

PENGARUH KOMPENSASI, HUBUNGAN INTERPERSONAL, KESEMPATAN BERPRESTASI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANGIL

Liemgiani

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Wisnuwardhana Malang

Email: liemgiani15@gmail.com

Abstract, *In fact, the effectiveness and productivity of an organization is greatly affected by job satisfaction. Conversely, job dissatisfaction will cause a decrease in enthusiasm and enthusiasm for work. The number of cases of work strikes lately, irrespective of the motives of each individual, implies employee dissatisfaction with the organization. This is certainly very disturbing the effectiveness of the company as a form of organization. One program that needs to be considered in the context of optimizing human resources is to meet job satisfaction. With the fulfillment of job satisfaction, individual employees will try to improve their abilities. The success or failure of an organization depends on the ability of the organization to provide job satisfaction to its employees. The purpose of this study (1) To determine the simultaneous influence of compensation variables, interpersonal relationships, opportunities for achievement, and work conditions affect employee job satisfaction at the Bangil District General Hospital. (2) To determine the partial effect of compensation variables, interpersonal relations, opportunities for achievement, and work conditions affect employee job satisfaction at the Bangil District General Hospital. The results showed that simultaneous compensation variables, interpersonal relationships, achievement opportunities and working conditions have a significant influence on employee job satisfaction in Bangil District General Hospital, while partially the compensation variables, interpersonal relationships and working conditions have an influence on employee job satisfaction at General Hospitals Bangil area.*

Keywords: *Compensation, Interpersonal Relationships, opportunities for achievement, working conditions and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Pada kenyataannya, efektifitas dan produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja (Nitisemito; 2013:97). Banyaknya kasus-kasus

pemogokan kerja akhir-akhir ini, terlepas dari apapun motif masing-masing individu mengisyaratkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tersebut. Hal ini tentunya sangat mengganggu efektifitas perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi. Salah satu

program yang perlu diperhatikan dalam rangka optimalisasi sumber daya manusia adalah dengan memenuhi kepuasan kerjanya. Dengan adanya pemenuhan kepuasan kerja, maka karyawan secara individual akan berusaha meningkatkan kemampuannya. Sukses tidaknya suatu organisasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya.

Kepuasan kerja adalah istilah yang menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan para karyawannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kehidupan individu yang bersangkutan, dapat memperbaiki sikap dan perilaku kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan cukup penting, karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produktivitas dan mengurangi biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentunya akan menikmati hasil secara maksimal dari organisasi tersebut serta akan naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan.

Peranan rumah sakit selain merupakan organisasi yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan masyarakat juga memiliki unsur-unsur seperti halnya organisasi atau perusahaan pada umumnya. Artinya, rumah sakit juga harus berusaha untuk dapat memenuhi, merasakan, dan melayani setiap keinginan serta kebutuhan para pemakai jasa pelayanan rumah sakit tersebut, yaitu senantiasa memperhatikan setiap keluhan, pertanyaan maupun opini yang datang dari para pemakai jasa rumah sakit tersebut. Sebab, masalah kesehatan adalah suatu hal yang penting dan merupakan suatu kebutuhan utama. Peranan rumah sakit yang dulunya hanya memberikan pelayanan yang bersifat penyembuhan belaka, saat ini berkembang ke arah pelayanan yang menyeluruh dan terintegrasi. Hal tersebut merupakan upaya peningkatan kesehatan yang serasi, yaitu kepada pelayanan kesehatan yang terbaik agar mampu memberikan kepuasan kepada para pasien yang menggunakan fasilitas jasa pelayanan di rumah sakit tersebut.

Dikeluarkannya UU Nomor: 23/1992, yang menyatakan bahwa rumah sakit di Indonesia diijinkan berbadan hukum perseorangan dengan ketentuan diijinkannya investor asing serta tenaga medis asing masuk ke Indonesia. Hal tersebut menyebabkan jumlah rumah sakit pemerintah dan swasta bahkan asing semakin bertambah. Pada tahun 1997 di Indonesia terdapat 1.039 buah rumah sakit, yang menunjukkan

sebanyak 43% atau 439 buah adalah rumah sakit swasta dan sebanyak 56% atau 600 buah adalah rumah sakit milik pemerintah.

