

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DARI PERSPEKTIF *HYGIENE THEORY* PADA PERAWAT NON PNS DI RSUD DR SOEDONO

Linggar Pramesti Studyninglias¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Dwi Murniyati³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
linggarpramesti02@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
aan.karunniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun
murniyati@unipma.ac.id

Abstract

Employees, as human resources, are considered an asset that needs to be managed properly by the organization. Human resource management must pay attention to employee satisfaction. The purpose of this study is to identify factors that influence job satisfaction from the perspective of hygiene theory in non-civil servant nurses at RSUD dr. Soedono Madiun City. Data were collected through questionnaires, and then processed using SmartPLS (Partial Least Square) software version 3.0. The results showed that supervision and working conditions had a positive and significant effect on the job satisfaction of non-PNS nurses. However, company policy, salary, relationship with co-workers, job security, work space and status do not have a significant effect on the job satisfaction of non-civil servant nurses at RSUD dr. Soedono City of Madiun.

Keywords: *Hygiene theory, company policy, salary, relationship with colleagues, supervision, working conditions, job security, work space, status, job satisfaction.*

Abstrak

Para karyawan, sebagai sumber daya manusia, dianggap sebagai aset yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan kepuasan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari perspektif hygiene theory pada perawat non PNS di RSUD dr. Soedono Kota Madiun. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan kemudian diolah menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan dan Kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat non PNS. Namun, Kebijakan perusahaan, Gaji, Hubungan Dengan Rekan Kerja, Keamanan Kerja, Ruang kerja dan Status tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para perawat non PNS di RSUD dr. Soedono Kota Madiun.

Kata Kunci: *Hygiene theory, kebijakan perusahaan, gaji, hubungan dengan teman, pengawasan, kondisi kerja, keamanan kerja, ruang kerja, status, kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang harus dikelola oleh pihak organisasi. bagian dari organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi diharapkan dapat menjadi kuat (Mas'ud, 2002). Anoraga & Widiyanti (1993), menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya ditentukan oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis pekerja. Menurut Robbins (2010), menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan terpenuhinya kebutuhan psikologis karyawan dan job satisfaction.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam menentukan seberapa jauh suatu organisasi mencapai tujuannya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya, dimana kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner, 2014). Namun kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, semakin tinggi aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan aspek kepuasan karyawan tidak terkecuali instansi kesehatan. Penelitian ini, meneliti tentang kepuasan kerja di RSUD dr. Soedono Madiun, terutama di perawat non PNS. Masalah kepuasan kerja di RSUD dr. Soedono Madiun merupakan masalah yang sangat penting untuk diperhatikan baik bagi pihak pengelola maupun pihak yayasan dalam menanganinya. Dalam menanganinya, karena kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam pelayanan dan organisasi/institusi (Mulyono et al., 2013).

No	Janis Tenaga	Status kepegawaian		Jumlah
		PNS	NON PNS	
1	Perawat	326	128	454

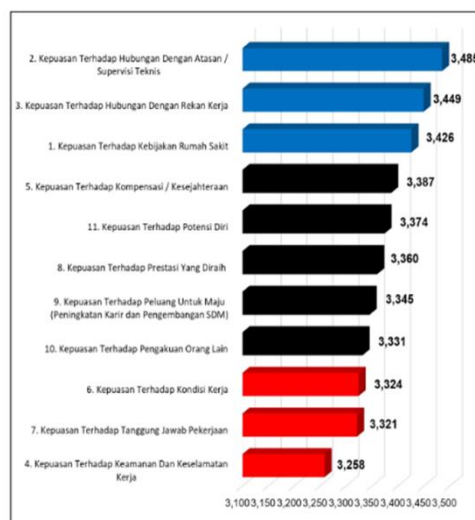
Berdasarkan data yang dilihat pada Tabel diatas, terdapat 454 jumlah tenaga perawat di RSUD dr. Soedono meliputi 326 perawat PNS dan 128 perawat non PNS. Di dalam RSUD dr Soedono itu terdiri atas profesi pegawai yaitu medis atau non medis, dokter atau perawat, PNS atau non PNS. Dari beberapa profesi tersebut sama-sama memiliki resiko pada pekerjaan yang dijalani di rumah sakit.

Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Di rumah sakit perawat dibedakan menjadi dua golongan, yaitu PNS dan Non PNS. Ditinjau dari kedua golongan tersebut memiliki perbedaan yang cukup signifikan, bagi perawat PNS mereka akan mendapatkan gaji berdasarkan golongan dan jabatan, adanya kenaikan gaji setiap dua tahun sekali. Bagi PNS yang sudah lama mengabdikan akan memperoleh promosi yang berupa kenaikan jabatan atau golongan (Wirani et al., 2017). Sedangkan promosi pada perawat Non PNS berupa pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, kecakapan dan keterampilan. Penghargaan perawat Non PNS berupa pujian dan pengakuan.

Meninjau kepuasan karyawan jika dilihat dari sisi kesejahteraan yang didapatkan berdasarkan gaji yang diterima perawat non PNS. Menurut peraturan Gubernur Jawa Timur No 75 Tahun 2017 tentang penetapan UMK Tahun 2018, gaji karyawan berkisar Rp.1.000.000 – Rp.1.500.000 dan masih dibawah UMR Madiun sekitar sebesar Rp 2.190.000. Perawat Non PNS dalam hal gaji atau upah. Perawat Non PNS di gaji berdasarkan kinerja, sehingga gaji perawat Non PNS setiap bulannya berdasarkan UMK bahkan tidak tetap jumlahnya. Apabila perawat PNS mengajukan pensiun akan mendapatkan tunjangan hari akhir sedangkan perawat Non PNS mengundurkan diri sebelum kontraknya habis maka akan dikenakan denda (Wirani, 2017). Menurut hasil Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedono Madiun Nomor 800/32,507/303/2019 tentang Pemberlakuan Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia RSUD dr. Soedono Madiun. Ada 44 indikator dan dikelompokkan menjadi 11 variable atau unsur.

LAPORAN AKHIR
SURVEI KEPUASAN KARYAWAN TAHUN 2019
RSUD dr. SOEDONO MADIUN



Menurut Hameed & Waheed (2011), yang menyatakan bahwa hygiene factor pada Herzberg teori meliputi, company policies (Kebijakan perusahaan), salary (Gaji), relationship with peers (Hubungan dengan teman), supervision (Pengawasan), working conditions (Kondisi kerja), job security (Keamanan kerja), physical workspace (Ruang kerja fisik), status (Status). Pada Gambar diatas, RSUD dr. Soedono dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan kepuasan karyawan RSUD dr. Soedono Madiun sudah baik dengan indeks sebesar 3,369 dari 11 unsur kepuasan, Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa unsur kepuasan terhadap hubungan dengan atasan atau supervisi teknis mendapatkan penilaian indeks kepuasan paling tinggi, Sedangkan unsur kepuasan terhadap kondisi kerja, keamanan dan keselamatan kerja mendapatkan penilaian indeks kepuasan terendah.

Menurut Herzberg, keamanan dan keselamatan kerja merupakan faktor hygiene yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Variabel atau unsur kepuasan terhadap keamanan dan keselamatan kerja terbagi menjadi empat indikator penilaian yakni 1. Keamanan dan Keselamatan Kerja, 2. Jaminan Keamanan dan Keselamatan Kerja, 3. General Check-Up, dan 4. Pelayanan Klinik Pegawai. Teori yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), yaitu hygiene factor. Faktor hygiene adalah faktor yang melingkupi pelaksanaan pekerjaan atau karakteristik ekstrinsik pekerja. Hal-hal yang sangat berpengaruh itu diantaranya kebudayaan, sosial, keluarga, pendidikan, persepsi seseorang terhadap kesehatan (Adams & Motarjemi, 2003). Faktor hygiene atau ekstrinsik dimana faktor ini menyebabkan seseorang berpindah dari keadaan ketidakpuasan menjadi tanpa ketidakpuasan, karena faktor ini bukan faktor pemuas tapi merupakan faktor pemeliharaan yang wajib diberikan kepada karyawan (Herzberg, 1959).

