

**PENGARUH BEBAN KERJA, TAMBAHAN PENGHASILAN (INSENTIF)
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi pada Pegawai di Instalasi Radiologi RSUD Ulin Banjarmasin)**

Heru, Rahmi Widyanti, Khuzaini
Program pascasarjana Prodi Magister Manajemen
Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari
hajiheru33@gmail.com

ABSTRAK

Pelayanan radiologi pada rumah sakit merupakan aktivitas penghasilan terbesar, sehingga mencerminkan kualitas pelayanan rumah sakit. Mengingat posisi penting dari radiografer, hubungan yang sinergis antara manajemen rumah sakit dan radiografer diperlukan. Radiografer di rumah sakit memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada pasien, selain itu mengharapkan pelayanan dari rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, tambahan penghasilan (insentif) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di instalasi radiologi RSUD Ulin Banjarmasin.

Penelitian ini dilakukan pada populasi yang bekerja di instalasi radiologi yang terbagi menjadi beberapa tempat. Jumlah populasi 44 orang, sampel jenuh. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data menggunakan program SPSS 25. Uji validitas dengan produk momen Pearson, reliabilitas dengan alpha Cronbach. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan pengaruh simultan beban kerja, insentif, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The radiographer service at the hospital was the largest producer of activity, thus reflecting the quality of the hospital's services. Considering the important position of the radiographers, a good relationship between hospital management and radiographers is needed. Radiographers in hospitals not only have an obligation to provide services to patients but also expect services from the hospital so that what they are entitled to can be well received.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload, incentives and work environment on employee job satisfaction at the radiology installation of Ulin Hospital Banjarmasin.

This study was conducted on the population who work in the radiology installation which is divided into several places. The total population is 44 people, saturated sample. The method used is a quantitative method. Data obtained from the results of observations, interviews and questionnaires. Data analysis technique using SPSS 25 program. Validity test with Pearson

moment product, reliability with Cronbach alpha. Classical assumption test using normality test, multicollinearity, heteroscedasticity. Data analysis using multiple linear regression.

Based on the results of data analysis, it was found that the simultaneous effect of workload, incentives, and work environment conditions on the job satisfaction of the employee.

Keywords: *Workload, Incentives, Work Environment and Job Satisfaction*

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Departemen Kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitative yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan (Depkes RI,2001).

Kusuma Praja menyebutkan bahwa pelayanan radiografer di rumah sakit merupakan kegiatan penghasil terbesar sehingga mencerminkan mutu pelayanan rumah sakitnya. Mengingat posisi tenaga radiografer yang cukup vital tersebut, maka hubungan yang sinergis antara manajemen rumah sakit dan tenaga radiografer diperlukan (Kusumapraja, 2002). Radiografer di rumah sakit tidak hanya memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada pasien tetapi juga mengharapkan pelayanan dari pihak rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik (Aditama, 2000).

Pentingnya kepuasan pelanggan internal dalam hal ini (pegawai)radiografer merupakan permasalahan yang harus diperhatikan manajemen RSUD Ulin Banjarmasin Karena tingkat kepuasan radiografer sangat mempengaruhi kinerjanya. Kinerja radiografer akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang nantinya akan berdampak terhadap minat masyarakat untuk menggunakan fasilitas radiologi, apabila kinerja menurun tentunya secara langsung maupun tidak langsung bisa menurunkan minat masyarakat untuk menggunakan fasilitas radiologi

Tinjauan Pustaka

Analisis beban kerja atau workload analysis memiliki tujuan untuk meninjau berapa jumlah personalia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Analisis beban kerja adalah merupakan cara untuk menentukan jam kerja petugas yang digunakan menyelesaikan beban kerja dalam waktu tertentu. Cara yang dilakukan adalah memilah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh hasil kerja rata – rata tiap orang, organisasi akan memperoleh jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. (Widyanti R., 2020-2021).

Insentif disini merupakan tambahan penghasilan diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Pembayaran insentif kepada petugas disesuaikan dengan produktifitas petugas tersebut terlepas dari produktifitas penjualan keuntungan atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah memicu dan mengimbangi produktifitas karyawan dan elektifitas biaya (Widyanti R., dan Basuki, 2016). Program insentif terdiri dari

