

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PAMBALAH BATUNG AMUNTAI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Oleh :

DEWI SEPTIYANI

NPM.19930017

Email : wiera.new22@gmail.com

**ABSTRAK**

DEWI SEPTIYANI, NPM.19930017, TESIS, PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PAMBALAH BATUNG AMUNTAI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA, 2021. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor internal terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor eksternal pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor internal dan eksternal pegawai secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai kontrak dibagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai, sebanyak 111 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang responden. Analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24. Hasil penelitian pengujian hipotesis variabel faktor internal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hasil pengujian hipotesis variabel faktor eksternal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan dan hasil analisis hipotesis variabel faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Kata Kunci : Faktor Internal Dan Eksternal Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

DEWI SEPTIYANI, NPM.19930017, THESIS, THE EFFECT OF EMPLOYEE'S INTERNAL AND EXTERNAL FACTORS ON JOB SATISFACTION OF NURSING EMPLOYEES IN THE REGIONAL GENERAL HOSPITAL (RSUD) PAMBALAH BATUNG AMUNTAI, SUNGAI REGENCY, 2021. The purpose of the study was to determine and analyze the influence of internal factors on employee job satisfaction in the Nursing Department, to determine and analyze the influence of employee external factors on employee job satisfaction in the Nursing Department and to determine and analyze the influence of employee internal and external factors simultaneously on employee job satisfaction in the Nursing Department. Nursing Division at the Pambalah Batung Amuntai Regional General Hospital (RSUD) Hulu Sungai Utara Regency. This type of research uses quantitative. The population of the study was contract employees in the nursing division of the Pambalah Batung Amuntai Regional General Hospital, as many as 111 people and the sample in this study was 53 respondents. Data analysis used multiple regression method using SPSS Version 24 program. The results of hypothesis testing of employee internal factor variables have a significant effect on employee job satisfaction, the results of hypothesis testing of employee external factor variables have a significant effect on employee job satisfaction in the Nursing Department and the results of hypothetical analysis of employee internal and external factors have a significant simultaneous effect on employee job satisfaction at Nursing Division at the Pambalah Batung Amuntai Regional General Hospital (RSUD) Hulu Sungai Utara Regency. Keywords: Employee Internal and External Factors on Job Satisfaction

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan hubungan pribadi yang dilakukan individu selama pelaksanaan tugas didalam organisasi. Tantangan manajemen sumber daya manusia terletak pada sifat yang unik dari sumber yang dijelaskan. Manusia tidak seperti sumber lain yang manapun, memberikan reaksi terhadap lingkungan mereka dengan cara yang paling sensitif dan tidak selalu dengan cara di kehendaki. Untuk menciptakan dan mempertahankan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi merupakan suatu syarat bagi keberhasilan suatu organisasi. Dalam manajemen, fungsi organisasi terutama dalam hal pengawasan, organisasi perlu memantau para pekerjanya terhadap sikap, dan hubungannya dengan perilaku. Adakah kepuasan atau ketidak puasan karyawan dengan pengaruh pekerjaan di tempat kerja. Dalam organisasi, sikap amatlah penting karena komponen perilakunya. Pada umumnya, penelitian menyimpulkan bahwa individu mencari konsistensi diantara sikap mereka serta antara sikap dan perilaku mereka. Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lapangan kerja mereka, ada tiga sikap yaitu, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasional. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Keterlibatan pekerjaan, mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat keterlibatan pekerjaan dan pemberian wewenang yang tinggi benar-benar berhubungan dengan kewargaan organisasional dan kinerja pekerjaan. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional

yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan. Berbagai studi independen, yang diadakan diantara para pekerja AS selama 30 tahun terakhir, pada umumnya menunjukkan bahwa mayoritas pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka. Meskipun jarak persentasinya lebar, tetapi lebih banyak individu melaporkan bahwa mereka merasa puas dibandingkan tidak puas. Apakah yang menyebabkan kepuasan kerja, dari segi kepuasan kerja (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja), menikmati kerja itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi terutama karyawan ahli/professional yang sangat besar perannya dalam pengoperasian organisasi. Karyawan memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasinya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi organisasi adalah kemangkiran, kelembanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun

organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (2012:193), Menjadi kewajiban setiap pemimpin organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dilihat secara intrinsik bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi disiplin kerjanya. Adanya kepuasan kerja yang tumbuh dalam diri individu membuat karyawan lebih giat bekerja secara suka rela tanpa adanya paksaan, begitu pula dengan kepuasan kerja ekstrinsik yang berupa gaji yang cukup akan mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya (Wexley & Yukl dan Davis & Newstrom (1998) dalam Hapsari, 2011:27). Dalam penelitian Muhammad Rasid (2013) menjelaskan dalam penelitiannya kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diketahui yaitu faktor gaji atau penghasilan yang diterima, peluang karier, beban kerja serta lingkungan kerja dan lingkungan rumah. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:120) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor internal pegawai dan faktor eksternal pegawai. Terkait dengan hal tersebut Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai mempunyai fungsi dan tugas yang sangat penting dalam mengelola kesehatan masyarakat. Guna menunjang aktivitas kerja yang cukup berat tersebut diperlukan adanya kemampuan kerja yang baik, keterampilan yang baik serta motivasi kerja yang baik agar aktivitas kerja dapat berjalan dengan lancar,

