

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PARAMEDIS RSI
MADINAH KASEMBON-MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**ELVA ENDRIANA
NIM. 0610323063**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2010**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Paramedis RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang)

Disusun Oleh : Elva Endriana

N I M : 0610323063

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Agustus 2010

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP.19530810 198103 2 012

Drs. Heru Susilo, MA
NIP.19591210 198601 1 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,
 FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA
 MALANG, PADA:

Hari : Senin
 Tanggal : 30 Agustus 2010
 Jam : 10.00 WIB
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu
 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian
 paramedis RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang)

DAN DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Anggota,

Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
 NIP. 19530810 198103 2 012

Drs. Heru Susilo, MA
 NIP. 19591210 198601 1 001

Anggota,

Anggota,

Dr. Djamhur H, Dip.Bus, M.Si
 NIP 19481110 198010 1 001

Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si
 NIP. 19520607 198010 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

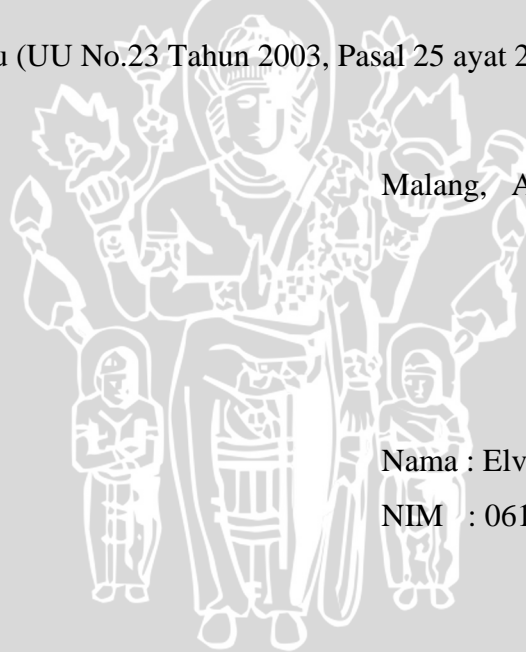
Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan suatu gelar atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.23 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Agustus 2010

Nama : Elva Endriana

NIM : 0610323063



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Medis RSI Madinah Kasembon-Malang)**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (SAB) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Ibu Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi sampai selesai.
5. Bapak Drs. Heru Susilo, MA selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi sampai selesai.
6. Ibu Bintorowati, selaku Direktur RSI Madinah Kasembon-Malang.
7. Bapak Yusuf, selaku pembimbing lapangan dalam penelitian pada RSI Madinah Kasembon-Malang.
8. Seluruh staf dan karyawan RSI Madinah Kasembon-Malang, yang berkenan menyempatkan waktu mengisi kuesioner dan memberi bantuan selama penelitian.

9. Seluruh dosen pengajar Administrasi Bisnis dan civitas akademika yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.
10. Ayah, ibu, mbak Indah dan kakak iparku, yang selalu tulus memberikan semangat, dorongan dan doa yang bermanfaat bagi penulis.
11. Eko Andre Irawan yang selalu terus memberikan semangat, dorongan, dan doa yang bermanfaat bagi penulis.
12. Teman-teman dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang , Agustus 2010

Penulis

RINGKASAN

Elva Endriana, 2010, **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Paramedis RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang)**, Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, Drs. Heru Susilo, MA. 97 hal + xiii.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Paramedis RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang)” ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan bagian medis RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang). Latar belakang dari penelitian ini melihat bahwa dalam menghadapi persaingan di bidang kesehatan, pihak rumah sakit harus memperhatikan lingkungan kerja fisik dan mampu memahami karakteristik individu karyawan. Sumber daya manusia sangat penting dibandingkan unsur produksi lainnya, karena itu peranan manusia sangat penting dalam kemajuan perusahaan, dan merupakan kunci utama keberhasilan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja Fisik meliputi ruangan dan fasilitas yang biasa digunakan oleh manusia, serta kondisi lingkungan kerja yang keduanya banyak mempengaruhi tingkah laku manusia. Lingkungan kerja fisik yang terjaga dengan baik dan adanya rasa saling memahami karakteristik individu maka akan terciptalah suatu kepuasan kerja bagi karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian medis RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang, dengan jumlah sampel 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan memperhatikan asumsi klasik. Dalam menganalisis digunakan program *SPSS versi 15.00 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan karakteristik individu (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda secara parsial lingkungan kerja fisik lebih dominan, sehingga lingkungan kerja fisik meningkat maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan kepada pihak rumah sakit untuk lebih memperhatikan dan memahami karakteristik individu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diharapkan dengan memahami dan memperhatikan karakteristik individu akan tercipta suatu kepuasan kerja pada karyawan.

DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI
RINGKASAN iv
KATA PENGANTAR..... vii
DAFTAR ISI..... ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR..... xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN
 A. Latar Belakang 1
 B. Perumusan Masalah 4
 C. Tujuan Penelitian 5
 D. Kontribusi Penelitian 5
 E. Sistematika Pembahasan 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
 A. Penelitian Terdahulu 8
 B. Lingkungan Kerja..... 10
 1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik 10
 2. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik..... 11
 C. Karakteristik Individu 18
 1. Pengertian Karakteristik Individu 18
 D. Kepuasan Kerja 23
 1. Pengertian Kepuasan Kerja 23
 2. Teori Kepuasan Kerja 24
 3. Mengukur Kepuasan Kerja 25
 4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja..... 27
 E. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 28
 F. Konsep dan Hipotesis..... 30
 1. Model Konsep 30
 2. Model Hipotesis 30

BAB III METODE PENELITIAN
 A. Jenis Penelitian 32
 B. Lokasi Penelitian 32
 C. Variabel dan Pengukuran 33
 1. Konsep 33
 2. Variabel 34
 3. Definisi Operasional 34
 4. Skala Pengukuran..... 40
 D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 41