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi retensi karyawan, mengurangi tingkat ketidakhadiran meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja (Hunt, 2009). Konsekuensi dari ketidakpuasan dapat berupa peningkatan turnover karyawan, penurunan kesinambungan perawatan pasien, meningkatnya biaya medis, meningkatnya biaya kepegawaian dan meningkatnya ketidakpuasan pasien (Kacel et al., 2005). Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan juga bagi perusahaan atau rumah sakit (Yamashita et al., 2009).

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Raden Feizal (2015), menunjukkan adanya pengaruh positif atas penerimaan Hygiene faktor terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha & Hasib (2014), menyatakan bahwasanya faktor berpengaruh positif terhadap kepuasan dalam bekerja. Namun, pada penelitian Stevianus (2015), mengemukakan bahwa hygiene memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari

temuan sejumlah riset yang dikemukakan diatas menunjukkan berbagai hasil riset tentang hygiene teori yang belum konsisten. Penelitian ini memiliki kontribusi untuk meneliti "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari perspektif hygiene theory pada perawat non PNS di RSUD dr. Soedono Madiun".

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Herzberg's Motivating-Hygiene Theory of Motivation.

Teori Motivasi Herzberg yang dikenal juga sebagai Teori Dua Faktor. Teori ini diadaptasi dari teori Maslow, dan sebagai pendekatan untuk melihat motivasi karyawan. Herzberg mempublikasikan Teori Dua Faktor pada tahun 1959. Menurut Sulistyadi (2013). Teori Motivasi Herzberg ini pada awalnya diterapkan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi apa saja yang menyebabkan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja itu sendiri sebagai komponen kunci motivasinya. Menurut Smerek dan Peterson (2007), Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor melalui penelitian yang dilakukan dengan menginterview 200 (dua ratus) insinyur dan akuntan di perusahaan alat berat di kota Pitsburg, Pennsylvania. Menurut Thoha (2014), Herzberg memberikan suatu kesimpulan setelah menganalisa jawaban yang diberikan oleh responden atas pertanyaan yang telah diajukannya, yakni kepuasan bekerja itu selalu berhubungan dengan isi pekerjaan (*job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*). Menurut Smerek dan Peterson (2007), yang menjelaskan bahwa setelah melakukan serangkaian penelitian di lebih dari dua belas penelitian di perusahaan yang sama, maka Herzberg mengklisifikasikan 2 (dua) faktor yang yang dapat meningkatkan motivasi kerja menjadi 2 (dua), yakni: *motivation factors* , dan *hygiene factors*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2011). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya.

Faktor *Company policies* (Kebijakan perusahaan)

Company Polices (Kebijakan perusahaan), kebijakan perusahaan adalah pedoman yang menjabarkan hukum- hukum, peraturan-peraturan, sasaran-sasaran, dan bisa dipergunakan oleh pihak manajer untuk pengambilan keputusan. Kebijakan perusahaan harus fleksibel dan gampang diinterpretasikan dan dimengerti oleh semua karyawan (Suharto, 2008). Menurut Sutrisno (2009), menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu.

Faktor *Salary* (Gaji)

Gaji adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan (Ouchi, 1981). Atau juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Menurut Kadarsiman (2012), pengertian gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai dalam bentuk konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Faktor *Relationship with peers* (Hubungan dengan teman)

Menurut Simahatie & Iba (2021), rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang dalam lingkungan terdekat yang mempunyai pengaruh terhadap situasi kerja dan motivasi serta prestasi individu atau kelompok. Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan (Wibowo dan Tholok, 2019). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antar rekan kerja merupakan hubungan positif sesama rekan kerja dalam organisasi atau kelompok yang dapat memberikan dampak terhadap organisasi atau kelompok tersebut.

