

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

RSU PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo didirikan sejak tahun 1989 dalam bentuk pelayanan kesehatan yang berfokus pada Rumah Sakit Bedah, rumah sakit ini beralamatkan di JL Brigjend. Katamsno No 144A Purworejo. RSU PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kabupaten Purworejo.

Upaya peningkatan pelayanan terhadap pasien selalu senantiasa ditingkatkan oleh rumah sakit dan itu ditunjukkan dari Visi rumah sakit tersebut. Adapun Visi RSU PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo adalah meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara menyeluruh dan dengan tidak meninggalkan kepercayaan pelanggan, berupaya menjadi rumah sakit unggulan yang bisa menjadi mitra kesehatan sakinah serta dengan alur pelayanan yang sederhana dan efisien, penanganan yang jelas sehingga tidak mengurangi rasa ikatan ukhuwah sehingga terjalin kebersamaan dalam kesembuhan pasien. Sehingga dari visi yang dimiliki rumah sakit ini di sosialisasikan dalam mottonya yang berbunyi : SEJUK dengan kepanjangan Sederhana Efisien Jelas Ukhuwah Kebersamaan.

Misi RSU PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo:

1. Mengembangkan jaringan pelayanan Ukhuwah Islamiyah.

B. Gambaran Umum Tenaga Kerja di RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo

Pola ketenagakerjaan secara umum di RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo pada bulan November 2012 dapat dilihat pada tabel 4.1. dibawah ini.

Tabel 4.1.
Pola Ketenagakerjaan Berdasarkan Pendidikan dan Status Karyawan di RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo

No	Tenaga	Status Karyawan			Tingkat Pendidikan				
		Tetap	Tidak Tetap	Jumlah	SMP	SMA	DIII	S1	S2
1.	Dokter Spesialis	3	11	14	0	0	0	0	14
2.	Dokter Umum	7	1	8	0	0	0	7	1
3.	Dokter Gigi	1	1	2	0	0	0	2	1
4.	Perawat	60	2	62	0	0	45	7	0
5.	Bidan	4	0	4	0	0	4	0	0
6.	Asisten Perawat	11	0	11	0	20	1	0	0
7.	Fisioterapist	1	0	1	0	0	1	0	0
8.	Radiografer	3	0	3	0	0	3	0	0
9.	Analisis Laboratorium	2	2	4	0	0	5	7	0
10.	Tata Usaha / Administrasi	12	0	12	0	0	5	7	0
11.	Rekam Medis	3	0	3	0	1	1	1	0
12.	Apoteker	1	0	1	0	0	0	1	0
13.	Asisten Apoteker	3	0	3	0	0	3	0	0
14.	Staff Apotek	4	0	4	0	2	1	1	0
15.	Umum	11	0	11	1	9	0	1	0
16.	Gizi/Dapur	14	0	14	2	10	2	0	0
17.	Cleaning Service	17	0	17	2	15	0	0	0
18.	Satpam	7	0	7	1	6	0	0	0
19.	Rohaniawan	2	0	2	0	2	0	0	0
	Jumlah	166	17	183	6	65	70	27	15

Sumber: Bagian Tata Usaha RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo

Tabel 4.1. diatas menunjukkan jumlah tenaga medis, paramedis dan non medis (karyawan) yang ada di RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo berdasarkan status pegawai jumlah karyawan tetap sebanyak 166 atau 90,71% data tersebut menunjukkan bahwa masih lebih banyak karyawan dengan status tetap (*full time*) dibanding karyawan tidak tetap (*part time*) dengan

demikian diharapkan akan mampu memberikan layanan penuh kepada pasien. Sedangkan dari tingkat pendidikan karyawan rumah sakit banyak berlatar belakang pendidikan lulusan DIII dengan jumlah 70 orang atau 38,25% berdasarkan sebaran data yang ada jumlah karyawan yang lulusan DIII berasal dari tenaga perawat. Pada umumnya tenaga perawat berlatar belakang pendidikan DIII walaupun ada juga berlatar belakang S1, dengan semakin tinggi jenjang pendidikan dari karyawan diharapkan kualitas kerja mereka akan semakin baik.

