

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan di RS. Widodo Ngawi

by Suhadi Prayitno

Submission date: 26-Nov-2020 09:12AM (UTC+0500)

Submission ID: 1457358264

File name: JURNAL_2018_-_Copy.doc (93K)

Word count: 1524

Character count: 9285

ABSTRAK

Permasalahan yang sering terjadi adalah lingkungan kerja dan kompensasi yang kecil serta kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dilakukannya penelitian ini memiliki tujuan menganalisis pengaruh.

Jenis penelitian kuantitatif (*cross sectional*). Dengan sampel 58 karyawan di Rumah sakit Widodo Ngawi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *popotional random sampling*. Data diolah menggunakan metode, univariat, bivariate, Chi Square *Regresi logistic*

Hasil Penelitian ini adalah hasil dari lingkungan kerja terhadap kepuasan terdapat pengaruh signifikan yang menunjukkan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan hasilnya adalah sig 0,004, perhitungan chi square kompensasi terhadap kepuasan karyawan hasilnya 0,003 dan perhitungan regresi logistik lingkungan kerja hasil signifikan 0,998 diatas $> 0,05$ H_0 tidak terdapat pengaruh.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Karyawan

ABSTRACT

The problems that often occur are the work environment and small compensation and employee satisfaction in doing work. This research was carried out with aim of analyzing the influence.

This type of research is quantitative (*cross sectional*). With a sample of 58 employees at the Widodo Ngawi Hospital. The sampling technique used is *popotional random sampling*. The data were processed using the method, univariate, bivariate, Chi Square *logistic regression*

The results of this study are the results of the work environment on satisfaction, there is a significant effect that shows the work environment on employee satisfaction, the result is sig 0.004, the chi square calculation of compensation for employee satisfaction is 0.003 and the logistic regression calculation of the work environment is significant .998 is above > 0.05 H_0 no. there is influence.

Keyword: Work Environment, Compensation, Employees Satisfaction

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah tolak ukur kesuksesan/keberhasilan dalam menjalankan tugas pokok posisinya di pekerjaan. Namun juga ruang kerja tidak nyaman juga akan

mempengaruhi kinerja karyawan (Kurniasari, 2014).

Hal ini dilakukan berdasarkan survey yang dilakukan pada tanggal 30 Maret 2018 dengan 20 responden diketahui bahwa hasil survey

lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan di RS Widodo Ngawi, pertanyaan menggunakan pengawasan dengan absensi (15%) kurang setuju, adanya penghargaan dan hukuman ada (30%) yang tidak setuju, hubungan antar karyawan serasi kekeluargaan (20%) kurang setuju.

Berdasarkan survey yang saya lakukan. Kompensasi di Rumah Sakit Widodo Ngawi, yang setuju dengan gaji sesuai UMR ada 60%. Dan bonus sesuai dengan berat ringannya pekerjaan ada 40% yang kurang setuju. Besar tunjangan sesuai aturan berlaku ada 15% yang kurang suka. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Semakin seorang karyawan terlatih maka akan semakin mudah ia memperoleh kompensasi yang lebih baik dan meningkatkan kepuasannya. Kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan tingkat kehadiran dan tingkat keluar masuknya karyawan. Banyak yang datang terlambat yang dibuktikan dengan presentase harian dengan system sidik jari (*finger print*).

Rumah Sakit Widodo Ngawi belum mencerminkan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dijelaskan pada

Berdasarkan dari data absensi rumah sakit Widodo Ngawi didapatkan bahwa pada bulan Januari dengan jumlah karyawan 132 yang terlambat ada 53,03%, pada bulan februari dengan jumlah karyawan 138 yang datang terlambat ada 45,65%, pada bulan Maret dengan jumlah karyawan 142 yang datang

terlambat ada 45,07% dan bulan april jumlah karyawan 142 yang datang terlambat 46,47%. Tingkat absensinya lebih banyak sehingga mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Dari data absensi yang karyawan yang paling banyak datang terlambat ada di bulan Januari sebesar 132 karyawan dan yang datang terlambat ada 70 orang.