RSUD Bangil didirikan pada saat perang kemerdekaan RI, yang dalam perjalanannya mengalami perkembangan yang baik dan prasarananya. Pada tahun 1997 dibangun gedung yang terdiri dari ruang operasi dan ruang rontgen serta ruang perawatan laki-laki dan perempuan, namun secara administrasi sampai dengan akhir PELITA III belum dapat pengakuan dari Departemen Kesehatan RI. Dengan segala daya dan upaya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Kabupaten Pasuruan berusaha agar RSUD Bangil segera mempunyai hukum landasan resmi dari pusat sebagai sarana penunjang untuk mempercepat laju perkembangan dan pembangunan dengan bantuan dari APBD I dan APBN.

Berkaitan dengan berbagai hal yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini akan ditekankan pada perawat yang pekerjaannya berhadapan langsung dengan pasien atau pengguna fasilitas jasa pelayanan rumah sakit, yang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien atau pengguna jasa fasilitas rumah sakit tersebut. Jumlah karyawan keseluruhan karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil yang terdiri dari karyawan medis yaitu dokter, perawat dan pembantu perawat sebanyak 142 orang, dalam hal ini mayoritas adalah jumlah

karyawan medisnya, yang rentan terhadap ketidakpuasan kerja selanjutnya akan berdampak kepada hasil pelayanannya terutama kepada pengguna jasa layanan rumah sakit tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat yang ada, dapat diketahui adanya ketidakpuasan dalam diri karyawan yaitu terhadap kompensasi yang diterima, mereka merasa besarnya kompensasi dirasa masih kurang, bahkan nilainya masih lebih kecil dari rumah sakit lain dengan tugas dan tanggung jawab yang sama. Jika kondisi ini diabaikan oleh manajemen rumah sakit, maka akan berdampak pada hasil kerja berupa layanan yang diberikan oleh perawat kepada pasien.

Layanan di suatu rumah sakit dikatakan baik atau tidak tercermin dari bagaimana cara karyawan memberikan pelayanan kepada pengguna jasa, terutama akan tercermin dari sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sikap karyawan tersebut dipengaruhi oleh bagaimana perasaan karyawan tersebut dalam menyikapi pekerjaannya (As'ad, 2012:104). Seorang karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan profesional bila sudah terpenuhi kepuasan kerjanya. Seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila faktor-faktor seperti kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi dan kondisi kerja yang dia inginkan telah diperoleh.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian adalah: Untuk mengetahui pengaruh variabel

kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi serta kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Bangil.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Simamora (2017) “kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi”. Pada umumnya, bentuk kompensasi ini adalah finansial, karena pengeluaran moneter seperti itu bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguh (kewajiban di kemudian hari). Gaji merupakan contoh pembayaran segera (*immediate payment*), sedangkan pensiun atau pembagian laba merupakan pembayaran tertangguh (*deferred payment*). Kompensasi bisa langsung ataupun dalam bentuk non finansial contoh ; tugas yang menarik dan kebijakan yang sehat. Hasibuan (2017) membedakan bentuk kompensasi menjadi dua, yaitu “kompensasi langsung yang berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung yang berupa pemberian kesejahteraan karyawan”. Pada umumnya gaji berarti pembayaran tetap secara bulanan/mingguan untuk karyawan vertikal, administratif, manajerial dan profesional. Sedangkan “upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan”. (Handoko,2014).

Kompensasi non finansial merupakan bentuk-bentuk kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Walaupun tidak berkaitan langsung ke prestasi kerja, pemberian kompensasi tidak langsung ini memberikan nilai penting tersendiri dikarenakan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, jaminan masa depan, dan kelangsungan hidup mereka di organisasi tempat mereka bekerja. Pembinaan keamanan dan kesehatan karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi non finansial yang sangat penting dalam organisasi. Keadaan aman dan sehat dari seseorang karyawan tercermin dalam sikap individu dan aktifitas organisasional karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2013).