C. Profil Objek dan Subjek Penelitian

1. Deskripsi Data

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan sebanyak 60 kuesioner kepada responden pada 12 - 27 November 2012. Pengisian kuesioner dilakukan disela – sela pekerjaan perawat, karena perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo bekerja dengan jam kerja bergantian sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama. Sedang pembagian kuesioner kepada responden dibantu oleh bagian Tata Usaha RSUD PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo. Peneliti telah menyamakan persepsi terlebih dahulu dengan Kepala Bagian dan staff Tata Usaha untuk diteruskan kepada responden supaya tidak terjadi penyimpangan dari tujuan penelitian. Jumlah kuesioner yang tersebar sebanyak 60 yang diberikan kepada responden dengan kriteria sebagai perawat dengan status sebagai karyawan tetap adapun kuesioner yang kembali sebanyak 53 kuesioner, yang cacat atau tidak bisa dianalisis 3

kuesioner sehingga hanya 50 kuesioner yang dapat digunakan untuk menganalisis data.

2. Demografi Responden

Berdasarkan data yang telah diterima, diperoleh data karakteristik demografi responden penelitian yang terdiri dari: jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja. Demografi responden disajikan pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja

No.	Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	Pria	12	24
	Wanita	38	76
2.	Usia (tahun):		
	23 – 26	21	42
	27 – 30	12	24
	31 – 34	15	30
	35 – 38	1	2
	39 – 42	0	0
	43 – 46	1	2
3.	Latar Belakang Pendidikan:		
	DIII	44	88
	S1	6	12
4.	Masa Kerja (tahun):		
	1 – 3	22	44
	4 – 6	15	30
	7 – 9	1	2
	10 – 12	8	16
	13 – 15	4	8

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.2. dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa perawat wanita berjumlah 38 orang (76%) artinya lebih banyak dibanding perawat pria yang berjumlah 12

orang (24%) hal ini bisa dijadikan pertimbangan bahwa ketertarikan pria memilih pekerjaan dibidang keperawatan lebih sedikit dibanding wanita. Namun disisi lain dibutuhkan tenaga perawat pria untuk menangani pasien pria sesuai dengan tuntunan syariat Islam. Sehingga hal ini bisa menjadi pertimbangan bagi rumah sakit untuk menambah melalui rekrutmen tenaga perawat pria. Sedangkan dari usia perawat ada 21 orang (42%) berusia antara 23 – 26 tahun, tingkat usia tersebut masih dalam kategori usia muda dan produktif sehingga akan sangat mendukung rumah sakit dalam memberikan layanan yang cepat dan sigap terhadap pasien, namun disisi lain pada usia tersebut tingkat keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover*) sangat tinggi sehingga hal ini perlu dipertimbangkan bagi rumah sakit untuk memenuhi apa yang diharapkan perawat sesuai dengan kemampuan rumah sakit yang bisa meminimalkan tingkat *turnover* tersebut. Sedangkan jenjang usia paling sedikit yaitu sebanyak 1 (0,02%) orang ada pada rentang usia 35 – 38 tahun dan 43 – 46 tahun. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan akhir bagi seorang perawat ada dua jenjang pendidikan yaitu DIII sebanyak 44 orang (88%) dan S1 sebanyak 6 orang (12%). Hal ini menunjukkan mayoritas perawat di rumah sakit ini masih berpendidikan akhir DIII diharapkan tentunya perawat yang ada bisa menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga bisa meningkatkan kualitas kerjanya. Adapun berdasarkan karakteristik lamanya bekerja sebanyak 22 orang (44%) perawat di rumahsakit ini bekerja antara 1 – 3 tahun, tentunya hal ini juga mempunyai keterkaitan

dengan karakteristik usia responden. Kurangnya pengalaman kerja yang ada tentunya akan sangat mempengaruhi kualitas kerja seorang perawat, diharapkan dengan diberikannya kesempatan untuk bisa mengikuti pelatihan atau seminar yang bisa menambah pengetahuan perawat tentunya akan menjadi penyeimbang kurangnya pengalaman kerja mereka.

D. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Penyajian rata – rata (mean) dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai rata – rata jawaban responden dari setiap item pertanyaan selama periode penelitian. Penyajian standar deviasi dimaksudkan memberikan gambaran mengenai besarnya variasi (penyimpangan) variabel selama periode penelitian. Berikut adalah ringkasan hasil analisis deskriptif dari variabel penelitian:

1. Lingkungan Kerja

Hasil olah data mean dan standar deviasi variabel lingkungan kerja seperti ditampilkan tabel 4.3. dibawah ini.

