

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN UPT PUSKESMAS TEMBILAHAN KOTA

AGUS MAULANA
agusmaulanamgt@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of the work environment has an effect on the satisfaction of the employees of UPT Puskesmas Tembilahan City. Population in this research is employees of UPT Puskesmas Tembilahan City. The sample amounted to 40 people. Data analysis used is quantitative and qualitative data analysis. And the type of data used from primary data and secondary data, data collection techniques are through interviews, questionnaires or questionnaires. From result of research about influence of work environment to job satisfaction of employees of UPT Puskesmas Tembilahan City obtained coefficient of determination (R^2) is 50,1% work environment influenced job satisfaction and the rest 49,9% influenced factor other than in meticulously. Based on the t test (partial), it is calculated as $6.180 > t_{table} 2.024$, and the significance value is $0.00 < 0.05$. Test simultaneously (Test F) obtained significant number of $0,00 < 0,05$ and F table value is $38,187 > f \text{ table} = 3,238$. Based on simple linear regression test obtained regression equation is $Y = 13,570 + 0,752x$.

Keywords: Work Environment and Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota. Adapun sampelnya berjumlah 40 orang. Analisa data yang digunakan adalah analisa data kuantitatif dan kualitatif. Dan jenis data yang dipergunaka nterdiri dari data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara, angket atau kuesioner. Dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota diperoleh koefisien determinasi (R^2) adalah 50,1% lingkungan kerja dipengaruhi kepuasan kerja dan sisanya 49,9% di pengaruhi faktor lain selain yang di teliti. Berdasarkan uji t (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,180 > t_{tabel} 2,024$, dan nilai signifikansi adalah $0,00 < 0,05$. Uji secara simultan (Uji F) diperoleh angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F_{tabel} adalah $38,187 > f \text{ tabel} = 3,238$. Berdasarkan uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 13,570 + 0,752x$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN
Latar Belakang

Sebuah organisasi atau perusahaan yang didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status, yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan

golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Tembilahan Kota, merupakan salah satu UPT Puskesmas yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir

yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas Kesehatan dibidang pembangunan kesehatan, pembinaan dan peningkatan peranserta masyarakat dan pelayanan kesehatan masyarakat. Pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan antara lain dari unsur-unsur Stakeholders dan karyawan yang ada dilingkungan Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Tembilahan Kota. Kedudukan dan peranan pegawai sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat yang dilandasi dengan Kesetiaan dan Ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Otonomi Daerah tahun 2001, menuntut perubahan, perbaikan serta peningkatan di berbagai bidang antara lain peningkatan mutu sumber daya manusia untuk dapat bersaing dan mandiri serta peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Adalah suatu kenyataan bahwa kelangsungan organisasi tidak terlepas dari dukungan SDM yang ada dalam organisasi. Salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang mendukung. Dimana memainkan peranan yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Benar bahwa pimpinan, baik secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan

membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif.

Keberhasilan suatu organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan karyawan. Untuk melaksanakan tugas, sebagai seorang manajer ia harus mampu membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pagawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dankondusif, sehingga akan terwujud kepuasan kerja karyawan. Dengan terwujudnya kepuasan kerja karyawan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Tembilahan Kota dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 05 Tahun 2009, dengan tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas dibidang pembangunan kesehatan, pembinaan dan peningkatan peran serta masyarakat dan pelayanan kesehatan masyarakat.

Pimpinan yang kurang peduli terhadap aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja bawahannya akan menyebabkan kinerja bawahan menjadi rendah. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai

pekerjaan. Dalam kepuasan kerja, terdapat tiga komponen yang menyebabkan timbulnya kepuasan kerja yaitu nilai-nilai (values), tingkat kepentingan nilai (importance of Values), dan persepsi (Perception). Masalah kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan persepsi dari setiap individu, yang mana setiap individu berbeda-beda dalam merasakan kepuasan kerja. Setiap karyawan dikatakan memiliki rasa puas yang positif dari pekerjaannya dan perilaku prestasi kerja yang adil dengan sesama karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan di atas adalah "Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UPT Puskesmas Tembilihan Kota ?".

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Puskesmas Tembilihan Kota.

B. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dikarenakan antara lingkungan kerja dengan pelayanan saling berhubungan. Secara umum, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berbeda disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang

dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan pelayanan adalah segala kegiatan yang dibutuhkan untuk menerima, memproses, menyampaikan dan memenuhi pesanan pelanggan dan untuk menindaklanjuti setiap kegiatan yang mengandung kekeliruan, dengan beberapa hal yang perlu diperhatikan (Siagian, 2003 : 35-36), yaitu :

- a. Bangunan tempat bekerja.
- b. Ruang kerja yang lega.
- c. Ventilasi untuk pertukaran udara.
- d. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- e. Tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah keagamaan.
- f. Tersedianya tempat untuk melepas lelah.