1. Populasi	41
2. Sampel	41
3. Teknik Pengambilan Sampel	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Jenis data	42
2. Metode Pengumpulan Data	43
F. Uji Validitas dan Reabilitas	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Realibilitas	46
G. Metode Analisis Data	48
1. Analisis Statistik Deskriptif	48
2. Analisis Statistik Inferensial	48
a. Regresi Linier Berganda	49
b. Uji Asumsi Klasik	49
c. Hipotesis.....	53
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Perusahaan	57
1. Sejarah Singkat RSI Madinah	57
2. Visi dan Misi RSI Madinah	58
3. Struktur Organisasi RSI Madinah	58
4. Fasilitas RSI Madinah	63
5. Sumber Daya Manusia RSI Madinah.....	66
B. Gambaran Umum Responden	68
C. Analisis Data	72
1. Analisis Statistik Deskriptif	72
2. Analisis Statistik Inferensial	84
a. Asumsi Klasik	84
1. Uji Normalitas.....	84
2. Uji Autokorelasi	85
3. Uji Multikolinieritas	86
4. Uji Heteroskedastisitas	87
b. Analisis Regresi Linier Berganda	88
c. Pengujian Hipotesis.....	90
1. Uji F	90
2. Uji t	91
D. Pembahasan	92
BAB V	PENUTUP
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi, persaingan dalam dunia usaha semakin maju dan kompetitif. Suatu perusahaan disamping mencari keuntungan yang sebesar-besarnya juga harus mampu bertahan dalam persaingan yang ketat dengan perusahaan lainnya, untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya karyawannya. Kemajuan teknologi yang semakin pesat saat ini tidak akan berfungsi sepenuhnya jika tidak diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal, sehingga karyawan dalam perusahaan tersebut tidak ketinggalan dengan yang lain dan dapat mengikuti perkembangan teknologi. Sumber daya manusia sangat penting dibandingkan unsur produksi lainnya, karena itu peranan manusia sangat penting dalam kemajuan perusahaan, dan merupakan kunci utama keberhasilan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hanya manusia merupakan satu-satunya sumber perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Walaupun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan fasilitas yang lengkap, tidak akan berarti tanpa manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya.

Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat menciptakan suatu kerja sama, saling memberi dorongan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Jika lingkungan kerja kurang mendukung, maka semangat kerja karyawan akan menurun, dalam melaksanakan tugas-tugasnya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi inilah yang mempengaruhi karakteristik individu. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, pimpinan perusahaan harus mampu memahami perbedaan karakteristik individu yang meliputi minat, sikap, dan kebutuhan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Minat merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya dan diikuti perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mempunyai kecenderungan untuk membuktikan atau mewujudkan potensi yang dimilikinya.

Manusia membentuk sikap positif untuk memenuhi kebutuhannya, dimana sikap yang positif seseorang terhadap pekerjaan sangat penting karena memungkinkan seseorang dalam mengerjakan sesuatu untuk lebih baik. Jika seseorang melaksanakan tugasnya tepat waktu maka akan mendapatkan imbalan yang lebih, baik berupa imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik. Hal ini akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas yang memadai dan imbalan yang lebih baik, diharapkan individu memiliki minat dan sikap yang positif terhadap organisasi dan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan tingkah laku bersedia melaksanakan tugasnya tepat waktu dan merasa puas dengan apa yang dikerjakan. Kebutuhan juga berpengaruh terhadap kepuasan seseorang, dimana jika kebutuhan individu telah terpenuhi, maka individu tersebut cenderung untuk bekerja lebih baik lagi. Jika kebutuhan merasa belum terpenuhi, maka

dalam melaksanakan pekerjaan kurang maksimal, dimana hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kreitner (2003:270) menyatakan bahwa ada lima model kepuasan kerja yang menonjol akan menggolongkan penyebabnya yaitu :

- a. Pemenuhan Kebutuhan
Menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seseorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Ketidakcocokan
Menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi.
- c. Pencapaian Nilai
Tingkat nilai kerja seseorang yang terpenuhi dari pekerjaannya.
- d. Persamaan
Para karyawan merasakan keadilan terhadap upah dan promosi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.
- e. Komponen watak/genetik
Model watak/genetik didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Seseorang akan merasa puas jika apa yang telah dikerjakan sesuai dengan upah yang diberikan. Semakin puas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka hasil yang ingin dicapai bisa optimal. Selain itu, adanya rasa kebersamaan tidak ada perbedaan antara karyawan satu dan karyawan lainnya, maka akan tercipta rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dalam rangka mendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan, manajer diharapkan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik dan memahami karakteristik individu, sehingga upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat terwujud.

RSI Madinah yang terletak di Kasembon, merupakan badan usaha yang bergerak di bidang kesehatan. Jika melihat lokasi penelitian yang berada pada dataran yang lebih tinggi daripada tempat lainnya sehingga mempengaruhi jarak

dan waktu yang ditempuh bagi karyawan. Jarak tempuh dan kondisi alam serta medan yang harus dijalani oleh karyawan di daerah kasembon cukup menarik untuk melakukan penelitian, karena kondisi alam yang ada mempengaruhi minat, sikap, dan kebutuhan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, langkah awal yang dilakukan pihak rumah sakit harus memberikan perbaikan dan perhatian pada lingkungan kerja dan karakter individu karyawannya. Perbaikan dan perhatian tersebut diharapkan dapat menemukan sebuah inovasi untuk membina peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam rumah sakit tersebut. Sehingga dalam pencapaian tersebut terciptalah suatu kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memilih judul tentang “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Paramedis RSI Madinah Kasembon).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang ada di atas, Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kontribusi Teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi, informasi dan kajian bagi kalangan akademis yang membahas lebih lanjut tentang lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kontribusi Praktis
 - a) Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memelihara lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dan penyajian hasil penelitian ini akan disusun sebagai berikut :

Bab 1 : PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian tinjauan pustaka menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan dan berkaitan dengan permasalahan yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bab III : METODE PENELITIAN

