merupakan salah satu rumah sakit swasta yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di Kota Yogyakarta dan sekitarnya. Pelayanan yang diberikan adalah meliputi pelayanan rawat inap, pelayanan rawat jalan dan pelayanan gawat darurat. Dalam upaya menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat maka pihak rumah sakit harus memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan aman.

Dengan demikian, berdasarkan uraian masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”**.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta?

Dari berbagai masalah yang timbul, maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada masalah-masalah sebagai berikut: lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Secara khusus penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam menambah pengetahuan dan informasi untuk penelitian yang akan datang dan sebagai tambahan sumber literatur pengembangan teori. Bagi Rumah Sakit dapat dijadikan sebagai suatu bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di rumah sakit, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Nitisemito, 2001). Sejalan dengan itu, Gitosudarmo (2000) memberikan definis lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Senada dengan itu, Sedarmayanti (2001) memberikan pengertian lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit ...  
(Nunuk Dwi Garwanti dan Yuyun Wahyuni)**

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya Mardiana (2005) menulis bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sementara itu menurut pendapat Handoko (2003) bahwa lingkungan kerja yang baik yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tentang tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Ada bermacam jenis lingkungan kerja, hal ini seperti dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lainnya.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dalam hal lingkungan kerja non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2001) yang menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat men cerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi demikian hendaknya diciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Senada dengan itu, Woo Lee dalam Sentono (2001) menulis bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan guna mencapai tujuan.

Banyak faktor yang berpotensi mempengaruhi lingkungan kerja. Hal ini seperti dikemukakan Sedarmayanti (2001) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- a. Penerangan/Cahaya di tempat Kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu, cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung.

- b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekwensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, dan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit ...  
(Nunuk Dwi Garwanti dan Yuyun Wahyuni)**

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagulagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Sesuai dengan kotradnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Berikut ini adalah definisi kepuasan kerja menurut para ahli:

1. Menurut (Veithzal, 2013) 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. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.
2. Menurut Dunn & Stephens (2001) bahwa kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.



3. Menurut (Keith, 2001) menyatakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).
4. Menurut Tiffin dalam Mangkunegara (2005) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan.
5. Menurut Kreitner & Kinicki (2005) menulis bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.
6. Menurut Locke dan Luthans dalam Handoko (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori keadilan (*equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/ gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.
3. Teori dua faktor (*two faktor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berada. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfied*.
  - a. *Satisfied* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
  - b. *Dissatisfied (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

## **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit ... (Nunuk Dwi Garwanti dan Yuyun Wahyuni)**

Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Konteks “puas” dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila dia mengalami hal-hal:

1. Apabila hasil imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas.
2. Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
3. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu.

Sementara itu, sesuai dengan teori keinginan relatif atau *Relative Deprivation Theory*, ada enam keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran menurut teori ini adalah perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan, perbedaan antara pengeluaran dengan penerimaan, ekspektasi untuk menerima pembayaran lebih, ekspektasi yang rendah terhadap masa depan, perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan, dan perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.
2. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain: kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem pengajian dan sebagainya.

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori *motivator-hygiene* (M-H) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori M-H sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Namun penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* SDM serta antara kepuasan kerja dan komitmen SDM. Pada intinya, teori M-H justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa tinggi macam strategi *golden handcuff* karena balas jasa tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan *job environment*, yaitu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan pengajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi.
- c. Organisasi dan manajemen.
- d. Kesempatan untuk maju.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.

- f. Rekan kerja.
- g. Kondisi pekerjaan

Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaan ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan).

### **Pengukuran Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

- a. Pertama, manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
- b. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosa potensi persoalan.

Probabilitas keberhasilan pelaksanaan dipandang oleh seseorang dalam berbagai cara. Sebagai seorang yang akan melakukan kegiatan, para karyawan tersebut akan menilai kemampuannya, baik pengetahuan maupun keterampilan, untuk memperkenalkan apakah ia akan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik atau tidak, sehingga bisa memperoleh imbalan yang diinginkan. Bagaimana dukungan dari atasannya agar ia bisa berhasil, dan sejauhmana kerja sama dengan rekan-rekannya akan membantu keberhasilannya. Atau, sejauhmana ia bisa memperoleh perlengkapan yang diperlukan dan berapa lama waktu yang tersedia untuk menjalankan pekerjaan tersebut apabila nilai manfaat yang akan diperoleh dan probabilitas keberhasilan pekerjaan tampak positif. Karyawan tersebut umumnya memutuskan untuk melakukan kegiatan demi mencapai imbalan yang diinginkan.

Apabila karyawan tersebut menjalankan sesuai dengan yang disyaratkan, maka ia seharusnya menerima hadiah yang dijanjikan. Sewaktu ia menerima imbalan tersebut, motifnya terpuaskan dan kepercayaan dia pada pola yang sama di masa yang akan datang diperkuat apakah ia bekerja dengan baik, tetapi menerima imbalan kurang dari yang dijanjikan, ia akan menjadi skeptis untuk masa-masa yang akan datang.

