

**PENGARUH MOTIVASI DAN HYGIENE TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA RSUD dr. ISKAK TULUNGAGUNG**

**Oleh : Ahmad Jauhari**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi, faktor *hygiene*, terhadap kepuasan kerja pada paramedis dan non medis RSUD dr. Iskak di Tulungagung baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah 89 orang, dengan respondennya adalah karyawan rumah sakit. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan untuk menyesuaikan dengan kriteria penelitian agar dapat mengikat ketepatan sampel, dengan kriteria pegawai yang sudah mempunyai masa kerja minimal 1 tahun. Sebagai variabel independen, yaitu motivasi dan *hygiene*, sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, pengujian hipotesis uji f dan uji Determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan SPSS 20.0. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan *hygiene* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi, *hygiene* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Korelasi atau hubungan antara motivasi dan *hygiene* dengan kepuasan kerja RSUD dr. Iskak di Tulungagung adalah sangat kuat sekali sebesar ( $r = 0,931$ ) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,867.

---

Kata kunci : motivasi, *hygiene* dan kepuasan kerja

**ABSTRAK**

This study aims to determine the influence of motivational factors, hygiene factors, on job satisfaction in the paramedical and non-medical Hospital dr. Iskak in Tulungagung either partially or simultaneously. The number of samples set is 89 people, the respondents were hospital employees. The method used in sampling is purposive sampling based on the consideration to adjust the research criteria in order to bind the accuracy of the sample, with the criteria for employees who already have a minimum term of one year. As an independent variable, namely motivation and hygiene, while the dependent variable is job satisfaction. The analysis includes the validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing f test and test of determination ( $R^2$ ) by using SPSS 20.0. Results of this study concluded that the motivation and hygiene partially influence on employee job satisfaction. Motivation, hygiene simultaneous effect on job satisfaction. Correlation or relationship between motivation and job satisfaction of hospital hygiene by Dr. Iskak in Tulungagung is very strong once was ( $r = 0.931$ ) and the coefficient of determination or the numbers R square is equal to 0.867.

---

Keywords: motivation, hygiene and job satisfaction.

## PENDAHULUAN

Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya.

Moorse dalam Panggabean (2004 : 128) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling banyak tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai- nilai yang ada pada dirinya . Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel tergantung yang paling penting dalam model perilaku organisasi (Robbins, 1996:11).

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*. motivasi berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan sedangkan faktor *hygiene* yaitu faktor yang berada di sekitar pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja (Federick Herzberg dalam Luthans 2006).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (1999:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi

dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) atau organisasi melalui pembentukan budaya kerja sehingga para karyawan merasa terpacu untuk belajar lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda. Pegawai akan merasa puas jika faktor *hygiene* seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik yang di berikan perusahaan telah memadai. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak motivasi seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi (Griffin, 2006).

Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins, 2003). RSUD dr Iskak Tulungagung adalah salah satu perusahaan pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Sebagai sebuah perusahaan pemerintah yang dipimpin oleh seorang direktur yang berperan maju mundurnya perusahaan. Sejumlah orang yang bekerja di dalam intitusi tersebut saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan. Semua unsur dalam instansi ini harus dapat melibatkan diri dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari RSUD dr. Iskak Tulungagung dimana mereka bergabung.

Tak terkecuali pimpinan yang dalam hal ini memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang bawahan termasuk dirinya sendiri.

Problem inti RSUD dr. Iskak Tulungagung yaitu yang berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka yang khas dan kepribadian yang unik, untuk bekerjasama menuju pencapaian visi dan misi rumah sakit. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi RSUD dr. Iskak Tulungagung dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Sebaliknya, RSUD dr. Iskak Tulungagung harus terus membina motivasi pegawai melalui proses pemuasan kebutuhan.

Pegawai sebagai modal yang berharga dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang akan diberikan perhatian yang sebaik-baiknya berupa peningkatan kenyamanan kerja, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja di RSUD dr. Iskak Tulungagung yang berupa pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat ini dipengaruhi oleh motif-motif khusus yang dimiliki pegawai, dalam hal bekerja pada bagian tertentu dan dalam hal melakukan pekerjaan tertentu. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka akan semakin baik pula pelayanan yang diberikan bagi masyarakat karena seseorang dengan motivasi tinggi selalu memiliki keinginan untuk berusaha sebaik-baiknya dalam bekerja.

#### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD dr Iskak Tulungagung, yang berjumlah 887, terdiri dari bagian medis, paramedis dan non medis. Disini peneliti mengambil sampel pada bagian paramedis dan non medis, dengan jumlah 887 orang karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Untuk menentukan sampel

menggunakan rumus Pendapat Slovin yang dikutip Husein Umar (2004:78), dengan sampel berjumlah 89 orang karyawan.

Dalam pengujian uji kualitas data menggunakan uji validitas yaitu suatu data dikatakan valid apabila diukur dengan alat ukur yang tepat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui instrumen yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud. Sugiono (2004) dan uji reliabilitas Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji multikolinearitas. Uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda yang didukung dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda. Persamaan model regresi linier berganda menurut (Sugiono, 2007)

#### **b. Uji F**

Tujuan uji F adalah untuk mengetahui derajat signifikan hubungan variabel-variabel independen faktor motivasi ( $X_1$ ), faktor *hygiene* ( $X_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja ( $Y$ ). Untuk menguji keberartian regresi linier berganda secara keseluruhan digunakan formulasi sebagai berikut (Sudjana, 1996):

#### **c. Uji t**

Untuk membuktikan pengujian apakah secara individual variabel independen yaitu pengaruh faktor motivasi, faktor *hygiene* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menguji koefisien regresi linier berganda digunakan formulasi sebagai berikut (Sudjana, 1996)

**d. Koefisien Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel-variabel bebas terhadap variabel terkait yang dirujukan dengan presentase. Adapun rumus yang

digunakan adalah sebagai berikut. (Djarwanto dan Subagyo, 2000)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Olah Data Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,365	1,179		,310	,758
1 Total Motivasi	1,376	,083	,806	16,595	,000
Total Hygiene	,261	,066	,191	3,934	,000

a. Dependent Variable: Total Kep.kerj  
 Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda yaitu:  
 $Y = 0,365 + 1,376X_1 + 0.261X_2 + e$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel independen tidak berubah maka kepuasan kerja sebesar 0,365 satuan. Sedangkan koefisien regresi motivasi sebesar 1,376 satuan menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi satu satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1,376 satuan jika variabel independen yang lain tidak berubah. Koefisien regresi *hygiene* sebesar 0,261 satuan menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan *hygiene* satu satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,261 satuan jika variabel independen yang lain tidak berubah.

**Pengujian Hipotesis 1**

Hasil perhitungan pada Tabel diatas menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD dr. Iskak Tulungagung. Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,595 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,6620 , artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi faktor motivasi

berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja,maka pengujian hipotesis 1 pada penelitian ini diterima.

**Pengujian Hipotesis 2**

Hasil perhitungan pada Tabel 4.23 menyatakan bahwa faktor *hygiene* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD dr. Iskak Tulungagung. Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,934 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,6620, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi faktor *hygiene* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, maka pengujian hipotesis 2 pada penelitian ini diterima.

**Pengujian hipotesis 3**

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak / bersama-sama variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independent motivasi dan *Hygiene*

terhadap variabel dependent kepuasan kerja Pada RSUD Dr. Iskak Tulunagagung secara simultan / bersama. Dimana setelah

dilakukan penganalisaan dengan SPSS 20.0 maka didapat output dalam tabel sebagai berikut:

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2178,016	2	1089,008	279,739	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	334,793	86	3,893		
Total	2512,809	88			

a. Dependent Variable: Total Kep.kerj

b. Predictors: (Constant), Total Hygiene, Total Motivasi

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan Tabel Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 279,793, lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,72. Dengan demikian hipotesis 3 yang berbunyi motivasi, *hygiene*, secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka pengujian pada hipotesis 3 penelitian ini **diterima**.

