

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS
RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG)**

Riski Damayanti¹, Agustina Hanafi², & Afriyadi Cahyadi³

ABSTRACT

This study aims to know how much the influence of job satisfaction on the Employees performance of Non Medical Employees of Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Job satisfaction is a happy emotional state or a positive emotion that comes from an assessment of work or a person's work experience that can effect the performance of employees, either directly or indirectly. This research is descriptive research with quantitative approach. The population used was 40 respondents. The result of this study indicate that there is the influence between the job satisfaction on the Employees performance of Non Medical Employees of Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. This was proved by t_{count} the percentage of $(2,309) > t_{table}$ $(2,024)$ with a significance of $0,026$ smaller than $\alpha 0,05$ $(0,026 < \alpha 0,05)$.

Keywords: *Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

² Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

³ Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Obyek penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit (RS) Islam Siti Khadijah Palembang. RS Islam Siti Khadijah Palembang dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu rumah sakit swasta yang cukup besar di kota Palembang. RS Islam Siti Khadijah Palembang mempunyai jumlah karyawan yang banyak, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus profesional agar tidak terjadi masalah di internal perusahaan yang berkaitan dengan karyawan atau tenaga kerja yang tentu akan berakibat terhadap kinerja di rumah sakit.

Berikut adalah data Rekap Absensi Karyawan dan Rekap Jumlah Karyawan Keluar di RS Islam Siti Khadijah tahun 2016, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1. Rekap Absensi Karyawan di RS Islam Siti Khadijah Tahun 2016 (Orang)

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Januari	1	1	3	0	5
Februari	0	0	0	0	0
Maret	0	0	0	0	0
April	0	1	1	0	2
Mei	0	0	2	2	4
Juni	0	0	2	0	2
Juli	0	0	0	0	0
Agustus	0	0	1	1	2
September	0	0	0	0	0
Oktober	0	0	2	0	2
November	0	0	1	0	1
Desember	0	1	1	0	2

Sumber : Bagian SDM dan Kepegawaian RSI Siti Khadijah Palembang

Berdasarkan Tabel 1. diatas, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada RS Islam Siti Khadijah Palembang sangat rendah. Dimana terlihat pada bulan februari, maret, juli dan September semua karyawan bahkan tidak ada yang absensi. Hal ini mengindikasikan adanya kesadaran dari karyawan untuk memberikan kinerja yang baik pada pekerjaannya dengan cara tidak melanggar absensi.

Tabel 2. Rekap Jumlah Karyawan Keluar di RS Islam Siti Khadijah Tahun 2016 (Orang)

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar (orang)	Karyawan Keluar (%)
Januari	70	0	0.00
Februari	70	2	2.86
Maret	68	0	0.00
April	68	2	2.94
Mei	66	1	1.52
Juni	65	4	6.15
Juli	61	1	1.64
Agustus	60	1	1.67
September	59	1	1.69
Oktober	58	1	1.72
November	57	6	10.53
Desember	51	2	3.92
Jumlah	753	21	2.79
Rata-rata/bulan	62.75	4.3	6.86

Sumber : Bagian SDM dan Kepegawaian RSI Siti Khadijah Palembang

Robbins dan Judge (2015) menyatakan ada beberapa respons karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu; keluar, suara, kesetiaan dan pengabaian. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk berkomitmen dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan Tabel 2. diatas, memperlihatkan salah satu respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu tingkat keluar karyawan yang cukup besar pada tahun 2016 sebesar rata-rata 4,3 persen yang apabila dibandingkan dengan jumlah rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar 62,75 persen, terlihat bahwa perbandingan antara jumlah karyawan dengan jumlah karyawan yang keluar cukup besar yaitu 6,86 persen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM dan Kepegawaian RS Islam Siti Khadijah Palembang menjelaskan bahwa alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya adalah karena tidak adanya kepastian karir yang diberikan pihak manajemen rumah sakit dikarenakan pihak manajemen tidak membuka lowongan menjadi karyawan tetap untuk beberapa tahun ke depan. Selain itu, lingkungan fisik pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk *professional*, sigap, dan cepat dalam penanganan setiap pasien yang datang ke rumah sakit.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di RS Islam Siti Khadijah Palembang. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen RS Islam Siti Khadijah Palembang untuk memperhatikan kedua faktor tersebut.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja berdampak Terhadap Kinerja Karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya”.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), Kelima dimensi tersebut adalah:

1. *Pekerjaan itu sendiri* adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
2. *Pendapatan/gaji* adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
3. *Kesempatan promosi* adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
4. *Pengawasan* adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
5. *Rekan kerja* adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

Kinerja

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain: 1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan

terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. 2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. 3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia. 4) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. 5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