namun hal yang terpenting dalam menunjang aktivitas kerja pegawai tersebut yang harus selalu diperhatikan juga adalah faktor kepuasan kerja. Fenomena dari penelitian awal pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai terkait dengan permasalahan kepuasan kerja perawat selama ini diketahui bahwa terdapat sebagian perawat khususnya perawat dengan status kontrak Bagian Keperawatan yang merasa kurang puas bekerja di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai hal ini kadang tercermin dari adanya perasaan seseorang terhadap pekerjaannya seperti cepat merasa bosan dalam bekerja, merasa kurang nyaman bekerja ini nampak dari sikap pegawai terhadap pekerjaan. Selain itu terlihat juga terdapat respon dari para perawat dalam bekerja saat diskusi atau rapat kerja tidak mempunyai usaha aktif dan konstruktif dalam mencoba memperbaiki kondisi organisasi baik dalam memberikan saran perbaikan, membahas masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan, namun hal yang sering terlihat pula adalah adanya penurunan kedisiplinan sebagian perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam bekerja baik dalam mencapai target kerja maupun dalam disiplin waktu kerja. Selain itu adapun dampak yang juga sering terlihat dari menurunnya kepuasan kerja dari para perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sikap mereka dalam bekerja kerap kali kurang ramah dan kurang perhatian terhadap pasien dalam memberikan pelayanan dalam bekerja. Fenomena dari aktivitas perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara selama ini terkesan kurang semangat, yang mana aktivitasnya dalam memberikan pelayanan kepada pasien, kurang disiplin, kadang pasien menunggu lama atas pelayanan pengobatan maupun pelayanan cek kesehatan di ruangan, selain itu kadang masih terlihat kalau pasien memerlukan bantuan pihak perawat tidak langsung dengan segera dalam memberikan bantuan pelayanan. Sejalan dengan permasalahan tersebut,

pastilah semua fenomena tersebut dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal terhadap ruang lingkup kerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik mengangkat masalah tersebut kedalam sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah faktor internal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Apakah faktor eksternal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara?
3. Apakah faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara?

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Hasil Penelitian Terdahulu**

1. Teri Purnama, 2012, Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi Kabupaten Barito Timur. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 56 orang responden dengan skala likert dalam angket yang digunakan, analisis penelitian menggunakan kuantitatif dengan alat uji metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini ketahu faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan dan variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah faktor

interna pegawai. Persamaan peneliti adalah sama-sama membahas mengenai manajemen SDM dan analisis yang digunakan penulis menggunakan regresi berganda. Perbedaannya adalah terletak pada obyek yang dijadikan sasaran penelitian, waktu penelitian, dan sasaran responden.

2. Hery Himawan, 2011, Pengaruh Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai terhadap Loyalitas dan Kinerja Pegawai Pada Pemko Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 134 orang responden dengan skala likert dalam angket yang digunakan, analisis penelitian menggunakan kuantitatif dengan alat uji metode analisis path. Hasil penelitian semua variabel berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Persamaan peneliti adalah sama-sama membahas mengenai manajemen SDM. Perbedaannya adalah terletak pada obyek yang dijadikan sasaran penelitian, waktu penelitian, dan sasaran responden serta analisis yang digunakan penulis menggunakan regresi berganda sedangkan peneliti terdahulu menggunakan analisis path.
3. Banun, 2013, Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinspora Kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 57 orang responden dengan skala likert dalam angket yang digunakan, analisis penelitian menggunakan kuantitatif dengan alat uji metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian terkait faktor internal masalah faktor gaji, fasilitas kerja, pola kepemimpinan, rekan kerja dan faktor eksternal keadaan pegawai, lingkungan kerja dan pengalaman kerja diketahui bahwa secara simultan dan parsial semua variable berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada. Sedangkan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah faktor gaji. Persamaan antara peneliti terdahulu dengan penulis adalah sama sama mengangkat masalah manajemen SDM. Perbedaannya adalah obyek yang diteliti peneliti, variabel yang

digunakan dan waktu pelaksanaan penelitian.