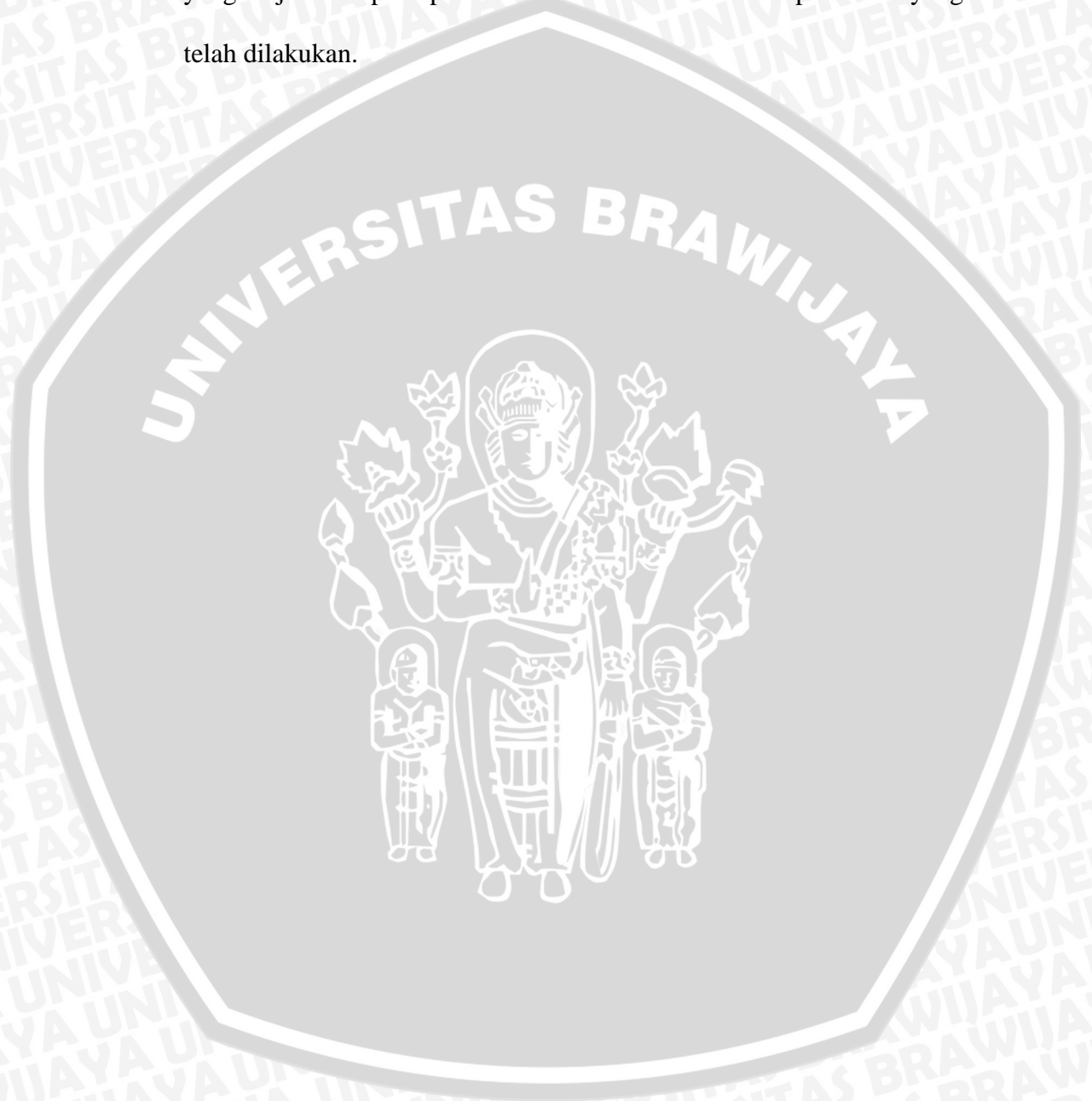
Pada bagian metode penelitian menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian bab IV ini menjelaskan gambaran perusahaan, gambaran responden, penyajian data penelitian dan analisa serta interpretasi data.

Bab V : PENUTUP

Bagian penutup berisi kesimpulan dari seluruh isi skripsi serta saran yang diajukan kepada perusahaan berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

2. Mening Triari Suparti (2005)

Penelitian yang dilakukan oleh Mening Triari Suparti (2005) dari Fakultas Ilmu Administrasi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan Dept Produksi Bagian Paper Machine pada PT. Surya Zig Zag Cigarette Paper Manufacture Kediri Jatim). Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research). Penelitian ini memiliki 3 variabel independent yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), Lingkungan kerja non fisik (X_2) dan variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 41 orang. Lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi linier berganda dan analisis korelasi linier berganda yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,413 > 3,25$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) artinya secara simultan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dari nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,716 (71,6%). Berarti variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 71,6% oleh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar 2 variabel bebas yang diteliti. Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 4,383 dengan probabilitas sebesar 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,383 > 2,021$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka secara variabel lingkungan kerja

($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 2,970 dengan probabilitas sebesar 0,005, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,970 > 2,021$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,005 < 0,05$) maka secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Anisatul Mufida (2009)

Penelitian ini dilakukan oleh Anisatul Mufida (2009) dari Fakultas Ilmu Administrasi dengan judul **"Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja (studi pada Perusahaan Raket Abadi Malang)**. Pada hasil pengujian parsial regresi linier berganda diketahui bahwa variabel minat, sikap, dan kebutuhan berpengaruh secara parsial dibuktikan dengan diperolehnya nilai probabilitas sebesar $0,03 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Variabel minat, sikap, dan kebutuhan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui nilai probabilitas $0,04 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang
	Mening Triari. S	Anisatul Mufida	
1. Lokasi Penelitian	PT. Surya Zig Zag Cigarette Paper Manufacture Kediri Jatim	Perusahaan Raket Abadi Malang	RSI Madinah Kasembon-Malang
2. Variabel Bebas	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja fisik dan Karakteristik Individu
3. Variabel Terikat	Kepuasan Karyawan	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja Karyawan

Lanjutan

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang
	Mening Triari. S	Anisatul Mufida	
4. Jenis Penelitian	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>
5. Teknik Analisis Data	1. Analisis Korelasi Spearman 2. Koefisien Determinasi	1. Analisis Korelasi Spearman 2. Koefisien Determinasi	1. Uji Asumsi Klasik 2. Analisis Regresi Linier Berganda 3. Uji Hipotesis

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting terhadap jalannya kegiatan di dalam suatu organisasi, sebab lingkungan kerja yang kondusif bisa memberi kenyamanan dan ketenangan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Organisasi dan lingkungan sangat bergantung, dimana kelangsungan hidup suatu organisasi membutuhkan masukan (*input*) yang diperoleh dari lingkungan. Input tersebut dapat berupa bahan mentah, tenaga kerja, uang, energi, dll. Nitisemito (2002:27) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat aktifitas atau kegiatan yang dilakukan, dimana dapat mempengaruhi segala aktifitas tersebut secara langsung.

a) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (1996:21) lingkungan kerja fisik meliputi ruangan dan fasilitas yang biasa digunakan oleh manusia, serta kondisi lingkungan kerja yang keduanya banyak mempengaruhi tingkah laku manusia. Ballback (1999:23-24)

lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang mencakup seperangkat aspek fisik yaitu bidang, industri dan ukuran suatu organisasi. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di dalam suatu organisasi/perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung. Lingkungan kerja fisik mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b) Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh bagi jalannya suatu kegiatan, karena lingkungan kerja yang mendukung, bisa membangkitkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptalah kepuasan tersendiri bagi karyawan. Moekijat (2002:135) unsur-unsur dari lingkungan fisik adalah penerangan, warna, musik, udara, dan suara. Nitisemito (2002:97) menyatakan unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, dan kebisingan. Sukoco (2007:206) sistem pencahayaan, warna, kontrol suara, udara, musik, konservasi energi, dan keamanan kantor.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa unsur-unsur lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, konservasi energi dan keamanan kantor. Dari pendapat diatas dijelaskan sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan dalam lingkungan kerja atau ruangan kerja adalah cukupnya sinar yang masuk baik sinar lampu maupun sinar matahari di dalam ruang kerja

karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruang kerja, karyawan akan dapat mengamati objek pekerjaan dengan cermat, jelas sehingga akan meminimalkan kesalahan dan kecelakaan kerja. Oleh karena itu perlu adanya perencanaan dan pemeliharaan mengenai sistem penerangan yang terdapat dalam perusahaan, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan optimal. Sukoco (2007:211) menyatakan bahwa sistem penerangan dibagi menjadi lima yaitu:

- 1) *Direct* adalah dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke area kerja, sistem ini akan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.
- 2) *Semidirect* adalah pencahayaan 60-90%, cahaya diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan ke atas lalu dipantulkan kembali ke bawah. Sistem ini menghilangkan beberapa bayangan yang merupakan karakteristik sistem cahaya *direct*.
- 3) *Indirect* adalah sistem yang direkomendasikan untuk sebagian besar ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan dari penerangan yang digunakan, dengan sistem ini 90-100% cahaya pertama diarahkan ke atas kemudian menyebar dan memantul ke bawah area kerja.
- 4) *Semi Indirect* adalah sistem yang mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan ke bawah dan sisanya diarahkan ke area kerja. Meskipun sistem ini dapat menghasilkan jumlah cahaya yang lebih dengan tingkat *watt* yang sama dengan *indirect*, bayangan, dan silau masih menjadi kendala bagi sistem *semi indirect*.
- 5) *General Diffuse* adalah sistem ini mengarahkan 40 hingga 60% cahaya ke arah area kerja, dan sisanya diarahkan ke bawah. Meskipun sistem ini menghasilkan lebih banyak cahaya pada tingkat *watt* yang sama dengan *semi indirect*, bayangan dan silau juga lebih banyak daripada menggunakan *semi indirect*.

Dari uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa penerangan dalam ruang kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi pekerjaan karyawan, terutama bagi karyawan yang pekerjaannya memerlukan ketelitian dan tingkat konsentrasi yang cukup tinggi. Penerangan yang cukup baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana akan menghasilkan hasil yang optimal.

b) Warna

Pengaturan warna di dalam ruang kerja para karyawan secara langsung maupun tidak langsung mempunyai efek psikologis yang sangat besar bagi para karyawan. Dengan pemilihan dan komposisi warna yang tepat pada dinding ruang dan peralatan kerja, kenyamanan dan kesenangan bekerja para karyawan dapat tetap terpelihara. Quible (2001) dalam Sukoco (2007:214) beberapa faktor yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pemilihan warna di kantor, antara lain:

1) Kombinasi warna

Kombinasi dari warna primer yaitu kuning dan merah, sedangkan warna biru menghasilkan warna sekunder. Warna tersier yaitu kuning-oranye, kuning-hijau, dan biru-violet, warna tersier merupakan percampuran warna primer dengan warna sekunder. Beberapa pilihan koordinasi warna yang bisa digunakan adalah :

- a. Warna komplementer adalah warna yang saling berlawanan pada bagan warna, contohnya merah-hijau, kuning-violet, dan biru-oranye.
- b. Warna split komplementer adalah warna pada sisi dari warna komplementer, contohnya biru-violet dan biru-hijau adalah warna split komplementer dari oranye.
- c. Warna triad adalah tiga warna yang berjarak sama satu sama lain pada bagan warna. Warna triad adalah oranye, hijau, violet, atau kuning-oranye, biru-hijau, dan merah-violet.

2) Efek cahaya pada warna

Berbagai jenis cahaya buatan mempunyai spektrum yang berbeda, sistem pencahayaan yang digunakan pada kantor juga memiliki efek yang signifikan terhadap pilihan warna. Sumber cahaya hanya akan meningkatkan warna yang sesuai dengan spektrumnya.

3) Nilai pemantulan warna

Beberapa warna memiliki nilai pemantulan yang berbeda, contohnya warna yang lebih terang memantulkan persentase cahaya yang lebih besar daripada warna gelap. Beberapa area pada perkantoran membutuhkan nilai pemantulan warna yang lebih terang dibandingkan yang lain.

4) Dampak dari warna

Warna sering kali mempengaruhi perasaan seseorang. Warna sejuk yaitu biru, hijau, dan violet, menghasilkan perasaan yang tenang dan melelahkan. Warna hangat adalah merah, oranye, dan kuning, menghasilkan kehangatan dan keceriaan. Warna-warna natural seperti putih dan warna lembut memberikan pengaruh ringan, sedangkan warna ungu gelap dan violet yang pucat sering kali

menghasilkan perasaan depresi, dan abu-abu cenderung memiliki efek rasa ngantuk.

c) Musik

Musik bisa mempengaruhi konsentrasi seseorang, dimana musik yang pelan dan merdu bisa memberikan efek yang menyenangkan dan menenangkan pikiran yang tegang. Sukoco (2007:220) musik membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor. Musik juga mempunyai efek negatif terhadap tingkah laku karyawan, yaitu sering kali membuat karyawan melakukan kesalahan dan ketidakhadiran dalam bekerja. Stasiun radio lokal juga dapat digunakan sebagai sumber musik. Suatu perkantoran biasanya di dalam komputer dilengkapi dengan *media player*, beberapa perusahaan mengizinkan pegawai yang pekerjaan utamanya adalah melakukan pengisian data atau pengetikan untuk menggunakan *headset* guna mendengarkan musik atau stasiun radio internet saat mereka bekerja.