dua jenis: 1) Program insentif individu yang memberikan pemasukan diluar upah pokok berdasarkan kinerja individual secara spesifik, 2) Program insentif kelompok yang mendistribusikan kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi atau kelompok kerja) karena melampaui standar ketetapan organisasi atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dan lainnya yang mampu mendorong produktifitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dalam arti sempit tempat atau lokasi kerja aman, nyaman, bersih dan tenang, peralatan yang baik, teman sejawat akrab, pimpinan yang pengertian akan memberikan kepuasan karyawan. Demikian pula yang dinyatakan Flippo, kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik merupakan keinginan karyawan untuk dipenuhi perusahaan (Widyanti R., 2020).Teori hubungan manusiawi menggunakan faktor kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu variabel motivator. Asumsi manajemen yang dipakai adalah orang ingin bekerja dalam suatu lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dengan seorang atasan yang adil dan penuh pengertian. Karyawan yang bahagia akan lebih bekerja lebih giat karena kepuasan kerja meningkat (Strausset et all, 2002). Sebagian besar sumber daya manusia rumah sakit mempunyai tingkat status intelek dan sosial ekonomi yang tinggi, akan tetapi keadaan rumah sakit yang bersangkutan berada pada keadaan yang sebaliknya, misalnya kumuh secara fisik, mutu rendah, dan pelajaran yang tidak menyenangkan, keadaan ini sering didapatkan pada rumah sakit pemerintah (Trinantoro, Laksono, 2005). Hal tersebut pada akhirnya sampai pada suasana kerja yang tidak menyenangkan karena ada ketidak cocokan antara sumber daya manusia berlatar belakang tinggi dengan keadaan rumah sakit yang memprihatinkan. (Trinantoro, 2005).

Theory Of Work Adjusment menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari hubungan antara sistem pendorong dari lingkungan kerja dengan kebutuhan individu. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja. Dari lain pihak, lingkungan kerja memberikan pendorong atau penghargaan tertentu seperti gaji, status, hubungan pribadi, dan lain - lain dalam hubungannya dengan kebutuhan individu. Jika individu memenuhi persyaratan kerja maka karyawan akan dianggap sebagai pekerja - pekerja yang memuaskan. Oleh karna itu kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Widyanti R., 2020). Menurut Robbins (2016) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah (gaji) dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran upah komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah observasional dengan rancangan *cross sectional* (potong lintang) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dicirikan dengan sampel diambil dari suatu populasi, yang pengukurannya sesaat atau pengukuran hanya dilakukan satu kali saja (Basuki, 2021). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Instalasi Radiologi RSUD Ulin Banjarmasin yang terdiri dari beberapa ruang pemeriksaan dengan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 44 orang.

Adapun penarikan sampel menggunakan teknik Non Probability sampling yaitu teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel. (Sugiyono, 2016). Berdasarkan variabel yang diajukan dalam penelitian ini, maka proporsi sampel ditarik terhadap pengelompokan unit untuk dijadikan sampel. Pembagian ini didasarkan pada kenyataannya bahwa secara umum rumah sakit umum daerah ulin Banjarmasin mengelompokkan karyawannya sesuai spesialisasi pada ruangan / unit kerja. Dalam penelitian ini untuk penentuan jumlah sampel yang akan diambil dengan cara menggunakan sampel jenuh, Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling Jenuh berbeda dengan sensus karena sensus populasinya besar sedangkan sampling jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil meskipun keduanya sama sama menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul kemudian dilakukan analisis menggunakan uji deskriptif dan uji inferensial. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji regresi linear berganda dengan SPSS for windows versi 25.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Gambaran Umum Objek Penelitian

RSUD Ulin Banjarmasin merupakan sebuah rumah sakit dengan klasifikasi kelas A yang merupakan rumah sakit rujukan dan juga berfungsi sebagai rumah sakit Pendidikan bagi tenaga tenaga kesehatan. RSUD Ulin juga melayani spesialis dan subspecialis Saat ini sebagai Lembaga Teknis Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dengan klasifikasi Kelas A telah ditetapkan sebagai PPK Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Sebagai RS-BLUD, RSUD Ulin Banjarmasin mempunyai tugas utama melaksanakan ”Pelayanan Medik, Pendidikan Kesehatan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat”. Adapun tujuannya adalah terselenggaranya pelayanan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) secara efektif dan efisien melalui pelayanan kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara terpadu dengan pelayanan preventif dan promotif serta pelayanan rujukan, pendidikan, pelatihan dan penelitian-pengembangan

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
	(Constant)	18.439	3.956		4.661	.000		
1	Beban Kerja	-.311	.266	-.186	-1.167	.250	.922	1.085
	Insentif Kerja	.185	.252	.119	1.714	.467	.889	1.125
	Kondisi Lingkungan	.159	.198	.135	1.803	.427	.829	1.206