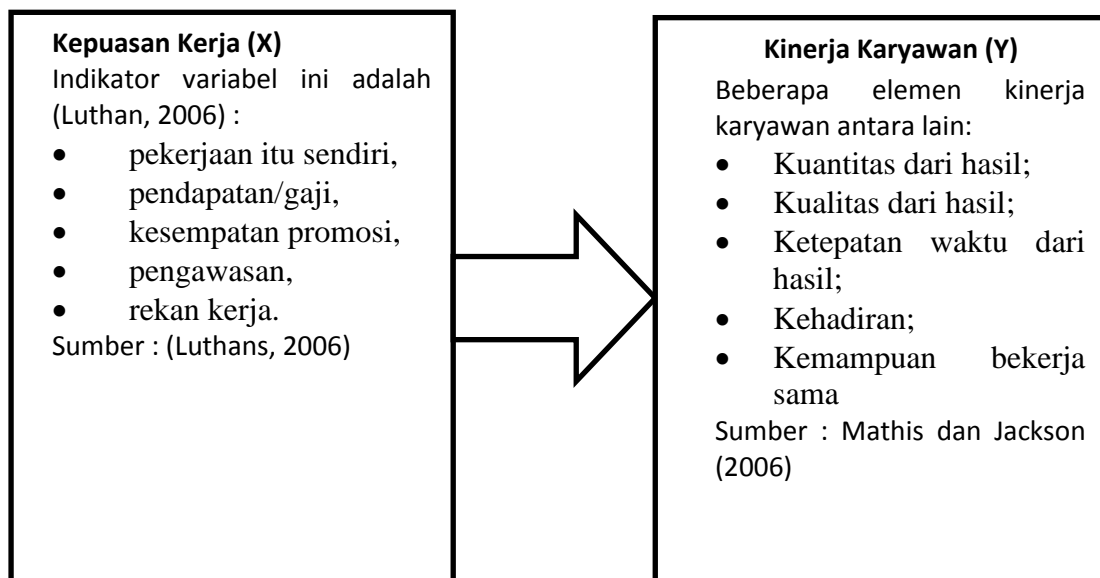
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dari uraian diatas dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Islam Siti Khadijah Palembang”.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kausal, yaitu “Penelitian Hubungan Sebab-Akibat” yaitu penelitian untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara faktor tertentu yang mungkin menjadi penyebab gejala yang diselidiki. Adapun perusahaan yang akan dijadikan obyek penelitian adalah RS Islam Siti Khadijah Palembang, Jl. Demang Lebar Daun, Lorok Pakjo, Ilir Barat, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30137. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kepuasan kerja sedangkan variabel dependen menggunakan kinerja karyawan RS Islam Siti Khadijah Palembang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif yang berasal dari kuesioner, kemudian diolah menjadi data kuantitatif menggunakan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS. Sumber data penelitian berasal dari data primer yang didapatkan dari Bagian SDM dan Kepegawaian RS Islam Siti Khadijah Palembang.

Populasi dan Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 40 orang. Responden tersebut adalah Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan secara tertulis, sedangkan instrumen penelitian adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian ini yang disebarkan kepada seluruh karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi sederhana. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Sugiyono (2014), instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r > 0,3$, sebaliknya tidak valid jika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r < 0,3$.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian akan dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Alpha Cronbach* yaitu suatu instrumen dikatakan reliabel, apabila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ Sugiyono (2014).

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji ini dilakukan untuk menguji signifikansi seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hipotesis pada uji t adalah: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima atau variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 3. Tingkat Korelasi

Interval Koefisien (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

Definisi Operasional Variabel

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X ₂)	Pekerjaan itu sendiri	1. Kepuasan terhadap kesesuaian akan jenis pekerjaan yang dilakukan 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan	Ordinal
	Pendapatan/gaji	1. Kepuasan akan kesesuaian gaji dan kenaikan gaji yang diterima	Ordinal
	Kesempatan promosi	1. Kepuasan akan adanya kesempatan promosi	Ordinal
	Pengawasan	1. Kepuasan akan interaksi dengan atasan dan fungsi dari atasan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Rekan kerja	1. Kepuasan akan interaksi dengan sesama rekan kerja	Ordinal
	Kuantitas dari hasil	1. Jumlah Jam Kerja yang diberikan dapat dipenuhi sesuai dengan waktu yang ditentukan	Ordinal
	Kualitas dari hasil	1. Melakukan pekerjaan dengan teliti dan sesuai standar operasional kerja	Ordinal

Bersambung

Lanjutan

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
---------------------	---------	-----------	------------------

	2. Pekerjaan yang dilakukan terbukti dapat memberikan manfaat bagi pasien dan rumah sakit	
Ketepatan waktu dari hasil	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan	Ordinal
Kehadiran	1. Tingkat Ketidakhadiran yang rendah	Ordinal
	2. Tingkat Keterlambatan datang yang rendah	
Kemampuan bekerja sama	1. Memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan	Ordinal
	2. Menciptakan hasil kerja maksimal dengan cara bekerja sama dalam mengembangkan ide dan gagasan	
	3. Saling menghargai dan keterbukaan dalam menyampaikan pendapat dan kritik terhadap orang lain	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16 sebagai alat bantu. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh unsur- unsur pertanyaan atau kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Hal ini terlihat bahwa semua item memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari pada *r* table (*r* hitung > *r* table) yakni diatas 0,320 yang merupakan nilai dari *r* table dengan nilai signifikan α 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $40-2=38$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (N=40)

Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table ($\alpha=5\%$)	Keterangan
1	0,803	0,320	Valid
2	0,855	0,320	Valid
3	0,887	0,320	Valid
4	0,640	0,320	Valid
5	0,899	0,320	Valid
6	0,808	0,320	Valid
7	0,527	0,320	Valid
8	0,913	0,320	Valid
9	0,911	0,320	Valid
10	0,913	0,320	Valid

Bersambung

Lanjutan

Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table ($\alpha=5\%$)	Keterangan
11	0,887	0,320	Valid
12	0,865	0,320	Valid

13	0,865	0,320	Valid
14	0,865	0,320	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja (N=40)

Pertanyaan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	0,588	0,320	Valid
2	0,321	0,320	Valid
3	0,321	0,320	Valid
4	0,337	0,320	Valid
5	0,910	0,320	Valid
6	0,883	0,320	Valid
7	0,713	0,320	Valid
8	0,602	0,320	Valid
9	0,602	0,320	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan bahwa nilai alpha dari variabel X sebesar 0,996 dan nilai alpha dari variabel Y sebesar 0,755 . Dari variabel X dan variabel Y didapatkan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti seluruh item pertanyaan untuk masing- masing variabel penelitian sudah reliabel dan telah layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
Kepuasan Kerja(X)	0,996	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	Reliabel

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Koefisien

Model		Koefisien Tidak Standar		T	Signifikan
		B	Beta		
1	(Constant)	34,733		26,055	0,000
	Kepuasan Kerja	0,062	0,351	2,309	0,026

a. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada pengujian regresi linier sederhana di dapatkan hasil $Y = 34,733 + 0,062X + e$, membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan dengan nilai konstanta (a) sebesar 34,733. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X) atau Kepuasan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 34,733. Koefisien Regresi (b) = 0,062. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X (Kepuasan Kerja) sebesar satu, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,062.

Berdasarkan persamaan, dapat dianalisis bahwa : nilai konstanta sebesar 10,919 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 10,919 dengan satuan asumsi bahwa variabel disiplin kerja saat ini dalam keadaan konstan/tetap.

Koefisien regresi variabel X sebesar 0,768 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,768. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil perhitungan Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Hasil Uji Parsial atau Signifikansi

Variabel Independen	t hitung	t table	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	2,309	2,024	0,026	Signifikan

Pada tabel 9. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t diketahui bahwa hipotesis diterima, artinya variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar (2,309) > t_{tabel} (2,024) dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 (0,026 < 0,05), hal ini berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, **maka dengan kata lain hipotesis diterima.**

Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi(R²)

Tabel 10. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi(R²)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	7,788	2,026	0,000	Signifikan

Tabel 10. Hasil penelitian pada uji korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²) diketahui bahwa nilai r sebagai koefisien korelasi sebesar 0,621 yang artinya dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan dan nilai R square/koefisien determinasi ialah sebesar 0,402 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan non medis (variabel Y) dalam menerangkan variabel kepuasan kerja (variabel X) sebesar 40,2 % dan sisanya 59,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, stres kerja, kepemimpinan dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa : Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

1. Pimpinan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan seperti mempertimbangkan imbalan atau gaji karyawan sesuai dengan usaha yang sudah dilakukan karyawan. Selain itu, Pihak pimpinan seharusnya bisa lebih tegas terhadap para karyawan yang sering kali terlambat dan absen. Kepuasan Kerja yang tercipta sudah dikatakan

baik namun perlu ditingkatkan lagi agar dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu penelitian selanjutnya serta menjadi bahan referensi penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja, maupun sebagai bahan informasi atau kajian dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Daftar Pustaka

- A.H. Maslow, Frederick Herzberg, dan David McClelland. (2014). *Job Satisfaction Theory*. Harvard Business Press
- Akbar, D. R. (2014). Pengaruh Kemampuan , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Volume 02, Nomor 1, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Airlangga Surabaya.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Chandraningtyas, I., Musadieq, M. Al, & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt . Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing Di Pt . Sasa Inti Probolinggo), 32–43. *Jurnal Profit*, Volume 06, Nomor 2, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Cornick. Mc dan Tiffin. (2003). *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- Davis, Keith & John W. Newstorm. (2008). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedelapan. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2013). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, Marihot T.E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar, 135–142. *Jurnal Manajemen Strategi, dan Kewirausahaan*, Volume 07, Nomor 2, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl. (2005). *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Laksmi Riani, Asri. (2013). *Manajemen SDM Masa Kini*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lumantow, R.Y., Tewel, B., & Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt . Deho Canning Company Bitung, 3(1), 717–726. *Jurnal EMBA*, Volume 03, Nomor 1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Margono. (2010). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). Human Resource Management alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Nelson, D. L., Quick, J. C. (2006). *Understanding Organizational Behavior. USA : Thomson South Western.*
- Noor, N. N. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya), 31(1), 9–15. Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 31, Nomor 1, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Palagia, M., & Brasit, N. (2012). Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak, 1(1), 73–78. Jurnal Analisis, Volume 01, Nomor 1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi keenambelas. Jakarta : PT Indeks Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, Hendry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Edisi Keenambelas. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna (2014). Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta : Pustaka Baru Press