Tabel 4.3. Item Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X_1)	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja 1	3,7000	0,8144
Lingkungan kerja 2	2,7000	1,1294
Lingkungan kerja 3	3,0400	1,0683

Lingkungan Kerja (X ₁)	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja 4	2,6800	1,1507
Lingkungan kerja 5	3,1000	0,7890
Lingkungan kerja 6	2,7200	1,0309
Lingkungan kerja 7	3,3000	0,7354
Lingkungan kerja 8	3,1800	0,9833
Lingkungan kerja 9	3,4800	0,7624
Lingkungan kerja 10	2,6800	0,8192
Lingkungan kerja 11	3,1200	1,0029
Lingkungan kerja 12	4,1000	0,8631
Lingkungan kerja 13	3,2200	0,9538

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan indikator ke duabelas dari variabel lingkungan kerja mempunyai nilai mean atau rata – rata paling tinggi nilainya sebesar 4,1000 dan standar deviasi 0,8631. Sedangkan lingkungan kerja dengan indikator ke sepuluh memiliki mean atau rata – rata paling rendah sebesar 2,6800 dan standar deviasi 0,8192.

Hasil analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja ini adalah dengan N: 50, Mean: 3,0770 dan Standar Deviation: 0, 59384 sedangkan nilai minimum: 1,92 dan maximum: 4,33 selanjutnya dengan menggunakan rumus Rumus Sturges untuk menentukan interval dalam pengelompokkan kelas untuk menunjukkan berada dalam kelas yang mana rata – rata pendapat responden terhadap lingkungan kerjanya (Santoso,2009).

Rumus Sturges:

$$\text{Interval} = \frac{(\Sigma_{max} - \Sigma_{min})}{\Sigma_{kelas}}$$

$$\text{Interval} = (4,33 - 1,92)/5$$

Interval = 0,482 Merupakan nilai interval Lingkungan Kerja.

Tabel 4.4. dibawah ini akan menunjukkan kelas interval pendapat responden terhadap variabel lingkungan kerjanya.

Tabel 4.4. Deskriptif Lingkungan Kerja

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat Tidak Bagus	1,92 – 2,402
2	Tidak Bagus	2,403 – 2,885
3	Sedang	2,886 – 3,368
4	Bagus	3,369 – 3,851
5	Sangat Bagus	3,852 – 4,334

Sumber: Data Primer Diolah

Data hasil analisis statistik deskriptif tersebut diketahui bahwa jumlah observasi dalam penelitian (N) adalah 50, pada tabel 4.4. variabel lingkungan kerja terdapat rata – rata (mean) 3,0770 dengan standar deviasi 0,59384. Hal ini berarti lingkungan kerja di RSUD PKU Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo dalam kondisi sedang.

2. Komitmen Organisasi

Hasil olah data mean dan standar deviasi variabel komitmen organisasi seperti ditampilkan tabel 4.5. dibawah ini.

Tabel 4.5. Item Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi (X₂)	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi 1	4,0000	0,7825
Komitmen Organisasi 2	3,7800	0,7637
Komitmen Organisasi 3	2,9000	0,9091
Komitmen Organisasi 4	3,2600	0,6943
Komitmen Organisasi 5	3,8000	0,6999
Komitmen Organisasi 6	3,4200	0,7025
Komitmen Organisasi 7	3,5600	0,7045
Komitmen Organisasi 8	3,7800	0,6788
Komitmen Organisasi 9	3,2600	0,7775

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan indikator pertama dari variabel komitmen organisasi mempunyai nilai mean atau rata – rata paling tinggi nilainya sebesar 4,0000 dan standar deviasi 0,7825. Sedangkan dari variabel komitmen organisasi dengan indikator ke tiga memiliki mean atau rata – rata paling rendah sebesar 2,9000 dan standar deviasi 0,9091.