Tabel 1. Koefisien uji regresi linier

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda metode *enter* pada tabel diatas, terdapat tiga variabel bebas yang di duga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan dapat dilihat bahwa kekuatan hubungan persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arah masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan yaitu adalah beban kerja (X_1) mempunyai nilai $\text{Exp}(B) = -.311$ menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, apabila beban kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pegawai di Instalasi radiologi akan mengalami penurunan. Insentif (X_2) mempunyai nilai $\text{Exp}(B) = .185$, menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai artinya semakin banyak insentif diterima dan adil maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai nilai $\text{Exp}(B) = .159$, hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai yang artinya semakin terpenuhinya unsur-unsur terkait kondisi lingkungan kerja yang baik maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Persamaan yang diperoleh berdasarkan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$y = 18.439 + .311X_1 + .185X_2 + .159X_3$$

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan) digunakan uji t yang dapat dilihat pada *output Coefficients* hasil analisis regresi linier berganda diatas dengan tingkat signifikans 0,05.

- H_0 diterima apabila : $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel} / -t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$.
- H_0 ditolak apabila : $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel} / t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh $-t \text{ hitung}$ -1.167 lebih kecil dari $t \text{ tabel}$ 1.682, dengan demikian H_0 ditolak, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Analisa beban kerja atau workload analysis bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan beberapa tanggung jawab atau beban yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Atau dapat pula dikemukakan bahwa analisa beban kerja itu adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu. Dalam penelitian ini didapatkan beban kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian radiologi. Hal ini dikarenakan mereka beranggapan bahwa beban kerja yang

mereka lakukan sebagai salah satu bentuk pengabdian yang mereka lakukan untuk masyarakat sebagai seorang aparatur sipil negara dan harus di terima walaupun beban kerja dipersepsikan berat.

Namun, hasil dalam penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan, dkk (2015). yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang dimana jika semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Meskipun berpengaruh negatif, tetapi jelas dikatakan dalam penelitian tersebut bahwa “beban kerja memiliki pengaruh”. Sedangkan, dalam penelitian ini menyatakan bahwa “beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat keselarasan antara hasil penelitian tersebut dengan penelitian ini.

b. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh t hitung 1.714 lebih besar dari t tabel 1.682, dengan demikian H_0 ditolak, artinya insentif secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

Robbins menyatakan bila upah diberikan secara adil sesuai tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standard pengupahan komunitas, kemungkinan besar menghasilkan kepuasan pada pekerja khususnya radiografer.

Insentif adalah tambahan – tambahan diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program – program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas penjualan keuntungan – keuntungan atau upaya – upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah

mendorong dan mengimbangi produktifitas karyawan dan elektifitas biaya. Program insentif terdiri dari dua jenis: 1) program insentif individu yang memberikan kompensasi berdasarkan penjualan – penjualan, produktivitas, atau penghematan – penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu, 2) program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi atau kelompok kerja) karena melampaui standar – standar probabilitas produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

Moekijad dalam bukunya administrasi gaji dan upah menyatakan bahwa upah yang diterima oleh pegawai harus mudah dipahami, tepat waktu, upah yang terlambat diberikan mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas pegawai pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas kinerja pekerja. Edward menyatakan bahwa perbedaan antar jumlah insentif / upah yang diterima oleh karyawan dan insentif/upah yang juga diterima orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan atau ketidak puas kerja. Jika mereka merasa bahwa jumlah keduanya setara maka mereka merasa puas. Perbedaan dalam tingkat penerimaan insentif/upah harus didasarkan evaluasi jenis tindakan yang obyektif. Perasaan puas terhadap insentif/upah mempengaruhi keputusan karyawan tersebut tentang seberapa keras dia akan bekerja (Chusway, Barry & Lodge, Derek, 1993). Transparansi dalam pemberian insentif juga masih perlu menjadi perhatian.

Kepuasan kerja diperoleh dari tingkat imbalan atau hasil yang diperoleh dari pekerjaan, dibandingkan dengan apa yang diharapkan atau dinilai karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa dapat diketahui nilai nilai individu mengenai kerja dan hasil, maka hal ini dapat digunakan sebagai informasi untuk memperkirakan pengaruh pengaruh faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

(Soeroso,2002). Robins (2001) menyatakan bila upah diberikan secara adil sesuai tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standard pengupahan komunitas, kemungkinan besar menghasilkan kepuasan pada kerja.

c. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan

Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh t hitung 1.803 lebih besar dari t tabel 1.682, dengan demikian H_0 ditolak , artinya kondisi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dalam arti sempit tempat/lokasi kerja aman, nyaman, bersih dan tenang, peralatan yang baik, teman sejawat akrab, pimpinan yang pengertian akan memberikan kepuasan karyawan. Demikian pula yang dinyatakan Flipppo, kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik merupakan keinginan karyawan untuk dipenuhi perusahaan (Judge, et all, 1994).