## **2.2. Tinjauan Teori**

### **2.2.1. Kepuasan Kerja**

Karyawan memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelembanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja. Irawan (2013:18) menyatakan bahwa kepuasan adalah rasional dan emosional. Demikian dapat disimpulkan bagi penulis bahwa kepuasan ialah emosional seseorang dalam menunjukkan rasa senang atau tidak senang atas sesuatu yang dilakukan dan juga sesuatu yang terjadi pada dirinya. menurut Waskito (2012:248), mendefinisikan bahwa kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu pekerjaan dan juga dapat diartikan sesuatu yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Demikian menurut penulis bahwa kerja adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Rivai dan Basri (2015:356) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Locke dalam Nurtjahjani & Mareviastuti (2012:157) Mendefinisikan kepuasan kerja cukup luas sebagai kondisi emosional yang bersikap positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaannya menyediakan hal-hal yang dipandang penting. Untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, maka satu hal yang menjadi

dasar adalah pengaruh dari esensi "nilai" dalam budaya organisasi yang mempengaruhi nilai, sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut. Moekijat (2015:213) menyatakan ada hubungan yang erat antara moral dan semangat kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila karyawan-karyawan sangat bahagia dalam melakukan pekerjaannya maka pada umumnya mereka mempunyai disiplin yang tinggi. Suharsih, (2016:97) juga mengemukakan bahwa bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak semestinya hanya dihadapkan dengan peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Menurut Handoko dalam Soedjono (2015,:26) kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Menurut Muchinsky dalam Soedjono (2015:26) kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat absensi, tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) dan menurunnya kinerja (*Performance*). Selain temuan tersebut, kepuasan kerja memiliki beberapa aspek yang menyusunnya, aspek tersebut dapat mempengaruhi disiplin dan kinerja secara positif maupun negatif, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hubeis (2007) pada Penyuluh Pertanian Lapangan Kabupaten Sukabumi, diperoleh fakta bahwa aspek kepuasan kerja yang terdiri dari aspek psikologis, sosial, dan fisik berkorelasi positif dengan produktivitas kerja PPL dan hanya aspek finansial yang berkorelasi negatif. Secara keseluruhan kepuasan kerja merupakan satu aspek yang penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki pegawai menyebabkan berbagai masalah pada diri pegawai maupun organisasi tempat ia bekerja. Organisasi terpaksa menanggung beban biaya yang cukup tinggi apabila kepuasan kerja pegawai tidak diperbaiki. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan ada pegawai yang berhenti bekerja, sering kali absen kerja dan beberapa masalah pelanggaran

disiplin kerja yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang tinggi dalam perusahaan dan menurunnya produktivitas kerja pegawai (Wijono, 2016:118). Menurut Handoko (2012:134) menjelaskan fungsi dari kepuasan kerja :

1. Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan
3. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
4. Menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja.
5. Meningkatkan kinerja pegawai
6. Meningkatkan sikap kerja yang baik

Menurut Handoko (2012:193), Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Menurut Hermansyah (2010:131) dampak akibat menurunnya kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu:

- a. Produktifitas kerja menurun
- b. Tingkat kemangkiran meningkat
- c. Tingkat keluar masuk pegawai tinggi

Menurut Dimas (2013:90) ada beberapa cara untuk karyawan menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, yaitu:

1. Keluar/ resign, karyawan memilih untuk bekerja ditempat lain. Jika traffic keluar-masuk karyawan terlalu banyak, akan berdampak pada performa kerja perusahaan. Karena karyawan belum bisa langsung bekerja secara normal, ada masa adaptasi dan probation.
2. Menyuarakan, karyawan akan konsultasi terlebih dahulu atas masalah yang dihadapi kemudian memberi saran.
3. Mengabaikan, karyawan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk dengan cara sering absen atau sering membuat kesalahan.
4. Kesetiaan, tipe ini cenderung untuk setia kepada perusahaan dan menunggu hingga keadaan membaik.

Menurut Winardi, (2010:90) strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan upah karyawan
- 2) Memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan berprestasi.
- 3) Kepastian kerja.
- 4) Memberi bonus uang tunai kepada karyawan yang berkinerja baik.
- 5) Memberi kompensasi kepada karyawan.
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2000) dalam Dimas (2013:97) strategi meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan adalah :

- a) Membuat pekerjaan yang menyenangkan.
- b) Orang dibayar dengan jujur.
- c) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya dan
- d) Menghindari kebosanan dan pekerjaan yang berulang-ulang

Usmara, (2016:114) menjelaskan akan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja dinamakan kelompok *dissatisfier/hygiene factor*, yang meliputi :

- a. Teman sekerja yaitu adanya hubungan yang menyenangkan dengan teman sekerja.
- b. Teknik pengawasan yaitu berhubungan dengan masalah sistem pengawasan yang diterima karyawan.
- c. Gaji dan tunjangan lain yaitu menyangkut dengan masalah penghasilan yang diterima karyawan
- d. Kondisi kerja & Keamanan Kerja yaitu kondisi kerja yang nyaman serta perasaan aman akan kelangsungan pekerjaan yang ada.
- e. Hubungan dengan atasan yaitu hubungan yang harmonis dengan atasan.
- f. Status yaitu menyangkut hal-hal yang diperoleh berdasarkan posisinya dalam perusahaan.
- g. Kebijakan perusahaan yaitu cara perusahaan dalam menerapkan peraturan kerja atau memenuhi kebutuhan para karyawannya dalam bekerja

Mangkunegara (2015:120) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor internal pegawai dan faktor eksternal pegawai.