Simamora (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa generalisasi lain yang dapat diterapkan agar program tunjangan memberikan kontribusi bagi organisasi diantaranya adalah: (a) Tunjangan karyawan harus memuaskan kebutuhan nyata (b) Tunjangan harus dibatasi pada aktifitas-aktifitas dimana kelompok lebih efisien daripada individu (c) Program tunjangan haruslah berisikan oleh fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan adaptasi dengan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang bermacam-macam (d) Jika perusahaan ingin meraih apresiasi dari jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik (e) Biaya tunjangan ini harus dapat dikalkulasi

dan harus dibuat pendanaan yang sehat.

Motivasi

Widjaja (2010) menjelaskan bahwa "Daya dorong yang ada di dalam diri seseorang sering disebut motif". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Siagian (2014) menyebutkan bahwa dalam motivasi terdapat tiga komponen utama yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Siagian (2014) menjelaskan bahwa "Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi timbul dari dalam diri seseorang apabila ia merasa ada kekurangan dalam dirinya". Kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan semestinya dapat dimiliki baik dalam arti fisiologis maupun psikologis.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2014) bahwa "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individual untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kemudian Siagian (2014) menjelaskan bahwa "Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah "keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya". Pendapat hampir sama dikemukakan oleh Siagian (2014) bahwa "kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya".

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut (As'ad ; 2012:115): (1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan (2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan

dengan atasannya maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya (3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya (4) Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya, (As'ad ; 2012:115).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka model hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. H_o : Kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi, dan kondisi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
 H_a : Kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. H_o : Kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi, dan kondisi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : Kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi, dan kondisi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE

Jenis Penelitian

Singarimbun (2011) yang menjelaskan penelitian *explanatory* sebagai berikut, apabila data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian *explanatory* (penjelasan).

Populasi dan Sampel Penelitian

Singarimbun dan Effendi (2011) yang menyatakan bahwa "populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga". Pada penelitian ini populasinya adalah keseluruhan karyawan Rumah sakit Umum Daerah (RSUD) Bangil. Populasi Rumah sakit Umum Daerah (RSUD) Bangil sejumlah 142 orang Dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut :

Error! Objects cannot be created from editing field codes. = 59 orang

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 59 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan

sampel acak sederhana (*simple random sampling*), dimana setiap responden mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

a : konstanta

b : bilangan koefisien

X₁ : Kompensasi

X₂ : Hubungan Inter Personal

X₃ : Kesempatan berprestasi

X₄ : Kondisi Kerja

e : tingkat kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Perhitungan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 11.5 for windows. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi perhitungannya :

Tabel 1. Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	b	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	3,108			
Kompensasi	0,298	2,724	0,008	Signifikan
Hubungan interpersonal	0,551	4,365	0,000	Signifikan
Kesempatan berprestasi	0,078	0,754	0,453	Tidak Signifikan
Kondisi kerja	0,310	2,541	0,013	Signifikan
α	: 5 %			
R	: 0.705			
R Square	: 0.498			
F hitung	: 23,036			
Sig. F	: 0.000			

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018

Sedangkan Model regresi selengkapnya dari pengujian tersebut sebagai berikut:

$$Y = 3,108 + 0,298 X_1 + 0,551 X_2 + 0,078 X_3 + 0,310 X_4$$

Berdasarkan nilai dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta diperoleh sebesar 3,108 menunjukkan bahwa apabila kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi dan kondisi kerja tidak ada atau sama

dengan nol, maka kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil sebesar 3,108. Variabel kompensasi (X₁) memiliki koefisien garis regresi sebesar 0,298, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan satu prosen maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan kerja RSUD Bangil sebesar 29.8%.

Variabel hubungan interpersonal (X₂) memiliki koefisien

garis regresi sebesar 0,551, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel hubungan interpersonal mengalami kenaikan satu persen maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan kerja RSUD Bangil sebesar 55.1%. Variabel kesempatan berprestasi (X_3) memiliki koefisien garis regresi sebesar 0,078, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kesempatan berprestasi mengalami kenaikan satu persen maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan kerja RSUD Bangil sebesar 7.8%.

Variabel kondisi kerja (X_4) memiliki koefisien garis regresi sebesar 0,310 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kondisi kerja mengalami kenaikan satu persen maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan kerja RSUD Bangil sebesar 31.0%. Hasil perhitungan SPSS 11.0 for windows diketahui nilai R yang menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu sebesar 0.705. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil sebesar 70.5%.