Faktor *Supervision* (Pengawasan)

Sondang P. Siagian (2005), menyatakan bahwa Pengawasan merupakan usaha sadar dan sistematis untuk lebih menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil dalam organisasi benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Ulbert Silalahi (2002), berpendapat bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang juga mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan.

Faktor *Working conditions* (Kondisi kerja)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan atau pegawai menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dan hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja pegawai atau karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan resiko atau tidak aman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja (Nitisemito, 2016).

Faktor *Job security* (Keamanan kerja)

Keamanan atau keselamatan kerja menurut Mondy (2008), adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Faktor *Physical workspace* (Ruang kerja fisik atau lingkungan kerja)

Menurut teori Herzberg (1959), lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja (Muhammad et al., 2016). Menurut Adha, Qomariah, & Hafidz (2019), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang baik juga kepada pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan memberikan pengaruh yang buruk kepada karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kurang baik, maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Prasetyo et al., 2016).

Faktor *Status* (Status)

Status karyawan adalah keadaan yang membedakan karyawan yang satu dengan yang lain dalam perusahaan. Menurut Putu Saroyeni P (2017), status kepegawaian dibedakan menjadi pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009. Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur. Sedangkan menurut Dijah Julindrastuti & Iman Karyadi, (2022)

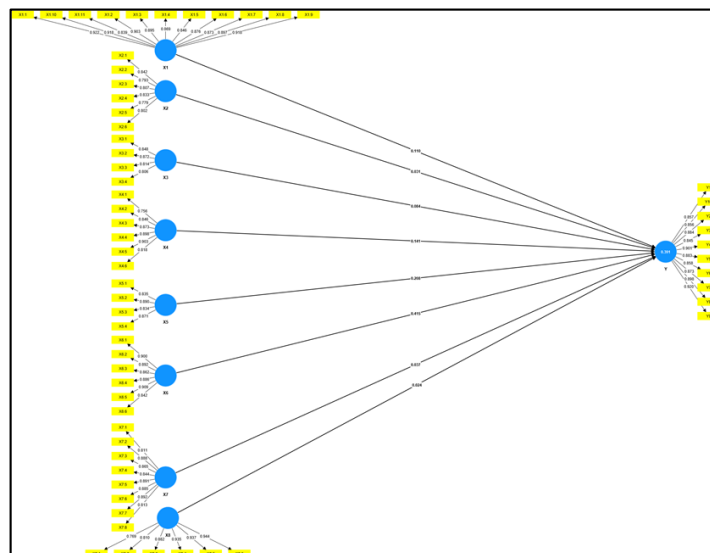
pegawai tidak tetap adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.

METODE PENELITIAN

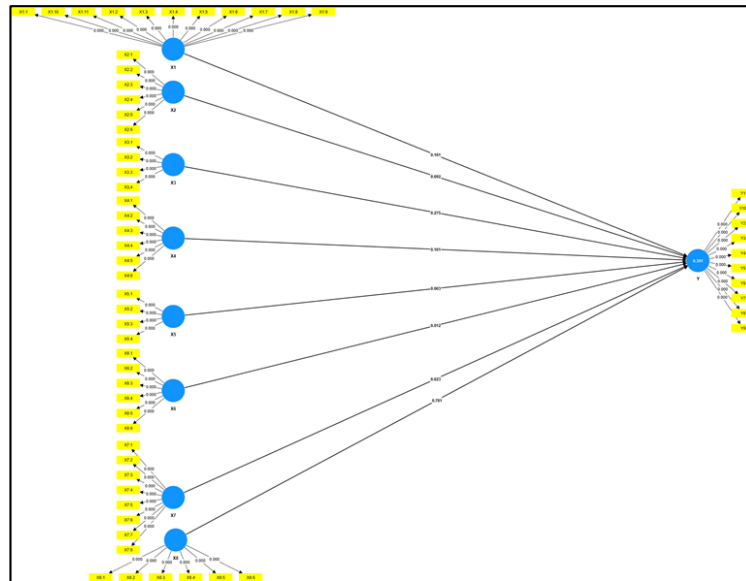
Seluruh data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer sendiri berupa data yang di minta dari responden berupa jawaban atas kuisisioner dengan beberapa variabel mengenai Faktor *Hygiene Theory* dan Kepuasan Kerja. Data yang diperoleh kemudian dilakukan *skorsing* sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Teknik yang dipakai untuk mendapatkan data berupa kuisisioner yang disebar kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat non PNS di RSUD dr. Soedono Madiun yang berjumlah 128 orang. Adapun besar sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah Perawat Non PNS di RSUD dr. Soedono yang berjumlah 128 orang, sampel tersebut diambil dari keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini karena menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan skema model program PLS yang diuji :