### 2.2.2. Faktor Internal Pegawai

Dalam bekerja seseorang untuk mencapai tingkat kinerja yang baik pastilah banyak tantangan dan halangannya, karena tidak lah setiap pekerjaan tersebut dapat berjalan lancar tanpa adanya kendala yang menghalanginya. Diantara faktor yang kerap kali menghambat aktivitas kerja seseorang adalah masalah yang ada di dalam diri sendiri atau dapat dikatakan faktor internal. Terkait dengan faktor internal adalah menyangkut dengan hal kondisi pribadi pegawai, baik terkait dengan diri sendiri maupun dengan lingkungan kerjanya. Mangkunegara (2015:119). Menurut Menurut Hasibuan (2010:101)), faktor internal pegawai adalah hal-hal yang berhubungan dengan kondisi dan keadaan diri seorang pegawai dalam bekerja. Sunarto (2013:77) menjelaskan yang dimaksud dengan faktor internal dari pegawai dalam bekerja itu bentuk keadaan yang lahir dalam diri sendiri, seperti :

- a. Sikap seorang dalam bekerja
- b. Keahlian yang dimiliki pegawai dalam bekerja
- c. Pengetahuan pegawai dalam bidang pekerjaan
- d. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

Mangkunegara (2015:120) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor internal pegawai dan faktor eksternal pegawai, sebagai berikut:

1. Hubungan antara manajer dengan karyawan
2. Kondisi fisik pegawai
3. Kondisi kerja
4. Fasilitas kerja
5. Penghasilan yang diterima pegawai
6. Keharmonisan dalam bekerja

### 2.1.3. Faktor Eksternal Pegawai

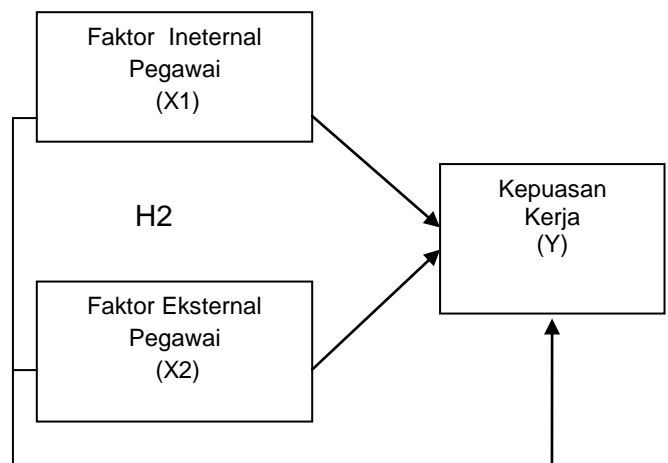
Selain faktor internal, terdapat pula faktor eksternal yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja seseorang. Diantara faktor yang kerap kali menghambat aktivitas kerja seseorang adalah masalah yang ada di luar diri sendiri atau dapat dikatakan faktor eksternal yang dihadapi oleh seorang pegawai dalam bekerja. Faktor eksternal adalah menyangkut dengan hal kondisi diluar pribadi pegawai, baik terkait dengan lingkungan keluarga, pemerintah

maupun lingkungan kerjanya. Mangkunegara (2015:119). Sunarto (2013:77) menjelaskan yang dimaksud dengan faktor internal dari pegawai dalam bekerja itu bentuk keadaan yang timbul dan berada diluar kendali seorang pegawai hal ini letaknya diluar diri seorang pegawai, seperti :

- a. Ketersediaan alat-alat dalam bekerja
  - b. Sumber daya pendukung dalam bekerja
  - c. Lingkungan dalam bidang pekerjaan
  - d. Rekan atau teman dalam bekerja
- Mangkunegara (2015:120) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor eksternal pegawai, dapat diuraikan sebagai berikut”
1. Keadaan keluarga pegawai
  2. Rekreasi
  3. Pendidikan
  4. Pengalaman
  5. Peraturan ketenagakerjaan
  6. Tuntutan persaingan organisasi

### 2.3. Model Penelitian

Sugiyono (2007), Kerangka pikir penelitian merupakan urutan logis dari pemikiran peneliti untuk memecahkan suatu masalah penelitian, yang dituangkan dalam bentuk bagan dengan penjelasannya. Berdasarkan uraian tersebut di atas baik dari rumusan masalah, tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan pendekatan teoritis, maka model kerangka konseptual digambarkan:



Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan susunan atau rangkaian dari variable bebas dan terikat dalam menjelaskan mana yang termasuk dependent maupun

independent, di mana label X untuk variable bebas (*independent*) dan label Y untuk variable terikat (*dependent*). Dalam membaca kerangka tersebut adalah faktor internal pegawai dan faktor eksternal pegawai merupakan *independent variable* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai *dependent variable*.

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1 Faktor internal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- H2 Faktor eksternal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- H3 Faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

### **BAB IV**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian dalam pengolahan data yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan kuantitatif yakni analisis bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara terperinci untuk menghasilkan rekomendasi untuk keperluan di masa yang akan datang.