Selanjutnya Simamora, (2004: 75), menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek yang luas, tidak hanya meliputi aspek tempat pegawai atau karyawan melaksanakan pekerjaannya tetapi juga aspek sarana dan prasarana yang mendukung pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja di dalam organisasi mutlak perlu diperhatikan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana telah dikemukakan di atas,

peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja karyawan/pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Terdapat banyak sekali penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja, mengacu pada literatur Edwin ia memperkirakan lebih dari tiga ribu artikel atau studi mengenai kepuasan kerja. Selanjutnya, untuk memenuhi kepuasan kerja, Locke menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen dalam definisi kepuasan kerja tersebut diatas, yaitu nilai-nilai (values), tingkat kepentingan nilai (importance of values) dan persepsi (perception).

Menurut Siagian (2003: 126) kepuasan kerja ialah salah satu sikap umum seseorang terhadap pekerjaan. Selanjutnya Hasibuan (2003: 202) menjelaskan kepuasn kerja adalah sikap emosiaonal yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

- a. Kepuasan kerja dalam pekerjaan.
- b. Kepuasan kerja diluar pekerjaan.

c. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sedangkan menurut Robin, dalam Siahaan, E. E. Edison (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/ lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana telah dikemukakan diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya atas berbagai aspek pekerjaan dicerminkan dengan sikap moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja yang dinikmati dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran penelitian dan beberapa penelitan yang relapan dengan penelitian ini sebagaimana dikemukakan sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian beserta dukungan teoritis dan empiris sbb: "Diduga Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota " .

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (variabel X) dan kepuasan kerja (variabel Y).

C. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada UPT Puskesmas Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang berbentuk angka-angka yang kemudian diolah untuk dijadikan keterangan suatu permasalahan.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang sudah tercatat oleh perusahaan dalam bentuk dokumen-dokumen, brosur-brosur atau referensi yang diperoleh dari objek penelitian.

Sumber Data

a. Data Primer

Data yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil wawancara dan penyebaran daftar isian/angket (kuisisioner).

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh penulis dari hasil studi kepustakaan berupa buku-buku bacaan maupun literature-literatur lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Wawancara dilakukan langsung oleh penulis dengan karyawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota, mengenai masalah yang diteliti.

Angket/kuisisioner.

Dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner berupa pernyataan tertulis untuk diisi responden tentang berbagai masalah menyangkut variabel-variabel dalam penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Arikunto, (2010: 173) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian".

Penelitian menggunakan populasi tertentu biasanya dilakukan dengan menggunakan sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang dijadikan subyek penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota, yang berstatus PNS dengan jumlah total 40 (empat puluh) orang, terdiri dari : 3 (tiga) orang Dokter, 17 (tujuh belas) orang Bidan, 20 (dua puluh) orang Perawat

Sampel

Dalam penelitian ini adalah penititan populasi atau dengan cara sensus yang diambil keseluruhan jumlah karyawan yaitu 40 (empat puluh) orang karyawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota.

Analisa Data

Analisis data yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis Regresi Sederhana, yaitu:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja
X = Lingkungan Kerja
= Konstanta
b = Koefisien regresi

Sementara untuk melihat hubungan dua variable tersebut dapat dipergunakan koefisien korelasi dengan menggunakan uji hipotesis.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan tabel diatas tersebut bahwa semua instrument penelitian dinyatakan valid dimana dapat diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisa pada

tabel validitas diatas bahwa nilai korelasi untuk tiap item pertanyaan lebih besar dari 0,312. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor item dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari tabel uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai cronbach alpha besar dari 0,312 bahwa seluruh variabel tersebut diatas reliable (dapat diterima).

Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Tembilahan Kota maka dilakukan analisa regresi linier sederhana, dapat dijelaskan pada tabel berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 13,570 + 0,752x$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta = 13,570 artinya apabila lingkungan kerjalebih diperhatikan, maka kepuasan kerjaUPT Puskesmas yang dihasilkan juga akan tetap sebesar 13,570.
- Koefisien regresi X (Lingkungan Kerja) = 0,752 artinya apabila terdapat peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka kepuasan kerjaakan mengalami peningkatan sebesar 0,752.