Bagi karyawan yang memerlukan konsentrasi tinggi sebaiknya mendengarkan musik yang lembut dan nyaman. Memutar musik yang menstimulasi akan menguntungkan secara psikologi ketika efisiensi karyawan berada di bawah rata-rata sebagai akibat dari kelelahan atau kebosanan. Oleh karena itu, sebaiknya program pemutaran musik hanya diberikan dalam jangka waktu pendek, misalnya 10-15 menit setiap jam, sehingga karyawan menjadi sadar akan keberadaannya di kantor dan diharapkan menjalankan tugasnya dengan baik.

d) Udara

Sukoco (2007:219) beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan adalah temperature, kelembaban, ventilasi serta kebersihan udara.

1. Temperatur Udara

Temperatur ideal yang digunakan pada ruang kantor adalah $\pm 3-4^{\circ}$ Celcius, sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruang kantor. Apabila suhu di luar kantor sedang panas dengan temperatur 30°C , sebaiknya temperatur di dalam kantor diatur pada 26°C , dan apabila temperature di luar sebesar 14°C , sebaiknya temperatur di dalam kantor diatur pada tingkat 18°C .

2. Tingkat kelembaban udara

Tingkat kelembaban udara mempengaruhi temperatur udara. Jika tingkat kelembaban udara sesuai dengan skala yang direkomendasikan, maka temperatur pada perkantoran dapat diturunkan pada musim dingin dan dinaikkan pada musim panas tanpa mengurangi kenyamanannya. Sistem AC untuk segala musim akan melembabkan udara pada musim panas. Quible (2001) dalam Sukoco (2007:220) tingkat kelembaban udara antara 40-60% akan memaksimalkan kenyamanan bagi pegawai di ruang kantor, tingkat kelembaban optimum adalah sekitar 50%.

3. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara sangat penting dalam menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara, temperature udara sekitar akan meningkat dan keberadaan off-gas akan semakin menetap di tempat yang sama dan mengakibatkan gangguan pernafasan serta gangguan fisik lainnya pada pegawai.

4. Kebersihan udara

Alat yang didesain untuk membersihkan udara dipasang pada beberapa bangunan perkantoran guna membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran. Kebersihan udara menjadi pertimbangan besar karena bangunan akan menjadi lebih kedap udara dan pemakaian energi listrik menjadi lebih efisien.

Mills, Standingford, dan Appleby (1991:409) beberapa alat dapat digunakan untuk mengurangi aliran udara:

1. Lobi dengan pintu dalam dan pintu luar serta ruang yang memadai diantara keduanya sehingga sewaktu ada orang yang lewat, kedua pintu tidak terbuka sekaligus. Ada keuntungan tambahan apabila ruang diantara kedua pintu dapat dinaikkan temperaturnya sehingga memberikan 'tirai' udara hangat untuk mencegah aliran udara dingin dalam cuaca yang dingin.
2. Sekat plastik transparan di dalam bingkai jendela geser sehingga, apabila jendela dibuka pada bagian sebelah bawah, aliran udara tidak langsung masuk, tetapi dipaksa ke arah atas dan disebar.
3. Sekat dengan lubang jaring halus, bila dipasang pada bagian jendela yang terbuka, memecah aliran udara yang masuk melewatinya tanpa menghambat cahaya sepenuhnya.
4. Sekat kayu atau logam dan kaca yang dipasang di ambang pintu.

e) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja perlu dijaga dan dipelihara. Kebersihan lingkungan memberikan pengaruh positif pada karyawan, dimana lingkungan yang bersih dapat membangkitkan gairah dan semangat bekerja serta sangat baik bagi kesehatan. Menurut Mills, Standingford, dan Appleby (1991:408) kantor yang bersih dan rapi tidak hanya menyokong kesehatan dan kesejahteraan umum para pegawai, tetapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa kebersihan lingkungan mempengaruhi semangat kerja dan memberikan suasana nyaman dan sejuk. Jika lingkungan kerja kotor, semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan.

f) Kebisingan

Di dalam suatu perusahaan, hendaknya diperhatikan dalam menggunakan peralatan atau mesin dalam melaksanakan kegiatan, karena suara yang bising bisa mempengaruhi konsentrasi seseorang. Shomer (2001) dalam Sukoco (2007:216) tingkat kebisingan yang berlangsung terus-menerus dapat mengakibatkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen bagi pegawai, disamping mengakibatkan kelelahan fisik dan mental sehingga mengurangi produktifitas karyawan dan menimbulkan keresahan, gangguan, dan ketegangan dengan meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam jangka waktu lama dapat mengakibatkan masalah kesehatan yang serius. Sebaiknya perusahaan bisa mengurangi kebisingan tersebut, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tenang.

Quible (2001) dalam Sukoco (2007:217) beberapa teknik yang digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor yaitu :

1. Konstruksi yang sesuai

Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik konstruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara yaitu suara yang merambat melalui udara atau melalui struktur bangunan. Beberapa teknik konstruksi yang direkomendasikan untuk mengurangi kebisingan yang tidak diinginkan.

- a. Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari system HVAC. Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh system tersebut.
- b. Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki *seal* yang terbuat dari karet, sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan.
- c. Membangun udara diam (*silent air*) pada beberapa struktur bangunan yaitu dengan menempatkan ruang berongga sehingga suara dapat teredam kedalamnya. Hal ini akan mengurangi jumlah suara yang merambat dari satu ruangan ke ruangan lainnya.
- d. Penggunaan material konstruksi yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara, seperti penggunaan kayu atau aluminium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja dan sebagainya.

2. Penggunaan material peredam suara

Ada tiga kriteria yang dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredaman suara yang optimal, antara lain :

- a. Peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam oleh material.
- b. Pemantulan yaitu tingkat pemantulan yang dimiliki material adalah suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara.
- c. Isolasi yaitu tingkat material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut. Isolasi suara dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepadatan dan berat suara, serta ketebalan material yang akan digunakan untuk meredam suara.

3. Alat peredam suara

Beberapa alat peredam suara sering digunakan untuk mengontrol suara perkantoran. Penutup peralatan yang bisa digunakan sebagai peredam suara yaitu karpet atau kain yang diletakkan pada mesin yang mengeluarkan suara seperti mesin ketik atau printer.

4. *Masking*

Metode ini melibatkan suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Sistem suara untuk publik misalnya *loudspeaker* pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan suara *masking* ke seluruh area kerja.

g) Konservasi energi

Rowh (2004) dalam Sukoco (2007:222) beberapa teknik konservasi energi yang dapat dijalankan oleh perusahaan.

1. Penghematan energi pada sistem pencahayaan Menggunakan jumlah cahaya yang tepat tidak lebih atau kurang dari yang dibutuhkan pada pekerjaan yang sedang dilakukan. Sistem pencahayaan yang memberikan

jumlah cahaya yang sama pada semua area kerja cenderung menimbulkan pemborosan, sehingga penggunaan *task lighting* sangatlah cepat.