##### **3.2. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Kategori penelitian survey ini yaitu penelitian yang mengambil sample dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Informasi primer berkenaan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan dengan teknik angket. Bentuk hubungan

variabel pada penelitian ini berupa hubungan kausal (sebab-akibat), yang ditunjukkan dengan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh kejelasan hubungan antar variabel dengan menggunakan perhitungan statistik / penelitian eksplanatori.

##### **3.3. Populasi dan Sampel**

###### **3.3.1. Populasi**

Arikunto, (2012:102) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak dibagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai, sedangkan jumlah populasi pegawai kontrak tersebut dalam penelitian ini adalah sebanyak 111 orang.

###### **3.3.2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang responden pegawai kontrak di Bagian Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai.

##### **3.4. Definisi Operasional Variabel**

Sedangkan definisi operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variable dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variable itu. Pengertian operasional variabel diuraikan menjadi indikator empiris meliputi:

1. Faktor internal ( $X_1$ ) adalah faktor yang lahir dalam diri seorang pegawai dalam bekerja.
2. Faktor eksternal ( $X_2$ ) adalah faktor yang dapat menghambat kepuasan kerja pegawai yang timbul dari luar diri dan kepribadian pegawai.
3. Kepuasan Kerja (Y) adalah seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya atau dapat dikatakan kepuasan merupakan perbedaan antara harapan dengan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja.

##### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. yang berhubungan dengan variable faktor internal pegawai dan faktor eksternal pegawai terhadap kepuasan kerja. Kuesioner yang



didistribusikan kepada pegawai Rumah Sakit.

2. Wawancara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.
3. Observasi yaitu meninjau langsung ke objek penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.
4. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui pencatatan dan pengumpulan data instansi yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas

### 3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan kuantitatif yakni analisis bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara terperinci untuk menghasilkan rekomendasi untuk keperluan di masa yang akan datang. Analisis data dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuisisioner kepada responden yang selanjutnya akan dianalisis metode regresi berganda dengan menggunakan program SPSS (*statistic produk service solution*) Versi 24 for windows melalui bantuan program computer SPSS. Adapun langkah-langkahnya adalah untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini menggunakan analisis tersebut dengan :

#### 3.6.1. Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Adapun penentuan atau pengambilan keputusan untuk valid instrumen pertanyaan adalah Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument tersebut valid. Jika  $r_{tabel}$  negative dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tidak valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach  $A_{\alpha} > 0,60$ . (Ghozali, 2009, 41-42). Setelah dilakukan pengujian reliabilitas maka hasil dari jawaban kuesioner adalah reliabel. Pengambilan keputusan validitas instrumen pertanyaan adalah jika  $r_{\alpha}$

positif dan  $r_{\alpha} > r_{tabel}$  maka instrumen tersebut reliable dan jika  $r_{\alpha}$  negatif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut tidak reliabel.

#### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau histogramnya, maka pola menunjukkan distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilihat dengan hati-hati, oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat, maka digunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Model regresi bebas masalah normalitas apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  (Imam Ghozali, 2009:147-151).

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel pada model regresi tersebut. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terjadi masalah multikolinieritas (multikol). Multikolinieritas dapat diukur dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance, cut off* yang digunakan untuk menilai adanya multikolinieritas adalah apabila nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau  $VIF \geq 10$  dengan tingkat kolinieritas 0,95 (Imam Ghozali, 2009:95-97).

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik yang dihasilkan antara *SRESID* dan *ZPRED*, di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*. Pengambilan keputusan didasarkan pada :

- a) Jika terjadi pola tertentu berupa titik-titik (*point*) membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) berarti terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika terjadi pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda (*multiple regression*) digunakan untuk menentukan arah dan besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan persamaan, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

### 3.6.4. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X) secara individu/parsial terhadap variabel terikat (Y). Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut merumuskan formulasi Apabila t-hitung > t-tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Apabila t-hitung < t-tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut Apabila F-hitung > F-tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Apabila F-hitung < F-tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.

#### 3. Uji Variabel Dominan

Uji dominan digunakan indikator koefisien beta standardized dari variabel-variabel dari model regresi. Koefisien beta standardized diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien parsial korelasi ( $SDx_1/Sdy$ ) dan koefisien variabelnya (bi).

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Analisis Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Pengujian Instrumen Penelitian

###### 1. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.11**

#### Uji Validitas Variabel Faktor Internal (X1)

VARIABLE	RHITUNG	RTABEL
X1.1	0,640(**)	0,268
X1.2	0,582(**)	0,268
X1.3	0,700(**)	0,268
X1.4	0,822(**)	0,268
X1.5	0,702(**)	0,268
X1.6	0,697(**)	0,268

Sumber : Data spss diolah

Rekapitulasi hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel faktor internal (X1) yang diajukan terlihat dari 53

responden terdapat nilai Table signifikan 0,05 nilai rhitung sebesar 0,268. Disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid, ini terbukti nilai rhitung positif dan rhitung > rtabel, maka semua instrumen dari pertanyaan variabel faktor internal datanya valid.