Hasil analisis deskriptif dari variabel komitmen organisasi ini adalah dengan N: 50, Mean: 3,5288 dan Standar Deviation: 0, 56335 sedangkan nilai minimum: 2,11 dan maximum: 4,78 selanjutnya dengan menggunakan rumus Rumus Sturges diperoleh besarnya kelas interval

variabel ini sebesar: 0,534. Berdasarkan nilai interval tersebut dan dibuat dalam lima kelas interval maka hasilnya seperti pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6. Deskriptif Komitmen Organisasi

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat Rendah	2,11 – 2,644
2	Rendah	2,645 – 3,180
3	Sedang	3,181 - 3,715
4	Tinggi	3,716 – 4,250
5	Sangat Tinggi	4,251 – 5,323

Sumber: Data Primer Diolah

Data hasil analisis statistik deskriptif tersebut diketahui bahwa jumlah observasi dalam penelitian (N) adalah 50, pada tabel 4.6. variabel komitmen organisasi terdapat rata – rata (mean) 3,5288 dengan standar deviasi 0,56335. Hal ini berarti komitmen organisasi dari persepsi perawat terhadap RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo dalam kondisi sedang.

3. Kepuasan Kerja

Hasil olah data mean dan standar deviasi variabel kepuasan kerja seperti ditampilkan tabel 4.7. dibawah ini.

Tabel 4.7. Item Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Y)	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja 1	2,8600	0,8809
Kepuasan Kerja 2	2,9000	0,9530
Kepuasan Kerja 3	3,7200	0,7010

Kepuasan Kerja (Y)	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja 4	4,0800	0,7783
Kepuasan Kerja 5	2,7800	0,8154
Kepuasan Kerja 6	2,8600	0,8332
Kepuasan Kerja 7	3,9000	0,8391
Kepuasan Kerja 8	3,5000	0,8391
Kepuasan Kerja 9	4,1200	0,5584
Kepuasan Kerja 10	3,8000	0,6389
Kepuasan Kerja 11	4,1000	0,6145
Kepuasan Kerja 12	3,0200	0,6543
Kepuasan Kerja 13	2,5800	0,9055
Kepuasan Kerja 14	3,4800	0,8389
Kepuasan Kerja 15	3,3000	1,0152
Kepuasan Kerja 16	3,3000	0,7071
Kepuasan Kerja 17	2,8800	0,7461
Kepuasan Kerja 18	3,5400	0,7343
Kepuasan Kerja 19	3,3800	0,8545
Kepuasan Kerja 20	3,6800	0,6833

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan indikator ke sembilan dari variabel kepuasan kerja mempunyai nilai mean atau rata – rata paling tinggi nilainya sebesar 4,1200 dan standar deviasi 0,5584. Sedangkan variabel kepuasan kerja dengan indikator ke tiga belas memiliki mean atau rata – rata paling rendah sebesar 2,5800 dan standar deviasi 0,9055.

Hasil analisis deskriptif dari variabel kepuasan kerja ini adalah dengan N: 50, Mean: 3,3890 dan Standar Deviation: 0, 44116 sedangkan nilai minimum: 2,15 dan maximum: 4,60 selanjutnya dengan

menggunakan rumus Rumus Sturges diperoleh besarnya kelas interval variabel ini sebesar: 0,49. Berdasarkan nilai interval tersebut dan dibuat dalam lima kelas interval maka hasilnya seperti pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8. Deskriptif Kepuasan Kerja

Skor	Keterangan	Interval
1	Sangat Tidak Puas	2,15 – 2,64
2	Tidak Puas	2,65 – 3,14
3	Sedang	3,15 – 3,64
4	Puas	3,65 – 4,14
5	Sangat Puas	4,15 – 4,64

Sumber: Data Primer Diolah

Data hasil analisis statistik deskriptif tersebut diketahui bahwa jumlah observasi dalam penelitian (N) adalah 50, pada tabel 4.8. variabel kepuasan kerja terdapat rata – rata (mean) 3,3890 dengan standar deviasi 0,44116. Hal ini berarti kepuasan kerja perawat RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo dalam kondisi sedang.

E. Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen

Penelitian yang menggunakan instrumen seperti kuesioner memerlukan pengukuran yang berkaitan dengan validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Hal tersebut sangat penting untuk menentukan apakah alat ukur tersebut dapat digunakan atau tidak dalam mengumpulkan data yang diperlukan sehingga bisa

didapat hasil pengujian hipotesis yang tepat sasaran. Untuk itu sangat diperlukan instrumen penelitian yang memiliki validitas dan reliabilitas.

1. Pengujian Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variasi yang diteliti secara tepat. Penelitian ini menggunakan tipe validitas konstruk (*Construct Validity*) dengan teknik *Product Moment*. Pengujian validitas dengan cara mengkorelasikan skor masing – masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan dalam suatu variabel. Apabila skor tersebut berkorelasi positif dan besarnya lebih dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. (Arikunto, 2006). Peneliti tidak menggunakan item pertanyaan yang tidak valid pada saat pengolahan data. Uji validitas dilakukan bersamaan dengan pengambilan data karena adanya keterbatasan waktu dan tenaga. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.9. berikut.