2. Memberikan cahaya yang cukup pada area yang diberikan. Jika cahaya yang diberikan lebih dari yang dibutuhkan, akan timbul panas yang berlebih dan oleh sebab itu, membutuhkan pendinginan yang lebih bisa menambah konsumsi energi.
 3. Mensosialisasikan dan membudayakan mematikan lampu jika tidak dibutuhkan.
 4. Mempertimbangkan pemasangan sistem kontrol cahaya otomatis untuk membantu menghemat energi.
 5. Mengurangi pencahayaan di luar ruangan kecuali jika dibutuhkan untuk keamanan.
 6. Penghematan energi pada sistem pemanas/pendingin.
1. Berikut adalah beberapa saran dalam penghematan energi :
 - a. Mengurangi temperature kantor jika udara relatif dingin dan menaikannya jika udara relative panas.
 - b. Memastikan jendela dan pintu tertutup dengan rapat.
 - c. Menyesuaikan temperatur area kerja jika tidak digunakan.
 2. Beberapa langkah penghematan lain.
 - a. Menggunakan peralatan yang hemat energi
 - b. Membeli peralatan yang hanya membutuhkan *watt* kecil untuk memakainya.
 - c. Membudayakan penghematan energi kepada pegawai dimanapun mereka berada.
 - h) Keamanan kantor.

Keamanan memiliki dua dimensi yaitu keamanan barang-barang fisik perusahaan dan keamanan informasi penting. Rowh (2003) dalam Sukoco (2007:223) beberapa saran untuk keamanan kantor antara lain :

1. Penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas).
Penggunaan shredder sangat dibutuhkan untuk menjaga tingkat keamanan data atau informasi di kantor, dan shredder bergerigi menawarkan tingkat keamanan yang tinggi.
2. Penggunaan pengamanan komputer dengan menggunakan meja komputer dilengkapi pengaman, software yang menghalangi penggunaan komputer oleh orang yang tidak berkepentingan hingga program bayangan yang akan mampu mengirimkan *ping* pada computer yang lain.
3. Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja, dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relatif sulit untuk meninggalkan tempat kerja.
4. Mengakses data yang tersimpan di komputer biasanya digunakan *password*, untuk memaksimalkan keamanan sebaiknya *password* diganti secara berkala.

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penerangan, warna, musik, udara, kebersihan, kebisingan, konservasi energi, dan keamanan kantor dapat mempengaruhi jalannya kegiatan, dimana jika penerangan kurang maksimal dalam suatu kantor, dapat merusak penglihatan dan karyawan merasa kurang puas/maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedarmayanti (1996:21) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain.

Beberapa teori unsur-unsur lingkungan kerja fisik dapat disimpulkan bahwa teori Sukoco sangat menunjang dalam membentuk lingkungan yang sehat, dimana semua aspek dalam lingkungan kerja sangat diperhatikan demi kelancaran jalannya suatu kegiatan, maka terciptalah rasa aman, nyaman, tenang, fokus kepada pekerjaan, sehingga hasil yang diinginkan dapat tercapai maksimal.

C. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Robbins (2008:127) karakteristik individu adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Husnan (1989:152) karakteristik individu adalah sikap dan kebutuhan. Sujak (1990:249-250) karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda. Stoner (1982:86) karakteristik individu (*individual*

characteristics) yaitu minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Berdasarkan definifi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Minat

Jika seseorang tertuju pada suatu obyek, sebenarnya dimulai dengan adanya minat terhadap hal tersebut. Ahmadi (1982:102) minat adalah sikap jiwa seseorang termasuk ketiga fungsi jiwanya (kognisi, konasi, emosi) yang tertuju pada sesuatu dan dalam hubungan itu unsur perasaan yang kuat. Sujak (1990:210) minat adalah kecenderungan pegawai terkonsentrasi kedalam suatu pengalaman atau aktivitas tertentu dan kecenderungannya untuk mau mengembangkan atau melanjutkan. Sujak (1990:211) pilihan atau yang diminati pekerja dapat dikelompokkan kedalam berbagai faktor, yaitu:

- a. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang berkaitan dengan barang atau obyek.
- b. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang berkaitan dengan pengkomunikasian data.
- c. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang melibatkan bisnis dengan orang lain.
- d. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas ilmiah dan aktivitas teknis.
- e. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang bersikap rutin, konkrit, terorganisir dan teratur.
- f. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang bersikap abstrak dan menuntut kreativitas.
- g. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain.
- h. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang pelaksanaannya berhubungan dengan proses, mesin, dan teknis.
- i. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan prestise atau penghargaan bagi orang lain.
- j. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan kepuasan dan produktif.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua manusia mempunyai kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dan secara alamiah manusia cenderung untuk membuktikan atau mewujudkan potensi yang dimilikinya.

2. Sikap

Robbins (2008:92) sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Kreitner (2003:182) sikap adalah sebagai berikut: “kecenderungan merespons sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu”. Rivai (2006:247) sikap adalah suatu kesiapan untuk menanggapi suatu kerangka yang utuh untuk menetapkan keyakinan atau pendapat yang khas serta sikap juga pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Krech, Crutchfield dan Ballanchey (1963) dalam Mangkunegara (2005:15) sikap adalah suatu sistem pengevaluasian yang positif atau negative, perasaan emosi, kecenderungan bertingkah laku setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek. Beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah terdapat suatu unsur-unsur kognitif, emosional, yang dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu, sehingga sifatnya sangat dinamis dan memberi pengarahan pada setiap tingkah laku.

a. Komponen sikap

Robbins(2008:93) sikap memiliki tiga komponen :

- 1) Komponen kognitif, segmen opini atau keyakinan dari sikap.
- 2) Komponen afektif, segmen emosional atau perasaan dari sikap.
- 3) Komponen perilaku, nilai untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Sikap adalah relatif konstan dan sulit berubah. Jika ada perubahan dalam sikap, berarti ada suatu tekanan yang kuat dan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan dalam sikap melalui proses tertentu. Pengetahuan dan perasaan yang merupakan bagian dalam sikap yang akan menghasilkan

tingkah laku tertentu, dimana obyek yang dihadapinya pertama-tama berhubungan langsung dengan pemikiran dan penalaran seseorang.