Analisis Korelasi

Untuk melihat hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara gabungan, maka akan

dijelaskan pada hasil perhitungan model summary dibawah ini:

Dari hasil perhitungan, didapatkan angka korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,708^a, artinya hubungan diantara variabel tersebut kuat. Untuk menafsirkan hal tersebut menurut Jonathan Sarwono (2006) digunakan kriteria sebagai berikut :

- 0 – 0.25 =
Korelasi sangat lemah
- > 0.25 – 0.5 =
Korelasi cukup
- > 0.5 – 0.75 =
Korelasi kuat dan searah
- > 0.75 – 1 =
Korelasi sangat kuat dan searah

Dari data korelasi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja kuat dan searah. Artinya jika lingkungan kerja dilaksanakan dan dijalankan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja UPT Puskesmas Tembilahan Kota.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi, uji statistik t, uji statistik F. Uji koefisien determinasi yaitu mengukur seberapa jauhkemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.Uji statistik t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 1. Pada tabel 1 menunjukkan bahwa, nilai adjuster R² 0,501 atau 50,1%. Hal ini berarti, perubahan kepuasan kerja UPT Puskesmas Tembilihan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 50,1% dan sisanya 49,9% dipengaruhi faktor lain selain dari lingkungan kerja.

Tabel 1: Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,708 ^a	,501	,488	3,94200	1,559

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data olahan,

Uji statistik t

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2: Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,570	3,595		3,774	,001

lingkungan kerja	,752	,122	,708	6,180	,000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data olahan,

Hasil analisis terdapat nilai sig 0.000, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, atau nilai 0.000 < 0.05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung yakni 6,180 dengan t tabel 2,024. Jadi t_{hitung} lingkungan kerja 6,180 > t_{tabel} 2,024. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. : Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	593,404	1	593,404	38,187	,000 ^a
Residual	590,496	38	15,539		
Total	1183,900	39			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data olahan,

Pengujian hipotesis mengenai lingkungan kerja secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar 0.000^a . Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas $0,000^a < 0,05$ yang mana nilai f hitung adalah sebesar $38,187 > f \text{ tabel} = 3,238$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linear sederhana disajikan pada lampiran, terlihat bahwa koefisien regresi lingkungan kerja(X) bertanda positif, berarti lingkungan kerjamempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Besarnya nilai koefisien regresi adalah 0,752 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja(X) meningkat 1%, maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,752 apabila pengaruh variabel lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir secara parsial. Yang mana hal tersebut menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian jelas bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja

karyawan memiliki hubungan kuat dan searah serta secara uji simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada UPT Puskesmas Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara umum lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan terwujudnya lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan dapat membentuk kepuasan kerja karyawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dikemukakan pada bab V, dapat diambil kesimpulan penelitian ini sbb :

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Puskesmas Tembilahan kota.
2. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan kuat dan searah serta secara uji simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada UPT Puskesmas Tembilahan.
3. Kepuasan Kerja secara tidak langsung mempunyai hubungan dengan lingkungan kerja karyawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota.

Saran

Berdasarkan dari hasil analisis pembahasan penelitian serta bertitik tolak dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat ditetapkan beberapa saran yang dapat

dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan dan bagi peneliti yang akan datang, yaitu sbb :

1. Melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang pengaruhi kepuasan kerja, berusaha menambah penghasilan/pendapatan karyawan dengan menyediakan honorarium pada masing-masing kegiatan, memberikan penghargaan yang sama kepada karyawan yang memiliki prestasi, sesering mungkin memberikan pujian dan ucapan terima kasih kepada bawahan atas suksesnya pelaksanaan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja sebaiknya lebih diperhatikan agar karyawan yang bertugas dapat lebih optimal dalam memberikan pelayanan medis kepada Pasien.
3. Bagi Peneliti yang akan datang, disarankan untuk menambah variabel lain yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis : Manajemen Sumber Daya Manusia, Univesitas Tanjung Pura, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Alex S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiono. 2000. Metode Penelitian Bisnis. Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Gouzaly, Saydam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Mulia, Nasution. 2001. Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan, Djambatan, Jakarta.
- Siahaan, E.E. Edison. (2002). Kepuasan Kerjadan Produktivitas Pegawai. http://www.nakertrans.go.id/berita_mass_media/B_Tenagakerja/2002/Oktober/MMTK021031a.html
- Sondang P. Siagian. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIE, YKPN, Edisi Ke-2, Yogyakarta.
- Trisnotoro, Laksono. 2004. Manajemen Rumah Sakit, Penerbit : GajahMadaUniversity Press, Yogyakarta.
- JT. Hani Handoko. 2006. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Winardi. 2007. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi Revisi, Penerbit PT. Melton Putra, Jakarta.
- WHO, Dalam Implementasi Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinik untuk Perawat dan Bidan di Rumah Sakit dan

Puskesmas, WHOSEA-
Nurs-429, Mei.2002.

Suyoto, Danang.2011. Metodologi
Penelitian Ekonomi.Alat
Statistik dan Analisis

Output Komputer untuk
Mahasiswa dan
Praktisi.Yogyakarta :
CAPS