Tabel 4.9. Uji Validitas Data

Variabel	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X₁)		
X _{1.1}	0,4843	Valid
X _{1.2}	0,4819	Valid
X _{1.3}	0,6854	Valid
X _{1.4}	0,6690	Valid
X _{1.5}	0,4784	Valid

Variabel	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
X _{1.6}	0,5091	Valid
X _{1.7}	0,5670	Valid
X _{1.8}	0,5208	Valid
X _{1.9}	0,4049	Valid
X _{1.10}	0,4047	Valid
X _{1.11}	0,6128	Valid
X _{1.12}	0,2071	Tidak Valid
X _{1.13}	0,6075	Valid
Komitmen Organisasi (X₂)		
X _{2.1}	0,7433	Valid
X _{2.2}	0,7325	Valid
X _{2.3}	0,4836	Valid
X _{2.4}	0,6086	Valid
X _{2.5}	0,7311	Valid
X _{2.6}	0,6877	Valid
X _{2.7}	0,7752	Valid
X _{2.8}	0,6671	Valid
X _{2.9}	0,7181	Valid
Kepuasan Kerja (Y)		
Y _{1.1}	0,5565	Valid
Y _{1.2}	0,3352	Valid
Y _{1.3}	0,5204	Valid
Y _{1.4}	0,5225	Valid
Y _{1.5}	0,5739	Valid
Y _{1.6}	0,4829	Valid
Y _{1.7}	0,4462	Valid
Y _{1.8}	0,5210	Valid
Y _{1.9}	0,4749	Valid

Variabel	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
Y _{1.10}	0,5587	Valid
Y _{1.11}	0,5759	Valid
Y _{1.12}	0,4328	Valid
Y _{1.13}	0,4272	Valid
Y _{1.14}	0,5759	Valid
Y _{1.15}	0,4924	Valid
Y _{1.16}	0,5158	Valid
Y _{1.17}	0,5182	Valid
Y _{1.18}	0,6315	Valid
Y _{1.19}	0,4888	Valid
Y _{1.20}	0,3942	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai reliabel (konsisten). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Arikunto, 2006). Dimana syarat minimal suatu instrumen dikatakan reliabel adalah jika mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,8596	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,9036	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,8847	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terbukti reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

F. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sekaligus mengetahui persamaan regresinya. Perhitungan dilakukan dengan dibantu Program SPSS versi 17.0 *for windows*.

Pengujian yang dilakukan tersebut secara langsung menunjukkan bahwa persamaan matematis untuk model regresi berganda dapat digunakan sebagai peramalan terhadap pengambilan keputusan.

Tabel 4.11. Uji Regresi Berganda

Variabel bebas	Koefisien regresi	Signifikan
Constanta		0,001
Lingkungan Kerja	0.333	0.001
Komitmen Organisasi	0.619	0.000

Sumber: Data Primer Diolah.

Hasil dari analisis regresi berganda yang ditunjukkan dalam tabel 4.11. diperoleh persamaan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.333 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 sehingga hipotesis pertama terdukung oleh penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja seperti penerangan, suhu dan sirkulasi udara, ukuran, tataletak dan privasi ruang kerja, kebersihan, kebisingan, penggunaan warna, peralatan kantor, dan keamanan kerja yang merupakan bagian dari lingkungan fisik ataupun hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dengan atasannya yang merupakan lingkungan non fisik penting diciptakan oleh manajemen rumah sakit karena kepuasan kerja perawat besar dipengaruhi oleh keberadaan lingkungan kerjanya.

- b. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja

Berdasarkan tabel nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0.619 dengan tingkat signifikansi 0.000 sehingga hipotesis kedua terdukung oleh penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan bahwa ketika perawat memiliki komitmen terhadap rumah sakit dimana mereka bekerja dengan nilai yang positif dan semakin tinggi maka akan berpengaruh positif pula terhadap kepuasan kerja mereka. Ketika

mereka bekerja dengan penuh dedikasi, ada kebanggaan akan tempat kerjanya yang baik, adanya kesamaan antara nilai yang dianut perusahaannya dengan nilai – nilai pribadinya, adanya rasa kebanggaan atas institusi dimana mereka bekerja, yakin pada kemampuannya, nilai perusahaan lebih baik dari perusahaan lain, adanya usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis, adanya keyakinan bahwa perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri. Maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. **Komitmen Organisasi lebih dominan terhadap Lingkungan Kerja**

Berdasarkan nilai koefisien regresi komitmen organisasi 0,619 yang lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja 0,333 maka hipotesis keempat tidak terdukung oleh penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dari persepsi perawat mempunyai peranan yang lebih besar berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja.