b. Fungsi sikap

Katz dalam Mar'at (1984:8) dasar dari teori fungsional adalah perubahan sikap dari seseorang tergantung dari kebutuhan yang memiliki anggapan sebagai berikut:

- 1) Sikap memiliki fungsi instrumental dan dapat menyesuaikan atau berfungsi dalam memberikan pelayanan. Manusia membentuk sikap positif terhadap obyek untuk pemenuhan kebutuhannya. Jika obyek tidak dapat memenuhi kebutuhan individu, maka terbentuklah sikap negatif.
- 2) Sikap dapat pula berfungsi sebagai "pertahanan diri" atas fungsi dalam menghadapi dunia luar.
- 3) Sikap berfungsi sebagai penerima obyek dan ilmu serta memberikan arti. Sehingga dalam peran sehari-hari terlihat sikap memiliki aktivitas agar individu senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
- 4) Sikap dapat pula menunjukkan nilai ekspresif dari diri seseorang dalam menjawab suatu situasi. Nilai ekspresif ini berasal dari konsep diri seseorang dan merupakan refleksi dari hati.

c. Kebutuhan

Sambas (1997:1) kebutuhan merupakan keinginan manusia terhadap barang dan jasa, baik untuk kepentingan jasmani maupun rokhani. Robbins (2008:223) bahwa hirarki kebutuhan meliputi fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang ada ketika setiap kebutuhan pada dasarnya telah dipenuhi, kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan.

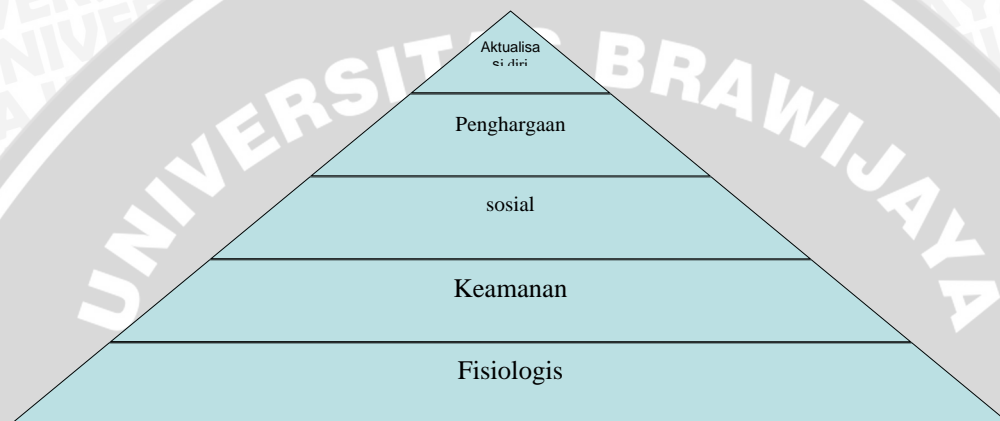
Kebutuhan manusia menurut Maslow (Robbins, 2008:223) dapat digolongkan menjadi lima yaitu:

- 1) Fisiologis meliputi rasa lapar, haus, berlidung, dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Rasa aman meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Sosial meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

- 4) Aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Gambar 1

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow



Sumber : Robbins (2008:225)

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkatan tersebut didasarkan pada dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal, sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal. Setiap manusia mempunyai keinginan untuk berkeluarga dan mendapatkan keturunan serta menjaga kelangsungan hidup keluarganya, sehingga manusia termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Dari beberapa uraian minat, sikap dan kebutuhan, maka dapat disimpulkan bahwa minat adalah kesesuaian antara hati dengan pekerjaan, jika

seseorang merasa cocok dengan pekerjaannya maka tingkat perpindahan karyawan mengalami penurunan. Beberapa teori karakteristik individu dapat disimpulkan bahwa teori Maslow sangat berpengaruh terhadap karakteristik individu, dimana seseorang mempunyai minat dengan pekerjaannya, disertai dengan perasaan senang, maka akan timbullah sikap yang positif dalam pekerjaannya. Sikap yang positif berdampak pada pemenuhan kebutuhan, untuk memenuhi kebutuhan hidup individu tersebut maka muncullah rasa motivasi dalam diri sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh setiap individu.

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Rivai (2006:249) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kreitner (2003:271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Handoko (2001:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian tersebut individu dituntut untuk

mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Teori Kepuasan Kerja

a. Teori Kebutuhan McClelland dalam Robbins (2008:230) bahwa teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan yaitu pencapaian, kekuatan, dan hubungan. Hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Pencapaian yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan kekuatan yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan untuk berhasil, dimana mereka lebih mengutamakan pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Setiap individu memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dari sebelumnya. Individu yang memiliki kekuatan tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang efektif. Individu yang berorientasi pada kebutuhan hubungan cenderung lebih menyukai situasi-situasi yang kooperatif daripada situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.

b. Teori Kesenjangan

Teori Kesenjangan yang dikembangkan oleh J. Stacey dalam Robbins (2005:106) bahwa karyawan membandingkan rasio input hasil pekerjaannya

dengan rasio orang lain yang relevan kemudian mengoreksi setiap ketidaksetaraan. Jika seorang karyawan membandingkan rasio dirinya dengan orang lain yang relevan, maka akan timbullah kesetaraan, sebaliknya jika membandingkan rasio dengan rasio orang lain yang tidak relevan maka akan terjadi ketidaksetaraan.

Teori kesetaraan mengatakan bahwa para karyawan dapat:

- 1) Mengubah input maupun hasil mereka sendiri atau orang lain.
- 2) Berperilaku sedemikian rupa guna mendorong orang lain mengubah input atau hasil mereka.
- 3) Berperilaku sedemikian rupa guna mengubah input atau hasil mereka sendiri.
- 4) Memilih orang yang berbeda-beda sebagai pembanding.
- 5) Meninggalkan pekerjaan mereka.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja meliputi teori kebutuhan Maslow, teori kebutuhan McClelland, dan teori kesetaraan. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi dalam memenuhi kebutuhan untuk mencapai tingkat kepuasan.

3. Mengukur Kepuasan Kerja

Suatu kepuasan kerja hendaknya diukur untuk mengetahui seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya. Robbins (2008:108) setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar kinerja, dan menerima kondisi kerja yang sering kali kurang ideal. Ada dua pendekatan yang digunakan dalam mengukur atau menilai kepuasan kerja yaitu: Robbins (2008:108)

- 1) Pendekatan yang paling luas digunakan untuk penilaian tunggal secara umum dan nilai penyajian akhir yang terdiri atas sejumlah aspek pekerjaan. Metode penilaian tunggal secara umum untuk meminta merespon satu pertanyaan yaitu seberapa puaskah diri Anda dengan

pekerjaan Anda. Kemudian responden menjawab dengan cara melingkari sebuah angka antara 1 dan 5 yang cocok dengan jawaban dari sangat puas sampai tidak puas.