Gambar Uji *Outer Model*



Gambar Uji Inner Model

Uji Kebaikan Model

Hasil pengolahan data menggunakan program SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut :

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.391	0.350

Data pada tabel 4.16. dapat disimpulkan bahwa nilai R- Square Kepuasan Kerja sebesar 0.391. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Kebijakan perusahaan, Gaji, Hubungan dengan rekan kerja, Pengawasan, Kondisi kerja, Keamanan kerja, Ruang kerja, Status terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini sebesar 39,1%, Kebijakan perusahaan, Gaji, Hubungan dengan rekan kerja, Pengawasan, Kondisi kerja, Keamanan kerja, Ruang kerja, Status terhadap kepuasan kerja dimana dalam penelitian ini sebesar 35%, sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang artinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini Penilaian *goodness of fit* dapat diketahui dari nilai Q-Square. Q^2 atau *Predictive Relevance* adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat relevansi model penelitian. Model dikatakan baik (fit) jika $Q^2 > 0,33$. Berikut perhitungan *goodness of fit* :

$$\begin{aligned} \text{Gof} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\ &= \sqrt{0,770 \times 0,350} \\ &= 0.3811 \end{aligned}$$

Perhitungan diatas memperoleh nilai sebesar 0,3811 yang artinya model penelitian termasuk dalam kategori baik (fit) karena $> 0,33$.

Uji Hipotesis

Perolehan dari olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima jika nilai nilai *t statistics* $> 1,96$ dan P value $< 0,05$. Berikut hasil uji hipotesis yang didapatkan melalui inner model (*Bootstraping*):

Tabel 4. 1 Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
H1	0,110	0,109	0,078	1,410	0,161
H2	0,031	0,076	0,079	0,397	0,692
H3	0,084	0,101	0,077	1,096	0,275
H4	0,141	0,124	0,100	1,412	0,161
H5	0,208	0,207	0,069	3,009	0,003
H6	0,415	0,366	0,163	2,548	0,012
H7	0,037	0,055	0,075	0,493	0,623
H8	0,024	0,022	0,085	0,279	0,781

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kebijakan Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis pada pegawai Non PNS di RSUD dr. Soedono, menunjukkan adanya pengaruh *negative* antara variabel kebijakan perusahaan terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai *t statistics* $> t$ tabel yaitu $1.410 < 1.96$ dan *p value* sebesar $0.692 > 0.05$.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan berpengaruh *negative* terhadap kepuasan kerja. pegawai Non PNS pada RSUD dr. Soedono Madiun karena pegawai Non PNS merasa bahwa kebijakan perusahaan kurang mampu mengarahkan sesuai dengan rencana dan konsisten terhadap suatu capaian. Mengenai hal ini dapat diketahui bahwa kecenderungan terhadap kebijakan perusahaan kurang memiliki kecenderungan terhadap kepuasan suatu pegawai.

2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis pada pegawai Non PNS di RSUD dr. Soedono, menunjukkan adanya pengaruh *negative* dan tidak signifikan antara variabel gaji terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai *statistics* > t tabel yaitu $0.397 < 1.96$ dan *p value* sebesar $0.692 > 0.05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Non PNS pada RSUD dr. Soedono Madiun karena dalam pekerjaan di instansi memiliki beberapa kriteria yang menunjukkan seseorang pegawai tidak merasa puas dalam pekerjaan tersebut.