Dari latar belakang yang telah di uraikan di atas survey awal berkaitan dengan kepuasan kerja yang beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan di RumahSakit Widodo Ngawi Tahun 2018”

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian tanpa perlakuan (observasional) analitik (*cross sectional*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Widodo Ngawi tahun 2018 berjumlah 142 karyawan. jumlah responden sebanyak 59. menggunakan rumus Slovin (Nursalam 2016). Menggunakan teknik sampel proporsi atau Proportional Random Sampling

HASIL

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin karyawan adalah perempuan terdapat 45(76,2%), sedangkan laki-laki terdapat 14(23,7%). tingkat pendidikan rata - rata karyawan adalah D3 terdapat 31(54,2%). Dan masa kerja rata - rata karyawan adalah masa kerja tahun sampai 10 tahun terdapat 22(37,2%). Dari hasil tabulasi lingkungan kerja dengan

kepuasan yang menyatakan lingkungan kerja yang baik dan puas ada 31(52,5%) Sedangkan karyawan yang menyatakan lingkungan kerja baik tapi tidak puas ada 13(22,1%). Sedangkan kompensasi buruk dan puas ada 26(44,1%) dan yang menyatakan kompensasi buruk tidak puas ada 1(1,7%). Dan hasil distribusi frekuensi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan adalah yang menyatakan puas ada 38 responden.

Analisis perhitungan regresi logistik perhitungan chi square lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan hasilnya adalah sig 0,004 maka dapat di simpulkan jika hasilnya $< 0,05$ artinya di terima. Maka Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. Sedangkan perhitungan chi square kompensasi terhadap kepuasan karyawan hasilnya 0,003 maka dapat di simpulkan jika hasilnya $< 0,05$ artinya di terima. Maka Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan. Dan Hasil perhitungan regresi logistik perhitungan regresi logistik lingkungan kerja hasil signifikan 0,998 diatas $> 0,05$ H_0 tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Hasil perhitungan kompensasi hasil signifikan 0,005 dibawah $< 0,05$ simpulkan jika hasilnya H_1 terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan. Maka kesimpulannya yang berpengaruh adalah kompensasi.

PEMBAHASAN

Menurut peneliti sebagian karyawan di Rumah Sakit Widodo

Ngawi sebagian mendapatkan lingkungan kerja yang kurang baik. Dari Hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan yang mendapatkan lingkungan kerja dengan dapat diketahui bahwa karyawan yang menyatakan lingkungan kerja yang baik dan puas ada 31 responden (52,5%) Sedangkan karyawan yang menyatakan lingkungan kerja baik tapi tidak puas ada 13 responden (22,1%)

Dan Hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan chi square lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan hasilnya adalah sig 0,004 maka dapat di simpulkan jika hasilnya $< 0,05$ artinya di terima. Maka Ada Pengaruh.

Hal ini disebabkan karena kondisi ruangan kerja yang kurang memadai atau memiliki ruangan yang kecil. Tidak mempunyai kontak langsung dengan sinar matahari sehingga memerlukan penerangan dari lampu. Hal ini berpengaruh karna penerangan dari sinar matahari kurang sehingga ruang yang kecil bias menyebabkan baik tidak sedap dan lembab. Sebaiknya rumah sakit dilengkapi keamanan yang lebih nyaman agar karyawan bisa bekerja dengan baik.