2. Ketepatan Model (*Goodness of Fit*)

a. Uji t

Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2007:84).

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing – masing (secara parsial) variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan yang dilakukan, didapat hasil sebagai berikut

Tabel 4.12.

Uji Signifikan (Uji t)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.917	.261		3.513	.001
Lingkungan Kerja	.247	.069	.333	3.581	.001
Komitmen Organisasi	.485	.073	.619	6.666	.000

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil pengolahan data untuk variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 3.581 dengan tingkat signifikan t hitung $0.001 \leq \text{level of significance } 5\% (\alpha=0,05)$ artinya variabel lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan perawat dalam bekerja merasakan dan berhadapan langsung dengan lingkungan kerja mereka dan ketika lingkungan kerja yang ada sesuai dengan yang mereka butuhkan maka akan membuat mereka merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar 6.666 dengan tingkat signifikan t hitung $0.000 \leq \text{level of}$

significance 5% ($\alpha=0,05$) artinya variabel komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Uji F (Anova)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2007).

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel – variabel yang terdiri dari lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.13.
Uji Nilai F

Model	Sum of Square	df	F	Signifinance
Regression	6,304	2	45,823	0,000
Residual	3,233	47		
Total	9, 536	49		

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS versi 17.0 *for windows* dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 45,823 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikan F hitung \leq *level of significance* 5% ($\alpha=0,05$) artinya variabel independen yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama

(simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

c. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berapa besarnya sumbangan dari lingkungan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variasi atau naik turunnya kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.14.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated
1	.813	.661	.647	.26226

Sumber: Data Primer Diolah

Dalam penelitian ini besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,647 (64,7%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 64,7% variasi perubahan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja disebabkan oleh variasi perubahan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

G. Pembahasan (*Interpretasi*)

Hasil tabulasi karakteristik responden penelitian diperoleh data sebagai berikut: berdasarkan jenis kelamin yang mengikuti penelitian ini

perawat wanita lebih banyak dibanding pria hal ini menggambarkan minat pria untuk menjadi perawat lebih kecil dibanding wanita. Sedangkan dari usia peserta penelitian dengan rentang usia 23 - 45 tahun , usia produktif masih mendominasi antara 23 – 26 tahun, dengan jumlah usia produktif yang tinggi hendaknya pelayanan yang diberikan kepada pasien lebih cepat dan tepat. Berdasarkan tingkat pendidikan akhir peserta responden mayoritas berpendidikan akhir DIII guna meningkatkan layanan kepada pasien hendaknya ada peningkatan jenjang studi dan adanya dukungan dari pihak manajemen rumah sakit. Mayoritas perawat bekerja kurang dari tiga tahun sehingga pengalaman kerja mereka masih sangat kurang hal ini akan berpengaruh terhadap pemberian layanan kepada pasien. Berbagi pengalaman dalam suatu forum pertemuan antar perawat tentunya akan menjadi media dalam berbagi pengalaman antara yang sudah lama bekerja kepada para perawat yang masih baru bekerja.

Analisi deskriptif yang dilakukan memberikan hasil bahwa variabel lingkungan kerja di RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo dalam kondisi sedang. Alasan perawat menilai lingkungan kerjanya baik secara fisik ataupun non fisik seperti disampaikan pihak manajemen RSUD Muhammadiyah Tunas Medika dalam hal ini Bapak Sudharta, A.Mk. selaku Kepala Bidang Keperawatan RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo dilatar belakangi oleh permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja fisik diantaranya ukuran ruangan kerja yang tidak representatif yaitu tidak seimbang nya luas ruangan dengan jumlah orang yang ada dalam