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, *hygiene*, terhadap variabel kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan uji *adjusted R<sup>2</sup>*. Hasil uji *adjusted R<sup>2</sup>* dapat dilihat dalam Tabel

Tabel adjuster R2.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 <sup>a</sup>	,867	,864	1,97305

a. Predictors: (Constant), Total Hygiene, Total Motivasi

b. Dependent Variable: Total Kep.kerj

Sumber : data diolah

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variable dependent maupaun independent). Nilai korelasi dapat

dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keamatan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara motivasi dan *hygiene* dengan kepuasan kerja Pada RSUD dr. Iskak Tulungagung r adalah sangat kuat sebesar (r = 0,931). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar 0,867. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variable independent 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. *Adjusted R square* adalah sebesar 0,864 hal ini berarti 86,4% dari variasi variabel dependent kepuasan kerja Pada RSUD Dr. Iskak Tulungagung yang dapat dijelaskan oleh variabel independent motivasi dan *hygiene* sedangkan sisanya sebesar 0,136 atau 13,6% (1- 0,864 atau 100% - 86,4%) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 13,6%. Nilai *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R square*, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan pertanyaan terbuka untuk responden mengenai apa yang perlu ditingkatkan agar paramedis dan non medis mendapatkan pengakuan prestasinya, meningkatkan tanggung jawab, dan mengembangkan prestasi, sebagian dari responden menjawab bahwa mereka menginginkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan, pemberian penghargaan kepada paramedis dan non medis yang berprestasi bagus. Bila dilihat dari Tabel pada nilai mean variabel motivasi adalah 3.8820 menunjukkan bahwa motivasi pada paramedis dan non medis mendekati tinggi. Jika dilihat dari pertanyaan kuesioner, untuk pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan paramedis dan non medis yang diakui oleh atasan masih mempunyai nilai yang cukup rendah, sehingga atasan perlu memperhatikan lagi mengenai hal tersebut, atasan harus mengakui pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan. Dalam teori Herzberg faktor motivasi adalah faktor-faktor yang terutama berhubungan langsung dengan isi pekerjaan (*job content*) atau faktor intrinsik. Motivasi akan mendorong terciptanya kepuasan kerja, tetapi tidak terkait langsung dengan ketidakpuasan. Sedangkan faktor *hygiene* adalah rangkaian kondisi yang berhubungan dengan lingkungan tempat pegawai yang bersangkutan melaksanakan pekerjaannya (*job context*) atau faktor ekstrinsik. Proses untuk membuat karyawan merasakan puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa faktor *hygiene* telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Untuk itu pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak motivasi seperti prestasi,

pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi (Griffin, 2006). Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa faktor motivasi seperti prestasi, pengakuan kinerja, tanggung jawab dan kesempatan untuk maju atau berkembang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut dibuktikan dengan adanya prestasi Rumah Sakit dr. Iskak Tulungagung. Pihak Rumah Sakit harus memberikan kesempatan kepada paramedis dan non medis untuk mengikuti pendidikan yang lebih lanjut agar mereka mempunyai kesempatan untuk meningkatkan *skill* mereka dan memberikan penghargaan kepada paramedis dan non medis yang mempunyai prestasi bagus, dengan adanya hal tersebut maka kepuasan kerja pada paramedis dan non medis meningkat.

*Hygiene* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti faktor *hygiene* pada paramedis dan non medis signifikan sehingga mampu mempengaruhi kepuasan kerja paramedis dan non medis.

Berdasarkan pertanyaan terbuka untuk responden mengenai apa yang perlu ditingkatkan dalam memperbaiki kondisi kerja seperti peraturan rumah sakit, gaji, hubungan antara rekan kerja dan atasan, sebagian dari responden menjawab adanya keinginan situasi kerja yang nyaman, jaminan kesehatan dan hari tua bagi para pegawai, kenaikan gaji secara berkala. Bila dilihat dari Tabel nilai faktor *hygiene* adalah 3.7977 menunjukkan bahwa faktor *hygiene* pada paramedis dan non medis mendekati tinggi. Jika dilihat dari pertanyaan kuesioner, untuk pertanyaan yang berkaitan dengan gaji yang diberikan rumah sakit sudah sesuai atau belum mempunyai nilai yang cukup rendah. paramedis dan non medis merasa bahwa gaji yang diberikan rumah sakit masih belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pihak rumah sakit harus

lebih lagi mengenai gaji yang sesuai dengan pekerjaan, kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji sesuai masa kerja.