**Tabel 5.12**

#### Uji Validitas Variabel Faktor Eksternal (X2)

VARIABLE	RHITUNG	RTABEL
X2.1	0,644(**)	0,268
X2.2	0,663(**)	0,268
X2.3	0,612(**)	0,268
X2.4	0,634(**)	0,268
X2.5	0,621(**)	0,268
X2.6	0,648(**)	0,268

Sumber : Data Spss diolah

Rekapitulasi hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel faktor eksternal (X2) yang diajukan terlihat dari 53 responden terdapat nilai Table r signifikan 0,05 nilai rhitung sebesar 0,268. Disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid, ini terbukti nilai rhitung positif dan rhitung > rtabel, maka semua instrumen dari pertanyaan variabel faktor eksternal datanya valid.

**Tabel 5.13**

#### Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

VARIABLE	RHITUNG	RTABEL
Y1.1	0,388(**)	0,268
Y1.2	0,508(**)	0,268
Y1.3	0,602(**)	0,268
Y1.4	0,679(**)	0,268
Y1.5	0,613(**)	0,268
Y1.6	0,598(**)	0,268
Y1.7	0,520(**)	0,268
Y1.8	0,649(**)	0,268
Y1.9	0,617(**)	0,268
Y1.10	0,569(**)	0,268

Sumber : Data spss diolah

Rekapitulasi hasil uji validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel kepuasan kerja pegawai (Y) yang diajukan terlihat dari 53 responden terdapat nilai Table r sisi taraf signifikan 0,05 nilai rhitung sebesar 0,268.

Disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan tersebut valid, ini terbukti nilai rhitung positif dan rhitung > rtabel, maka semua instrumen dari pertanyaan variabel kepuasan kerja pegawai datanya valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Berikut rekapitulasi dari hasil uji reliabilitas instrument, sebagai berikut;

**Tabel 5.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

VARIABLE	CRONBACH A <sub>ALPHA</sub>	NILAI BAKU
Faktor internal (X1)	0,774	0,60
Faktor eksternal (X2)	0,754	0,60
Kepuasan kerja pegawai (Y)	0,759	0,60

Sumber: Data spss diolah

Analisis dari nilai Cronbach A<sub>alpha</sub> lebih besar dari nilai baku, sehingga dengan demikian dapat dikatakan data hasil uji reliabilitas masing-masing variabel datanya reliabel.

### 5.1.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

**Tabel 5.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

VARIABEL	COLLINIERARITY STATISTIC'S	
	TOLERANCE	VIF
Faktor internal (X1)	0,947	1,056
Faktor eksternal (X2)	0,998	1,098

Sumber: Lampiran 5

Melihat data tersebut dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi karena nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan tidak ada satu pun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Analisis grafik *scatterplots* terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai memprediksi variabel terikat berdasarkan pengaruh variabel bebas.

#### 3. Uji Normalitas

Adapun hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini, analisis uji normalitas menunjukkan bahwa grafik terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan dari variabel independen, karena memenuhi uji asumsi normalitas.

### 5.1.3. Analisis Regresi Berganda

Berikut ini rekapitulasi hasil regresi berganda tersebut, adalah :

**Tabel 5.16**  
**Analisis Regresi**  
**Berganda Coefficients(a)**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20,047	5,066		3,957	,000		
Faktor Internal (X1)	,836	,121	,825	6,909	,000	,947	1,056
Faktor Eskternal (X2)	,724	,125	,720	5,792	,001	,998	1,098

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output Spss Diolah (lihat lampiran 5)

Berdasarkan data tersebut, maka dapat disusun persamaan struktural untuk model regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,047 + 0,836X_1 + 0,724X_2 + e$$

Dari data tersebut dapat dijelaskan hubungan variabel masing-masing, yaitu:

A = nilai constanta sebesar 20,047, artinya jika variabel bebas nilainya adalah nol (0), maka variabel terikat akan naik sebesar 20,047.

b<sub>1</sub> = mempunyai nilai 0,836 mengandung arti bahwa variabel faktor internal (X1) ditingkatkan satu satuan, maka angka kepuasan kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 83,6%, dengan asumsi variabel lain konstan.

b<sub>2</sub> = mempunyai nilai 0,724 mengandung arti bahwa jika variabel faktor eskternal (X2) ditingkatkan satu satuan, maka angka kepuasan kerja pegawai (Y) menurun sebesar 72,4%, dengan asumsi variabel lain konstan.

### 5.3.3. Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Uji Hipotesi Parsial

##### a. Uji Hipotesis Pertama

Faktor internal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara

Untuk mengetahui akan pengujian hipotesis secara parsial terlebih dahulu harus diketahui akan ttabel dengan cara mendapatkan ttabel digunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikansi 5% dengan *Degrees of Freedom* (df) = n-k

maka di dapat df adalah  $(53-3)= 50$  dengan demikian ttabel adalah sebesar 1,676.