Hasil SPSS 11.0 for windows diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.498. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya prosentase pengaruh kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil sebesar 49.8%. Sedangkan

sisanya yaitu sebesar 50.2% adalah variabel lain yang tidak diteliti yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil.

Pengujian Hipotesis Satu

Pengujian hipotesis satu digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi dan kondisi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil. Untuk membuktikan apakah secara simultan kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil digunakan uji F. Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui besarnya $F_{hitung} = 23,036$ dengan probabilitas (sig) sebesar 0,000. Nilai probabilitas (sig) tersebut $< \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil.

Pengujian Hipotesis Dua

Pengujian hipotesis dua digunakan untuk menganalisis tingkat signifikan pengaruh secara parsial kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil. Untuk membuktikan apakah secara parsial kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil digunakan uji t.

Pengujian hipotesis kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil diperoleh t_{hitung} sebesar 2,724 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,008. Nilai sig. $0,008 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil

Pengujian hipotesis hubungan interpersonal (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil diperoleh t_{hitung} sebesar 4,365 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,000. Nilai sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil

Pengujian hipotesis kesempatan berprestasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil diperoleh t_{hitung} sebesar 0,754 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,453. Nilai sig. $0,453 > \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesempatan berprestasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil

Pengujian hipotesis kondisi kerja (X_4) terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil diperoleh t_{hitung} sebesar 2,541 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,013. Nilai sig. $0,013 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah di interpretasikan dalam

uraian di atas, ternyata apabila dilihat pengaruh secara serentak maka kompensasi, hubungan interpersonal, kesempatan berprestasi dan kondisi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil. Hal ini dapat dikatakan bahwa untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil diperlukan suatu perhatian dari intitusi tentang kesetaraan kompensasi, adanya hubungan yang baik pada sesama pekerja, karyawan diberi kesempatan untuk berprestasi dan perlu didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan.

Apabila dianalisis secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, dengan adanya peningkatan atau perbaikan gaji, insentif dan tunjangan yang diberikan pada karyawan akan berdampak pada pemenuhan kebutuhan pokok karyawan dan keluarganya. Dengan dipenuhinya kebutuhan pokok melalui perbaikan pemberian gaji, insentif dan tunjangan maka karyawan akan merasa terpuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

Hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, hubungan kerja yang terjalin antar sesama karyawan dan antara karyawan dan pimpinan berjalan dengan baik akan mengakibatkan karyawan merasa senang dalam

melaksanakan pekerjaan. Semakin karyawan senang dalam melaksanakan pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

Kesempatan berprestasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk menunjang tingkat prestasi karyawan dibutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan serta adanya pengembangan karir bagi karyawan tersebut. Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan di RSUD Bangil pelaksanaannya belum diberikan pada semua karyawan dan jenjang karir bagi karyawan jangka waktunya terlalu lama. Hal ini yang menyebabkan kesempatan untuk berprestasi bagi karyawan terasa kurang sehingga karyawan belum terpuaskan.

Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Bangil. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sarana peralatan kerja yang mendukung kegiatan operasional kerja karyawan dan tempat kerja yang bersih serta memberikan kenyamanan dapat memberikan kepuasan. Karena pada saat kondisi kerja yang ada sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan terasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M., 2012. *Psikologi Industri: Seni Ilmu SDM*. Yogyakarta: Liberty.
- Dharma, Agus. 1999. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Dojar, Hasnannul. 2000. *Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak)*, Thesis : Malang, Universitas Brawijaya
- Flippo, Edwin, B., 2000. *Manajemen Personalia*. Erlangga Alih Bahasa: Moh. Mahmud, Jakarta.
- Gistosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudito. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko Hani T., 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P., Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malhotra, Naresh, K., 1996, *Marketing Research*, Prentice Hall International Industri, London.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2016. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, PT. Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta.
- Siagian, S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. BP STIE YKPN. Yogyakarta.

Simamora, Henry 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung.
Singarimbun, Masri, Sofian Effendi.2011. *Metode*

Penelitian Survey. LP3ES. Jakarta.
Widjaja, AW. 2010. *Peranan Motivasi dalam Kepegawaian*. Jakarta: Pressindo.