Faktor *hygiene* adalah faktor yang berhubungan dengan aspek disekitar pelaksanaan pekerjaan atau *job context* yang disebut juga sebagai aspek ekstrinsik pekerja, yang terdiri dari: kebijaksanaan dan prosedur perusahaan, supervisor, upah/gaji, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja. Menurut Gatot dan Adisasmito (2005) faktor-faktor isi pekerjaan (*job content*) dan lingkungan pekerjaan (*job context*) mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan karyawan akan dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidak faktor motivasi dan faktor *hygiene*.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin menghadirkan kenyamanan, namun belum tentu motivasi. Mereka akan membuat pekerja merasa nyaman, bukan memotivasi. Sebagai hasilnya, kondisi-kondisi yang melingkupi pekerjaan seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain, dan keamanan pekerjaan digolongkan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor *hygiene*, jika faktor tersebut terpenuhi atau mendapatkan perhatian dari perusahaan maka akan memberikan kepuasan kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa faktor *hygiene* seperti upah / gaji, keamanan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, serta hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor *hygiene* sangat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga pihak rumah sakit harus dapat memenuhi faktor tersebut dengan cara memberikan gaji kepada paramedis dan non medis sesuai dengan

pekerjaannya, kenaikan gaji secara berkala, jaminan kesehatan dan hari tua bagi paramedis dan non medis serta mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, dengan adanya hal tersebut maka kepuasan kerja paramedis dan non medis dapat meningkat.

#### **Kelebihan**

- a. Nilai reliabilitas dan validitas yang tinggi, artinya hasil penelitian ini dapat dipercaya serta nilai *adjusted R2* sebesar 86,4%, yang artinya pengaruh motivasi, *hygiene*, pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini berhasil mendapatkan respon yang dikalangan paramedis dan non medis

#### **Keterbatasan**

1. Pemilihan responden yang terbatas hanya pada satu rumah sakit dapat mengurangi kemampuan generalisasi hasil penelitian, artinya jika digunakan untuk menganalisis paramedis dan non medis pada rumah sakit lain belum tentu hasilnya sama dengan penelitian ini. Perlu diadakannya penelitian kembali tentang permasalahan kepuasan kerja dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:
  - a. Item pertanyaan kuesioner diperbaiki.
  - b. Menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti, budaya organisasi, komitmen organisasi, jiwa kepemimpinan dan variabel lainnya.
  - c. Mengambil lebih dari satu objek penelitian rumah sakit lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi dan *hygiene* terhadap kepuasan kerja pada RSUD Dr. Iskak Tulungagung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan Dr. Iskak Tulungagung secara umum mencapai kriteria tinggi. Dari hasil tersebut pada

- indikator-indikator motivasi seperti dorongan yang dimiliki karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan program rumah sakit yang sesuai dengan harapan. Indikator bahwa pekerjaannya diakui oleh atasannya serta rumah sakit memberikan kesempatan untuk mengembang diri. Dimensi kebutuhan akan hubungan pada motivasi kerja menjadi dimensi dengan kriteria tinggi, hal tersebut memberikan gambaran bahwa kebutuhan akan hubungan RSUD Dr. Iskak Tulungagung baik dan perlu untuk dipertahankan. Dimana dalam pengujian hipotesis Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,595 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,6620 , artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Dr. Iskak Tulungagung.
2. *Hygiene* karyawan RSUD Dr. Iskak Tulungagung secara keseluruhan sudah baik pada kriteria tinggi. Hasil penelitian mengenai masing-masing dimensi pada *hygiene* menunjukkan tanggapan responden terhadap masing-masing indikator penelitian. Pada dimensi persepsi responden yang berkaitan dengan pekerjaan, indikator gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaannya merupakan skor terendah dari keseluruhan indikator *hygiene*. berdasarkan hal tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian besar karyawan kurang puas terhadap imbal jasa yang diberikan rumah sakit. Indikator tersebut perlu mendapat perhatian karena sebagian besar karyawan RSUD Dr. Iskak Tulungagung kurang merasa puas dengan imbalan jasa yang diberikan rumah sakit. Kesesuaian antara penghasilan dan tunjangan yang diberikan rumah sakit dengan kondisi pekerjaan karyawan RSUD Dr. Iskak Tulungagung merupakan indikator dengan skor terendah dari keseluruhan indikator *hygiene*, berdasarkan hal tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian besar karyawan kurang puas terhadap imbal jasa yang diberikan rumah sakit. Sedangkan dalam pengujian hipotesis Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,934 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1.6620 , artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Dr. Iskak Tulungagung.
  3. kepuasan kerja karyawan RSUD Dr. Iskak Tulungagung secara keseluruhan sudah baik dengan mencapai kriteria tinggi. Pada dimensi kepuasan kerja indikator mengenai peralatan dirumah sakit sangat mendukung, memerlukan perhatian lebih dari rumah sakit, hal ini dikarenakan indikator tersebut memperoleh skor terendah. Dimana dalam pengujian hipotesis dalam penelitian tersebut Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 279,793, lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,72. secara bersama-sama variabel independent berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dr. Iskak Tulungagung.
  4. Berdasarkan hasil olah data menggunakan analisis statistik disimpulkan bahwa analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 86,4 persen. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 86,4 persen perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kepuasan kerja dipengaruhi oleh model penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 13,6 persen dijelaskan oleh *error* dan variabel lain di luar model.