Dari Hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan yang menyatakan kompensasi buruk dan puas ada 26 responden (44,1%) dan yang menyatakan kompensasi buruk tidak puas ada 1 responden (1,7%) Karena rumah sakit Widodo termasuk rumah sakit yang kecil jadi kemungkinan bisa jadi mendapatkan kompensasi yang rendah. bisa terjadi karena masih baru menjadi karyawan di rumah sakit Widodo Ngawi, sehingga mendapatkan kompensasi

yang rendah. Bisa berpengaruh di absensi jika karyawan datang terlambat maka jasa medis akan di potong.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji chi-square nilai signifikan perhitungan kompensasi terhadap kepuasan karyawan hasilnya 0,003 maka dapat di simpulkan jika hasilnya $< 0,05$ artinya di terima. Maka Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan di Rumah Sakit Widodo Ngawi tahun 2018

Hasil perhitungan regresi logistik perhitungan regresi logistik lingkungan kerja hasil signifikan 0,998 diatas $> 0,05$ H_0 tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Hasil perhitungan kompensasi hasil signifikan 0,005 dibawah $< 0,05$ simpulkan jika hasilnya H_1 terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan.

Menurut Afandi (2016) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempatnya kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

¹ Menurut peneliti karyawan kurang puas karena lingkungannya yang kurang nyaman, ruangan yang terlalu sempit dan di sekat sekat, penerangan yang kurang memadai. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Dan kompensasi dirasa ada yang kurang puas karena mendapatkan kompensasi yang kecil. Karena rumah sakit itu milik swasta jadi mendapatkan penghasilan itu dari pasien yang berkunjung di rumah sakit Widodo Ngawi.

KESIMPULANDAN SARAN

¹ H_1 ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan. Maka kesimpulannya terdapat pengaruh kompensasi dengan kepuasan karyawan. Setelah mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan pihak rumah sakit terus meningkatkan Lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan dan aman. Meningkatkan fasilitas yang ada di rumah sakit, agar karyawan bisa bekerja dengan baik. Meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan agar datang tepat waktu, dan menambah tanaman di sekitar rumah sakit.

LAMPIRAN

3

Tabel 1. Distribusi Karakteristik

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		N	%
1.	Jenis Kelamin		
	Laki – Laki	14	23,7 %
	Perempuan	45	76,2 %
2	Tingkat Pendidikan		
	SMA	18	30,5 %
	D3	32	54,2 %
	D1	9	15,2 %
3	Lama Bekerja		
	<1 tahun – 3 tahun	12	20,3 %
	4 tahun – 6 tahun	16	27,1 %
	7 tahun – 9 tahun	22	37,2 %
	10 tahun – 12 tahun	9	15,2 %

Sumber : Data Primer Rumah Sakit Widodo Ngawi Tahun 2018

Tabel 2 Rangkuman Hasil Tabulasi

No	Variabel	Kepuasan				Total	
		Tidak puas		Puas		N	%
1	Lingkungan kerja	N	%	N	%	N	%
	Buruk	0	0	15	25,4	15	25,4
	Baik	13	22,1	31	52,5	44	74,6
2	Kompensasi						
	Buruk	1	1,7	26	44,1	27	45,7
	Baik	11	18,6	21	35,5	32	54,2

1

Sumber : Data Primer 2018 Rumah Sakit Widodo Ngawi Tahun 2018

Tabel 3 Rangkuman Hasil Analisis Bivariat

NO	Variabel	P	
1.	Lingkungan kerja dengan kepuasan	0,004	<0,05
2	Kompensasi dengan kepuasan	0,003	<0,05
3	Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan	0,005	<0,05

Sumber : Data Primer 2018 Rumah Sakit Widodo Ngawi Tahun 2018

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan di RS. Widodo Ngawi

ORIGINALITY REPORT

80%

SIMILARITY INDEX

80%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jnc.stikesmaharani.ac.id

Internet Source

73%

2

www.stikesmaharani.ac.id

Internet Source

4%

3

www.scribd.com

Internet Source

1%

4

pt.scribd.com

Internet Source

1%

5

ejournal.umm.ac.id

Internet Source

1%

6

repository.upstegal.ac.id

Internet Source

1%

7

repository.unhas.ac.id

Internet Source

1%

Exclude bibliography On