Teori hubungan manusiawi menggunakan faktor kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu variabel motivator. Asumsi manajemen yang dipakai adalah orang ingin bekerja dalam suatu lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dengan seorang atasan yang adil dan penuh pengertian. Karyawan yang bahagia akan lebih bekerja lebih giat karena kepuasan kerja meningkat(Strausset et all, 2002). Sebagian besar sumber daya manusia rumah sakit mempunyai tingkat status intelek dan sosial ekonomi yang tinggi, akan tetapi keadaan rumah sakit yang bersangkutan berada pada keadaan yang sebaliknya, misalnya kumuh secara fisik, mutu rendah, dan pelajaran yang tidak menyenangkan, keadaan ini sering didapatkan pada rumah sakit pemerintah (Trinantoro, Laksono, 2005). Hal tersebut

pada akhirnya sampai pada suasana kerja yang tidak menyenangkan karena ada ketidakcocokan antara sumber daya manusia berlatar belakang tinggi dengan keadaan rumah sakit yang memprihatinkan. (Trinantoro, 2005).

d. Pengaruh Simultan Beban Kerja, Insentif dan Kondisi

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil uji F pada tabel output ANOVA di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 0,003. Karena Sig. $0,003 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah jika nilai Sig. $< 0,05$, maka artinya atau dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1), insentif (X2), dan kondisi lingkungan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin atau signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan pada hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dan saran-saran yang dapat menjadikan perhatian pihak rumah sakit. Adapun hasil penelitian ini menemukan jawaban dari hipotesis yang telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Hasil analisis antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Hasil analisis antara insentif terhadap kepuasan kerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan.
3. Hasil analisis antara kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan.
4. Hasil analisis secara simultan (bersama sama) berpengaruh antara persepsi manajemen radiologi (beban kerja, insentif, dan kondisi lingkungan kerja) terhadap kepuasan kerja pegawai

Daftar Pustaka

- Aditama TY.(2000) Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta: Penerbit UI.
- Andini, S. P., & Kasmiruddin, K. (2017). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(1), 1-15.
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87-100.

- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawn Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2).
- Agnes Ferusge, A. B. (2018). Faktor yang Mempengaruhi Tindakan Keselamatan Radiasi Sinar-X di Unit Radiologi Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Journal Of Borneo Holistic Health*, 1(2), 264-270.
- Alex Soemaji Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 109
- Basri J, M. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderating Studi Pada RSUD Pangkep. Doctoral dissertation, *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Basuki, 2021, Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.
- Budianto, Eko, (2001). *Biostatistika untuk kedokteran dan kesehatan masyarakat*. Jakarta, EGC.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Damita, I. M. P., Adiatmika, I. P. G., & Aduputra, L. M. I. S. H. (2017). Penggunaan Pakaian Dinas Harian Berlengan Pendek Dapat Meningkatkan Kenyamanan dan Kinerja Radiografer di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar. *Jurnal Ergonomi Indonesia (The Indonesian Journal Of Ergonomic)*, 3(2).
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16.
- Kusumah, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Karyawan Penunjang Medis Rumah Sakit Al Islam Bandung) (Doctoral Dissetation, UNPAS).
- KMK Standar Profesi Radiografer Nomor 375/Menkes/SK/III/2007.
- Mahendra. I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 4(11).
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 138 Tahun 2014, tentang Tunjangan Bahaya Radiasi bagi pegawai negeri yang bekerja sebagai pekerja radiasi di bidang kesehatan.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2020, tentang Pelayanan Radiologi Klinik
- PS, A. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Perguruan Sudirman Besintang. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(2), 48-62.
- Rachmah, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Usaha Patra Lima Jaya Surabaya (Doctoral Dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Syaiin Subakti. (2008) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan, Sekolah pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Soekidjo Notoatmojo, Dr (2005) *Metode Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Singgih Santoso (2018) *Menguasai SPSS Vesi 25 Elex Media Komputindo*, Jakarta
- Stephen P.Robbins dan Mary Coulter, 2010, *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta,2010, 38

- Wahyuni, L. D. S. Rekomendasi Peningkatan Task Performance, Contextual Performance dan Job Satisfaction Petugas Unit Radiologi Berdasarkan Analisis Job Characteristic, Motivation dan Work Attitude di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius A Paulo Surabaya.
- Wardani, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Barat. *VALID Jurnal Ilmiah*, 14(2), 102-107.
- Widyanti, Rahmi, 2021, *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.
- Widyanti, Rahmi dan Basuki, 2016, The influence of compensations and Social Assurance on Job Performance: Study on Contract Employees Palm Company, *Advance of Business and Management, Volume 1. Atlantis Press*.