3. Pengaruh Hubungan Dengan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis pada pegawai Non PNS di RSUD dr. Soedono, menunjukkan adanya pengaruh *negative* antara variabel hubungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai t *statistics* < t tabel yaitu $1.096 < 1.96$ dan *p value* sebesar $0.275 > 0.05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh *negative* terhadap kepuasan kerja pegawai Non PNS pada RSUD dr. Soedono Madiun karena hubungan karyawan kepada atasan maupun hubungan dengan sesama menunjukkan suatu tingkat memiliki pengaruh yang baik, masih terdapat beberapa hal yang mempengaruhi, mereka merasa bahwa hubungan pekerjaan yang mereka lakukan belum bisa sesuai dengan harapan dan tujuan yang mereka bangun dengan komunikasi dengan baik, mereka cenderung merasa kurang puas dalam hubungan mereka, dikarenakan dalam pekerjaan di instansi harus memiliki hubungan yang baik agar dapat meningkatkan tujuan suatu instansi dapat terpenuhi dengan baik.

4. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis pada pegawai Non PNS di RSUD dr. Soedono, menunjukkan adanya pengaruh *negative* antara variabel hubungan kerja

terhadap variabel kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan nilai *t statistics* < *t* tabel yaitu $1.412 < 1.96$ dan *p value* sebesar $0.161 > 0.05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Non PNS pada RSUD dr. Soedono Madiun karena pekerjaan di instansi harus memiliki pengawasan yang ekstra yang baik agar dapat meningkatkan tujuan suatu instansi dapat terpenuhi dengan baik.

5. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis pada pegawai Non PNS di RSUD dr. Soedono, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kondisi kerja terhadap variabel kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan nilai *t statistics* < *t* tabel yaitu $3.009 > 1.96$ dan *p value* sebesar $0.003 < 0.05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Non PNS pada RSUD dr. Soedono Madiun karena pekerjaan di instansi harus memiliki kondisi kerja yang baik dan memberikan kenyamanan yang ekstra yang baik agar dapat meningkatkan tujuan suatu instansi dapat terpenuhi dengan baik.

6. Pengaruh Keamanan Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis pada pegawai Non PNS di RSUD dr. Soedono, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel keamanan kerja terhadap variabel kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan nilai *t statistics* < *t* tabel yaitu $2.548 < 1.96$ dan *p value* sebesar $0.012 > 0.05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Non PNS pada RSUD dr. Soedono Madiun karena dalam pekerjaan di instansi harus memiliki keamanan kerja yang ekstra yang baik agar dapat meningkatkan tujuan suatu instansi dapat terpenuhi dengan baik dan tidak adanya problem dalam lingkungan kerja pada suatu insiden.

7. Pengaruh Ruang Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis pada pegawai Non PNS di RSUD dr. Soedono, menunjukkan adanya pengaruh *negative* antara variabel ruang kerja terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai *t statistics* > *t* tabel $0.493 < 1.96$ dan *p value* sebesar $0.781 < 0.05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa ruang kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja pegawai Non PNS pada RSUD dr. Soedono Madiun karena ruang kerja mampu meningkatkan tujuan sesuai dengan rencana dan konsisten terhadap suatu capaian. Mengenai hal ini dapat diketahui bahwa kecenderungan terhadap ruang kerja akan memiliki kecenderungan terhadap kepuasan suatu pegawai, yang mana hal ini sangatlah memiliki dominasi dalam pengaruh yang tinggi.