Sebaliknya, apabila ia tidak bisa menjalankan dengan baik, dan tidak menerima imbalan, akibatnya mungkin berbeda. Kemungkinan yang pertama, ia menjadi percaya pada dirinya sendiri, mungkin dendam dengan faktor-faktor lainnya yang dirasa menjadi penyebabnya. Ia tidak mau lagi melakukan sesuatu yang sama, jikalau ia tidak merasa mampu seratus persen berhasil.

Kemungkinan lainnya adalah ia meningkatkan usahanya untuk mengatasi kegagalan tersebut. Dengan usaha yang bertambah mungkin ia bisa mengatasi kegagalan di waktu lalunya. Karenanya proses tersebut bisa dimulai kembali. Apabila prestasi cukup dan tidak dikenakan hukuman yang terjadi adalah kepuasan belum tentu terealisasi. Untuk itu individu tersebut akan melakukan evaluasi terhadap kelayakan hadiah. Ia akan membandingkan dengan usaha yang telah dikeluarkan untuk mencapai hadiah tersebut. Setelah itu, apabila ia merasa cukup, maka ia akan memperoleh kepuasan. Sebaliknya, jika tidak ia akan menjadi lebih kritis untuk masa yang akan datang. Apabila ia puas sebenarnya proses yang sama akan dilakukannya lagi.



## Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel independen dan dependen. Kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada Gambar berikut:



**Gambar Kerangka Pemikiran**

Sumber: (Sugiyono Statistika Untuk Penelitian, 2000)

## Hipotesis

Ha : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti (Bawono, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik tenaga medis maupun tenaga non medis di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta yaitu sebanyak 133 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kemungkinan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah *Simple random sampling* yakni teknik yang paling sederhana (*simple*) yakni sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi (Wijaya, 2013).

Adapun teknik untuk menentukan sampel, dapat digunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Dimana:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : *error* atau tingkat kesalahan yang diyakini (5%)

Jumlah karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah 133 orang karyawan sehingga dari jumlah tersebut maka penulis menjadikannya sebagai jumlah populasi dalam penelitian ini. Dari perhitungan jumlah sampel maka diperoleh hasil sebesar 99,81 responden atau dibulatkan menjadi 100 responden.

### Metode Analisis Data

Dalam analisis data kuantitatif ini, data akan diuji dengan menggunakan alat uji regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Wijaya 2013). Analisis data dibantu dengan menggunakan program *SPSS for windows version 17.0*.

Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (dependen)

a : Konstanta

$\beta_{1,2,3}$  : Koefisien regresi variabel bebas

e : Epsilon (variabel tidak diteliti) diasumsikan 0

$X_{1,2,3}$  : Variabel bebas

Dimana:  $X_1$  = kesesuaian pengetahuan

$X_2$  = kesesuaian keterampilan

$X_3$  = kesesuaian sikap

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan dua cara yaitu secara parsial, dengan melihat tingkat signifikansi masing variabel independen dan besarnya pengaruh dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel independen. Sedangkan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama (serentak) maka dilakukan analisis secara simultan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) model dan karena variabel lebih dari dua, maka koefisien determinasi lebih tepat dilai dari *adjusted R<sup>2</sup>* (Azwar, 2000) dalam (Wijaya, 2013).

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Menyeluruh). Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen merupakan penduga yang baik atau tidak bagi variabel dependen secara parsial. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membanding  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat signifikansi 5% (Wijaya 2013).

Uji F (Uji Menyeluruh) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang ada merupakan penduga yang baik atau tidak bagi variabel dependen secara keseluruhan. Pengujian melalui uji F atau variasinya membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat signifikan 5% (Wijaya, 2013).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Demografi Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan tingkat penghasilan. Uraian berikut ini merupakan penjelasan karakteristik demografis responden tersebut.

Tabel 1 Profil Demografi Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia	< 25 tahun	23	23
	26 – 30 tahun	70	70
	– 40 tahun	5	5
	- 49 tahun	1	1
	50 tahun	1	1
Jenis Kelamin	Pria	28	28
	Wanita	72	72
Pendidikan Terakhir	SMA	46	46
	Diploma	40	40
	Sarjana (S1,S2,S3)	14	14

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit ...  
(Nunuk Dwi Garwanti dan Yuyun Wahyuni)**

Tingkat Penghasilan	< Rp 1.000.000	10	10
	Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	83	83
	Rp 3.500.000 – Rp 5.000.000	3	3
	Rp 5.500.000 – Rp 7.000.000	1	1
	Rp 7.000.000	3	3

Sumber: Data primer diolah

**Uji Validitas**

Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah *korelasi Product moment* dari *Pearson*. Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya diukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan pada 100 responden dengan taraf signifikansi 5%, dengan  $n=100$ ,  $df = n-1$ , atau dalam kasus ini  $df = 100-1 = 99$  dan  $p = 0,05$  maka didapat  $r_{tabel} = 0,1286$  (Bawono, 2006).

Hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows versi 17*. diketahui Koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ( $r_{tabel} = 0,1286$  atau lebih), maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi dari semua butir pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung}$  diatas ( $r_{tabel} = 0,1286$ ), sehingga semua butir instrumen pertanyaan yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
			$\alpha=5\%$	
Lingkungan Kerja (X)	Item 1	0,411	0,1286	Valid
	Item 2	0,479	0,1286	Valid
	Item 3	0,728	0,1286	Valid
	Item 4	0,822	0,1286	Valid
	Item 5	0,684	0,1286	Valid
	Item 6	0,753	0,1286	Valid
	Item 7	0,505	0,1286	Valid
	Item 8	0,508	0,1286	Valid
	Item 9	0,767	0,1286	Valid
	Item 10	0,739	0,1286	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Item 1	0,522	0,1286	Valid
	Item 2	0,533	0,1286	Valid
	Item 3	0,638	0,1286	Valid
	Item 4	0,770	0,1286	Valid
	Item 5	0,713	0,1286	Valid
	Item 6	0,712	0,1286	Valid
	Item 7	0,740	0,1286	Valid
	Item 8	0,718	0,1286	Valid
	Item 9	0,727	0,1286	Valid
	Item 10	0,616	0,1286	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60, maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N Of Item	Cronbach Alfa	Alfa Standar	Kriteria
Lingkungan Kerja (X)	10	0,846	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	10	0,863	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

### Analisis Kuantitatif

#### Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam analisis data kuantitatif ini, data yang akan diuji dengan memakai alat uji regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Wijaya 2013:52). Berikut adalah hasil linear berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 17.0* :

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,800	1,876		4,158	0,000
	Lingkungan Kerja (X)	0,817	0,044	0,880	18,353	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah

Dalam persamaan regresi di atas diperoleh konstanta sebesar 7,800. Artinya bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X) tidak ada atau sama dengan nol (0) maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sebesar 7,800.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,817 artinya bahwa variabel independen Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja (X) maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X) bernilai tetap atau konstan sebesar 0,817 satuan.

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial merupakan penduga yang baik atau tidak bagi variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit ...  
(Nunuk Dwi Garwanti dan Yuyun Wahyuni)**

Untuk menentukan  $t_{tabel}$  digunakan tingkat derajat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dan degree of freedom (df) =  $n - 2$  atau  $100 - 2 = 98$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Karena pengujiannya dilakukan dengan uji dua arah, maka  $\frac{\alpha}{2} = \frac{5\%}{2} = 2,5\%$ , sehingga  $t_{tabel} = 1,6606$ .

Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (18,353) > t_{tabel} (1,6606)$  jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu Lingkungan Kerja (X) merupakan penduga atau parameter yang baik bagi Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

**Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,880a	0,775	0,772	1,920

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara menyeluruh terhadap variabel dependen.

Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,775 yang berarti kontribusi pengaruh yang diberikan oleh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah sebesar 77,5%, sedangkan sisanya ( $100\% - 77,5\% = 22,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan mengenai Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah sakit Condong Catur Yogyakarta, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah sebesar 0,817.
2. Besarnya kontribusi yang diberikan oleh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah sebesar 77,5%.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Maka, sebaiknya Lingkungan Kerja Karyawan yang berhubungan dengan suasana tempat kerja karyawan, penerangan dan sirkulasi udara, komunikasi antar karyawan maupun atasan, kerjasama antar karyawan dan fasilitas pendukung pekerjaan karyawan perlu diperhatikan dan dipertahankan agar dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah termasuk kategori tinggi, maka sebaiknya faktor Lingkungan Kerja Karyawan ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak Manajemen Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta di dalam mempertahankan Kepuasan Kerja Karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Azrul, Azwar. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariat Analisis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press, Jawa Tengah.
- Davis, Keith., John W. Newstrom. 2001. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Managemem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, BPFE Yogyakarta.
- Irine Diani Sari w. 2008. *Manajemen*. Penerbit: Mitra Cendika Press, Jogjakarta.
- Kreitner, Robert & Kinicki.,Anggelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Notoatmodjo,S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Raharjo, Handri. 2010. *Peraturan Pendirian Usaha Kesehatan: Buku Panduan Mahasiswa dan Praktisi*. Penerbit: Perum Buana Asri Vilage, Sleman Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Penerbit: PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cetakan Pertama CV Madan Maju.
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J.A.F 1984. *Management*. New Jersey, Prectice-Hall Inc.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-6, Bandung, CV. Alfa Beta.
- Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keduabelas 2008. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis*,Alfabeta, Bandung.
- Suwarto, Fx dan Koeshartono. 2009. *Budaya Organisasi Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Teori dan Praktek)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wolper dan Pena, 1987, *Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Jakarta.