ruangan sehingga dirasa tidak nyaman bagi perawat dalam bekerja, namun hal ini terjadi manakala banyaknya tenaga perawat praktek lapangan dari berbagai perguruan tinggi keperawatan. Hal tersebut tentunya juga akan berdampak pada suhu udara yang ada dirasa cukup panas meskipun sudah adanya penyejuk ruangan. Sedangkan variabel komitmen organisasi dari persepsi perawat di RSUD Muhammadiyah Purworejo juga dalam kondisi sedang alasan menurut pihak manajemen rumah sakit karena sebagian besar dari tenaga perawat yang ada memiliki latar belakang nilai yang tidak sama dengan latar belakang nilai yang dijunjung oleh rumah sakit ini. Sebagai rumah sakit islam terlebih sebagai bagian dari amal usaha Muhammadiyah tentunya nilai yang dianut adalah nilai yang sesuai dengan ajaran Muhammadiyah. Untuk meminimalkan perbedaan nilai yang ada sudah banyak hal yang dilakukan manajemen rumah sakit diantaranya dengan melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan Pimpinan Daerah Muhammadiyah setempat dan menyelenggarakan pengajian – pengajian. Sedangkan variabel kepuasan kerja juga dalam kondisi sedang menurut manajemen rumah sakit dilatar belakangi oleh rendahnya gaji yang diterima perawat dari persepsi mereka yang berharap adanya kesetaraan gaji yang diterima dengan pegawai negeri sipil. Walaupun manajemen dalam setiap bulannya telah memberikan uang insentif kepada perawat berdasarkan jumlah pasien, insentif dibagi berdasarkan poin yang dinilai dari masa kerja, tingkat pendidikan dan keahlian / spesialisasi.

Berdasarkan uji validitas kuesioner menggunakan tipe validitas konstruk (*Construct Validity*) dengan teknik *Product Moment* diperoleh 12 item pertanyaan yang valid untuk instrumen lingkungan kerja, semua item pertanyaan valid untuk instrumen komitmen organisasi dan juga semua item pertanyaan valid untuk instrumen kepuasan kerja. Berdasarkan uji reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja, variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja sebesar dinyatakan reliabel.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif dan signifikansi sehingga hipotesis pertama didukung oleh penelitian ini, hal ini memiliki makna bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo. Begitupula nilai koefisien regresi komitmen organisasi bernilai positif dan signifikansi sehingga hipotesis kedua didukung oleh penelitian ini, maknanya variabel komitmen organisasi dari persepsi perawat memberikan pengaruh positif terhadap kenaikan kepuasan kerja perawat. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja perawat disebabkan semakin tingginya komitmen organisasi mereka. Karena nilai koefisien regresi komitmen organisasi yang lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja maka hipotesis keempat tidak didukung oleh penelitian ini. Hal ini memberi makna bahwa kenaikan kepuasan kerja perawat lebih banyak dipengaruhi oleh kenaikan komitmen mereka terhadap organisasinya.

Hasil pengolahan data untuk variabel lingkungan kerja dalam uji secara parsial pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel

lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan perawat dalam bekerja merasakan dan berhadapan langsung dengan lingkungan kerja mereka dan ketika lingkungan kerja yang ada sesuai dengan yang mereka butuhkan maka akan membuat mereka merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Budi (2011) dalam penelitian ini lingkungan kerja sebagai salah satu variabel berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan Fatonah dan Utami (2010) dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Selain itu penelitian dari Kusdharyanto (2008) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan variabel komitmen organisasi dalam pengujian secara parsial memberikan hasil bahwa variabel komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Perawat mempunyai komitmen terhadap organisasinya sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja dari perawat tersebut. Hasil ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatonah dan Utami (2010) dimana hasil penelitian ini komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data secara simultan dari variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi diperoleh hasil bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Maknanya ketika kedua variabel independen secara bersama – sama

mengalami kenaikan nilai maka akan mempengaruhi nilai variabel dependennya. Hasil ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatonah dan Utami (2010) dimana hasil penelitian ini lingkungan kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai Adjusted R^2 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variasi perubahan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja disebabkan oleh variasi perubahan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Dimungkinkan variasi perubahan variabel kepuasan kerja dalam prosentase yang lebih kecil dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang sudah ada yang dilakukan oleh Fatonah dan Utami (2010) mereka menggunakan variabel – variabel lain selain lingkungan kerja dan komitmen organisasi seperti kompensasi dan pengembangan karir sehingga dimungkinkan variabel – variabel ini bisa dikategorikan sebagai variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.