8. Pengaruh Status Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis pada pegawai Non PNS di RSUD dr. Soedono, menunjukkan adanya pengaruh *negative* dan tidak signifikan antara variabel status terhadap variabel kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{statistics} < t_{tabel}$ yaitu $0.279 < 1.96$ dan p_{value} sebesar $0.468 > 0.05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa status tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Non PNS pada RSUD dr. Soedono Madiun karena dalam pekerjaan di instansi harus memiliki anggapan terhadap status seseorang dalam bekerja secara baik agar dapat meningkatkan tujuan suatu instansi dapat terpenuhi dan tidak adanya problem dalam lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari perspektif *hygiene theory* pada perawat Non PNS di RSUD dr. Soedono Kota Madiun, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan Perusahaan berpengaruh *negative* terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS RSUD dr. Soedono Kota Madiun.
2. Gaji berpengaruh *negative* terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS RSUD dr. Soedono Kota Madiun.
3. Hubungan dengan rekan kerja berpengaruh *negative* terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS RSUD dr. Soedono Kota Madiun.
4. Pengawasan berpengaruh *negative* terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS RSUD dr. Soedono Kota Madiun.
5. Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS RSUD dr. Soedono Kota Madiun.
6. Keamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS RSUD dr. Soedono Kota Madiun.
7. Ruang Kerja berpengaruh *negative* terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS RSUD dr. Soedono Kota Madiun.

8. Status tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Non PNS RSUD dr. Soedono Kota Madiun.

Saran

Berdasarkan dari keterbatasan yang ada, penelitian ini dimasa mendatang diharapkan bisa melakukan penelitian dengan beberapa pertimbangan, diantaranya:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan atau perbandingan dalam penelitian selanjutnya, serta dapat memperkaya penelitian sejenis dengan menambahkan beberapa variabel diluar penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mencari sampel pada objek lain atau bahkan berada dikota dan provinsi lain yang berkaitan dengan faktor-faktor hygiene

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, M. dan Motarjemi, Y. 2003. Dasar Dasar Keamanan Makanan untuk Petugas Kesehatan. Cetakan 1. Buku Kedokteran EGC, Jakarta
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Anoraga, & Widiyanti. (1993). Psikologi dalam Perusahaan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. International Journal of Business and Social Science, 2(13), 224–229.
- Herzberg, 1959. The Motivation to Work. New York: John Willey and Sons.
- Horton, P.B., dan Hunt, C.L. 2009. Sosiologi. Terjemahan: Drs. Aminuddin ram, M.Ed. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kadarsiman, M. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, F. (2011). Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi.
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Naito M, Hirakawa H, Yamashita A et al. (August 2009). "Determination of the Genome Sequence of Porphyromonas gingivalis Strain ATCC 33277 and Genomic Comparison with Strain W83 Revealed Extensive Genome

- Rearrangements in *P. gingivalis*". *DNA Res.* 15 (4): 215–25. doi:10.1093/dnares/dsn013. PMC 2575886. PMID 18524787
- Noller, P., Feeney, J.A., Peterson, C. (2007). *Personal Relationships Across the Lifespan*. New York: Psychology Press.
- Ouchi, W.G. (1981). *Theory Z: How American Business can meet the Japanese Challenge*. New York: Publisher of Bard, Camelot, Discuss and Flare Book.
- Robbins, S. . (2010). *Organizational Behavior. Concepts, Controversies, Applications*. 5th Ed. New York : Prentice Hall.
- Silalahi, Ulbert. 2002. *Studi tentang Ilmu Administrasi*. Bandung. Sinar Baru Algensindo
- Simahatie, M & Iba, Z. (2021). Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Bireuen. *Jurnal Magister Manajemen*, 2 (3). 12-20.
- Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48(2), 229–250. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11162-006-9042-3>
- Sondang P.Siagian, 2005. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: CV. Gunung Agung
- Suharto, E. (2008). *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sulistyadi, Y. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi*. Disertasi. Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah, 2014. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan
- Wibowo, F., & Tholok, F. W. (2019). Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Primissima Medari Sleman Yogyakarta. *Sains : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 222.
- Yudha, E. P., & Hasib, F. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(5), 305. <https://doi.org/10.20473/vol1iss20145pp305-323>