### Saran

1. Faktor motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dari itu pihak Rumah Sakit dr Iskak Tulungagung harus menjaga agar faktor motivasi seperti, pretasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk maju pada paramedis dan non medis tetap tinggi.



2. Faktor *hygiene* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, maka pihak Rumah Sakit dr Iskak Tulungagung harus menjaga agar faktor *hygiene* seperti, upah/gaji, keamanan, kondisi kerja, hubungan baik antara sesama rekan kerja dan atasan pada paramedis dan non medis tetap tinggi.
3. Faktor motivasi, *hygiene* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, maka pihak Rumah Sakit dr. Iskak Tulungagung harus mampu menjaga dan meningkatkan lagi faktor-faktor tersebut sehingga kepuasan kerja pada paramedis dan non medis mampu terpenuhi.
4. Penelitian mendatang perlu menambah variabel baru seperti budaya organisasi, komitmen organisasi dalam membahas kepuasan kerja agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikuntoro, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT RinekaCipta.
- As'ad, M., 2003. *Psikologi industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Debora, 2006. *Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta*, Jurnal FISIP Universitas Kristen Palangkaraya.
- Djarwanto dan Subagyo, 2000, *Statistik Induktif*. Edisi 4 Cetakan ke 4, Yogyakarta: BPFE.
- Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. 2003. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Surakarta*. Solo.
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Fuad Mas`ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Galih Pramono. 2004. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Batik Danarhadi Surakarta*. Skripsi di publikasikan. [www.digilib.uns.ac.id](http://www.digilib.uns.ac.id), diakses tanggal 09 November 2009.
- Gatot, Dewi Basmala dan Wiku Adisasmito. 2005. *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon* <http://www.journal.ui.ac.id/?hal=download&q=124>.
- Ghozali Imam., 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, James L. John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. *Organization*. 2000. Boston: McGraw-Hill Companies, inc
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations* New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin, Ricky W, 2006. *Manajemen*, Jilid 2, edisi tujuh, Erlangga, Jakarta. Kartono, Kartini. 1990. *Teori Kepribadian*. Bandung ; Alumni.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1999, *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan kedua, penerbit Bumi aksara, Bandung.

- Heidjrahman, Suad Husnan, 1997, *Manajemen Personalialia*, Edisi keempat, BPFE UGM, Yopgyakarta.
- Koesmono H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill Companies.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, New York: McGraw Hill.
- , 2006. *Perilaku organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andy, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- , 2005. *Perilaku dan Budaya Organosasi*, Cetakan Pertama,PT.RefikaAditama, Bandung.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Nuzsep Almigo. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*. Vol. 1, No. 1, Desember 2004
- Purwanto dan Wahyuddin. 2007. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo
- Robbinss Stephen P., 1996 . *Organizational Behavior* (Terjemahan) jilid 1, Edisi Ketuju PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- , 2001. *Organizational Behavior* (Terjemahan) jilid 2, Edisi Kedelapan PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- , 2003. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- ,2003.*Organizational behavior*. New jersey: prentice hall.
- Siagian p. Sondang p, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas, Jakarta
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*,Cetakan keempat, Bandung.
- Sugiono, 2000, *Metode Penelitian*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- , 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- , 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan KinerjaPerusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 19 April 2010
- Vecchio ,Robert P.1995. *Organizational Behavior*. Florida: The Dyden Press.
- Yulinda, Sri Wulan Harlyanty, 2009. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa BersamaBumi Putera 1912 Cabang Setiabudi Medan*, Jurnal Staf Pengajar FEUSU, Alumni Departemen Manajemen FE USU.