Berikut dapat dikemukakan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini, diketahui nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu :  $(t_{hitung} = 6,909 > t_{tabel} = 1,676)$  atau signifikansi  $p < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa variabel faktor internal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara Analisis besar pengaruh faktor internal (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dapat diketahui dari *Standardized Coefficients Beta* 0,825 yang berarti faktor internal memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 82,5%.

#### b. Uji Hipotesis Pertama

Faktor ksternal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara

Untuk mengetahui akan pengujian hipotesis secara parsial terlebih dahulu harus diketahui akan ttabel dengan cara mendapatkan ttabel digunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikasi 5% dengan *Degrees of Freedom* (df) = n-k maka di dapat df adalah  $(53-3)= 50$  dengan demikian ttabel adalah sebesar 1,676.

Berikut dapat dikemukakan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini, diketahui nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu :  $(t_{hitung} = 5,792 > t_{tabel} = 1,676)$  atau signifikansi  $p < 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa variabel faktor eksternal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara Analisis besar pengaruh faktor eksternal (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dapat diketahui dari *Standardized Coefficients Beta* 0,720 yang berarti faktor eksternal memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 72%.

#### 2. Analisis Uji Hipotes Simultan

Faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara Selanjutnya untuk menguji pengaruh secara simultan data yang digunakan adalah tabel Anova berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**ANOVA(b)**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	98,686	2	49,343	6,934	,000(a)
Residual	36,292	51	7,116		
Total	134,978	53			

a Predictors: (Constant), Faktor Eskternal (X2), Faktor Internal (X1)

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : data primer diola (lihat lampiran 5)

Hasil regresi memperlihatkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 6,934 sedangkan untuk mengetahui akan nilai  $F_{table}$  dengan cara menentukan tingkat signifikan 5% kemudian menentukan derajat bebas bagi pembilang (numerator) dengan dasar (k-1) sehingga didapat  $(3-1) = 2$ , sedangkan derajat kebebasan bagi pembagi (denominator) adalah (n-k) sehingga didapat  $(53-3) = 50$ . Dengan demikian didapat  $F_{tabel}$  dengan numerator = 2 dan denumurator 50 sebesar 3,183.

Analisis pengujian hipotesis diketahui nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yakni :  $(F_{hitung} = 6,934 > F_{tabel} = 3,183)$  atau signifikansi  $p < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%.

Kesimpulan hipotesis kedua ( $H_2$ ) dapat nyatakan bahwa variabel faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Kemudian untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Dapat dilihat dengan uji determinan, untuk itu data yang diperlukan :

**Tabel 5.18**  
**Model Summary(b)**

R	R Square	Change Statistics					Durbin-Watson
		R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.887(a)	.731	.731	6,934	2	51	.000	2,412

a Predictors: (Constant), Faktor Eskternal (X2), Faktor Internal (X1)

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : data primer diola (lihat lampiran 5)

Uji determinan adalah untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *R Square* sebagai keofesien diterminan dari data tersebut terlihat *R Square* sebesar 0,731 disini berarti 73,1% variasi kepuasan kerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel oleh variabel faktor internal dan faktor eskternal, sedangkan sisanya dari (100%-73,1%)= 26,9% dijelaskan variabel lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

## 5.2. Pembahasan

1. Faktor internal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu dapat dinyatakan bahwa faktor internal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Teri Purnama, 2012, yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa faktor internal mempunyai pengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai. Kemudian menudur Banun, 2013, diketahui faktor internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini pun terdukung oleh teori yang Mangkunegara (2015:120)

menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu hubungan antara manajer dengan karyawan, kondisi fisik pegawai, kondisi kerja, fasilitas kerja, penghasilan yang diterima pegawai dan keharmonisan dalam bekerja.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, maka hendaknya pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat lebih memperhatikan kembali akan faktor internal organisasi baik itu menyangkut menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun pegawai sesama pegawai, selalu memperhatikan kondisi fisik dan kesehatan pegawai dalam bekerja, menciptakan kondisi kerja yang harmonis serta memberikan fasilitas kerja yang baik terhadap aktivitas kerja pegawai.

2. Faktor eksternal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu dapat dinyatakan bahwa faktor eksternal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Banun, 2013, yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa faktor eksternal mempunyai pengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai dan menurut Teri Purnama, 2012, yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa faktor eksternal mempunyai pengaruh signifikan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini pun terdukung oleh teori yang Mangkunegara (2015:120) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan, pengalaman. peraturan

ketenagakerjaan dan tuntutan persaingan organisasi.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, maka hendaknya pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat lebih memperhatikan kembali akan eksternal organisasi yaitu seperti pihak rumah sakit dapat selalu menjaga keakraban kepada keluarga pegawai, melakukan rekreasi bersama, memberikan program belajar kepada pegawai, dan selalu memperhatikan aturan kerja bagi pelaksanaan kerja pegawai.

3. Faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu dapat dinyatakan bahwa faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Teri Purnama, 2012, yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa faktor internal dan eksternal mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Demikian juga halnya penelitian dari Banun, 2013, yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa faktor internal dan eksternal mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian ini, maka hendaknya pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat lebih mengoptimalkan kembali faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja, diantara

1) Pihak rumah sakit perlu juga memberikan kesempatan untuk maju

dalam peningkatan karier dalam bekerja.

- 2) Pihak rumah sakit perlu memberikan insentif lebih baik lagi terhadap pegawai-pegawai yang berprestasi.
- 3) Pihak manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 4) Pihak rumah sakit perlu menciptakan komunikasi lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

## **BAB VI PENUTUP**

### **6.1. Kesimpulan**

1. Hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa variabel faktor internal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, besar pengaruh faktor eksternal terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 82,5%.
2. Hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa variabel faktor eksternal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, besar pengaruh faktor eksternal terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 72%.
3. Hasil analisis hipotesis variabel faktor internal dan eksternal pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pambalah Batung Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Besar pengaruh secara simultan adalah 73,1%.

### **5.2. Saran**

1. Pihak rumah sakit menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun pegawai sesama pegawai, selalu memperhatikan kondisi fisik dan kesehatan pegawai dalam bekerja,

- menciptakan kondisi kerja yang harmonis serta memberikan fasilitas kerja yang baik terhadap aktivitas kerja pegawai.
2. Pihak rumah sakit dapat selalu menjaga keakraban kepada keluarga pegawai, melakukan rekreasi bersama, memberikan program belajar kepada pegawai, dan selalu memperhatikan aturan kerja bagi pelaksanaan kerja pegawai.
  3. Dapat lebih mengoptimalkan kembali faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja, diantara memberikan kesempatan untuk maju dalam peningkatan karier dalam bekerja, perlu memberikan insentif lebih baik lagi terhadap pegawai-pegawai yang berprestasi, mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil dan perlu menciptakan komunikasi lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dimas. Indrapura, 2013, *Psikologi Bisnis*, Liberty, Jakarta
- Ferdinand, A, 2006, *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen* Edisi 4. BP, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, M. Fajri, 2009, *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, PT Elex, Jakarta.
- Hanafiah, M. 2014. *Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.* [ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id)
- Handoko.T.Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit BPF, Yogyakarta
- Hapsari. 2015. *Hubungan Orientasi Nilai Hidup dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri*. Tesis, Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada (Tidak diterbitkan) Journal, Vol 19. No.2, 179-193.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermansyah, 2010, *Perilaku Keorganisasian*, Alfabetha, Bandung
- Husien, 2010, *Kepuasan Kerja dan Loyalitas*, Rineka Cipta, Jakarta
- Hubeis, A, V .2007. *Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Penyuluh Pertanian Lapangan: Kasus Kabupaten Sukabumi.* jurnal penyeluruhan Vol. 3 No. 2
- Irawan, 2013, *Manajemen SDM*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mariati. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja*. Tesis. Universitas Atmajaya Yogyakarta (tidakditerbitkan) [www.koran.padek.com](http://www.koran.padek.com)
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung*
- Munandar, 2011, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI Press, Jakarta.
- Muhammad Rasid, 2013, *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2013: 171-188.
- Moekijat, 2015, *Perilaku Keorganisasian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nursalam, 2011, *Konsep Dan Penerapan Ilmu Sosiologi*. Edisi 2, Salemba Medik, Jakarta.
- Nurtjahjani, Fullchis dan Masreviastuti, 2012, "Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan ", *Arthavidya*, 8(1): 155-162. Jakarta.
- Purnomo, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Perdana, D. H., & Laksmiwati, H. 2014, *Hubungan Antarakepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan Happy Puppy Surabaya.* Character. Vol 03 Nomor 2

- Prestawan, Anang, 2017. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Ansuransi Jiwa Bersama BUMI PUTERA Surakarta*, Tesis. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta (tidakditerbitkan) <https://ejurnal.uinib.ac.id>
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2015, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2010, *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok, Gramedia, Jakarta.
- Rohmalia, Lilistgfaru.2017. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Guru SMP, MTS dan Ma Tkhusus Al-quran Demak*.Tesis.Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Dipononogoro Semarang:(tidak diterbitkan). Jurnal Al-Qalb, Jilid 10, Nomor 5, Juni 2017
- Siagian. F.Sondakh, 2011, *Manajemen SDM*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sulistyo 2010, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Soedjono, 2015, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*", Vol 7 no 1, Maret 2015.
- Sutrisno, 2012, *Perilaku SDM dan Manajemen Organsisi*, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Sunarto 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, 2011, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsih, 2016, *Perilaku Keorganisasian*, Balai Pustaka, Jakarta
- Usmara, A. 2016. *Motivasi kerja (Proses Teori dan Praktek)*. Amara Books Yogyakarta :
- Winardi, 2010, *Perilaku dan Keorganisasian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Waskito, 2013, *Manajemen Perusahaan*, Liberty, Jakarta
- Wijono, Sutarto.2016. *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya*. Jurnal Al-Qalb, Jilid 8, Nomor 2, September 2016,hlm.97-106