- 2) Penyajian akhir aspek pekerjaan, pendekatan ini mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen. Faktor-faktor khusus yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja.

Siagian (1995:128) yang dapat menciptakan kepuasan kerja:

- a. Pekerjaan yang penuh tantangan

Siagian (1995:128) pada umumnya para pekerja terdiri dari mereka yang walaupun tidak tergolong maksimalis paling sedikit ingin menunjukkan hasil karya yang melebihi sekedar persyaratan minimal, karena itu pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

- b. Penerapan sikap penghargaan yang adil

Siagian (1995:129) sikap penghargaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengupahan dan penggajian

Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau ketrampilan.

2. Sistem Promosi

Promosi dalam organisasi didasarkan pada berbagai pertimbangan yang tidak didasarkan kriteria yang obyektif melainkan berdasarkan berbagai pertimbangan yang subyektif seperti *personal likes and dislike*, nepotisme, kesukuan, asal daerah, dan lain sebagainya. Perbedaan dasar dilakukannya promosi kepada karyawan ini dapat menimbulkan perasaan diperlakukan tidak adil yang pada gilirannya akan berakibat pada tingkat kepuasan yang rendah yang akan mengakibatkan perilaku negatif.

- c. Kondisi yang sifatnya mendukung

Siagian (1995:132) mengatakan bahwa relevan untuk menekankan bahwa meskipun benar efisiensi, efektifitas dan produktifitas kerja pada analisis terakhir tergantung pada unsur manusia dalam organisasi, tetap diperlukan kondisi kerja yang mendukung. Hal ini antara lain berarti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak, apalagi meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kerjanya. Tingkat ketrampilan yang tingginya tidak akan banyak artinya apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai.

- d. Sikap rekan kerja

Siagian (1995:132-133) mengatakan bahwa dalam kehidupan organisasi seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain baik itu rekan kerja ataupun atasannya. Keharusan melakukan interaksi tersebut timbul

karena adanya saling ketergantungan dan keterikatan antara satu tugas dengan tugas lainnya. Hubungan sosial yang ada diantara rekan sekerja berpengaruh pada proses kerja seseorang.

4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Robbins (2008:111) pengaruh karyawan yang tidak puas dan puas di tempat kerja. Respons-respons tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Keluar (*exit*) adalah perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi termasuk, mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 2) Aspirasi (*voice*) adalah secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*) adalah secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- 4) Pengabaian (*neglect*) adalah secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Perilaku keluar dan pengabdian mencakup variabel-variabel kinerja, produktifitas, ketidakhadiran, dan perputaran karyawan. Tetapi model diatas, mengembangkan respon karyawan untuk mencakup pengaruh dan kesetiaan perilaku konstruktif yang memungkinkan individu untuk menoleransi situasi yang tidak menyenangkan atau membangkitkan kondisi kerja yang memuaskan.

DeSantis dan Durst dalam Pangabean (2002:130) faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan diri seseorang yaitu:

- a. *Monetary, non monetary* yaitu adanya penghargaan terhadap kinerja karyawan dari segi *monetary* misalnya gaji dan upah, *non monetary* misalnya promosi dan lain-lain.
- b. Karakteristik pekerjaan yaitu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, dimana saling berhubungan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.
- c. Karakteristik kerja merupakan faktor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- d. Karakteristik individu yang dianutnya yaitu sikap dan perilaku yang ada pada individu akibat dari nilai-nilai.

E. Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan sehat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana lingkungan yang bersih, sehat dan nyaman dapat menciptakan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, serta menumbuhkan rasa saling kerja sama antara karyawan satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya manajer administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efektif dan efisien, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya. Menurut Odgers (2005) dalam buku Sukoco (2007:207) bahwa lingkungan kantor yang sehat mempunyai tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologi pegawai di kantor. Chao, Schwartz, Milton, dan Burge (2003) dalam Sukoco (2007:207) Lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai. Barnove dalam Feldman dan Arnold (1985:197) mengemukakan hal sebagai berikut *there seem to be consistently positive correlations between working conditions and job satisfaction. Features such as temperature, humidity, ventilation, lighting and noise, hours of work, place and adequate tools and equipment, all effect job satisfaction.* Maksud dari pendapat tersebut adalah ada hubungan positif yang berlangsung terus menerus antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, sebaiknya sistem penerangan, sirkulasi udara, warna, musik, kebersihan, kebisingan, konservasi

udara, dan keamanan kantor serta kesempatan untuk berkreatifitas dan bekerja sama antar karyawan perlu mendapat perhatian agar karyawan merasa nyaman berada dalam lingkungan kerjanya. Langkah-langkah tersebut hendaknya diperhatikan dan dilaksanakan oleh perusahaan agar dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Manusia adalah sumber daya utama dalam organisasi, dimana keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peranan manusia. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan sebaiknya mengetahui perbedaan karakteristik individu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik individu meliputi minat, sikap, dan kebutuhan. Jika minat seseorang dengan pekerjaan disertai dengan rasa senang, maka akan timbullah sikap positif yang menghasilkan hasil kerja yang optimal. Sikap positif dalam diri seseorang mempunyai kebutuhan bermacam-macam. Jika kebutuhan tersebut sudah terpenuhi maka seseorang tersebut akan merasa puas. Siagian (1998:296) mencontohkan bahwa: seorang karyawan merasa puas bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi sebenarnya prestasinya tidak istimewa karena dengan prestasi yang luas biasapun, kesempatan promosi baginya sangat terbatas karena misalnya organisasi tempatnya bekerja kecil sehingga hirarki jabatan yang tersedia tidak terlalu banyak karena kesempatan promosi terbatas, yang bersangkutan tidak terdorong berprestasi tinggi, tetapi kepuasannya bersumber dari faktor lain yaitu perilaku sifat positif dari atasannya langsung. Kepuasan kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian dari manajer, dimana karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka kerjakan sesuai dengan upah yang diterima. Kesesuaian antara upah

dengan apa yang sudah mereka kerjakan, maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi.

F. Model Konsepsi dan Hipotesis

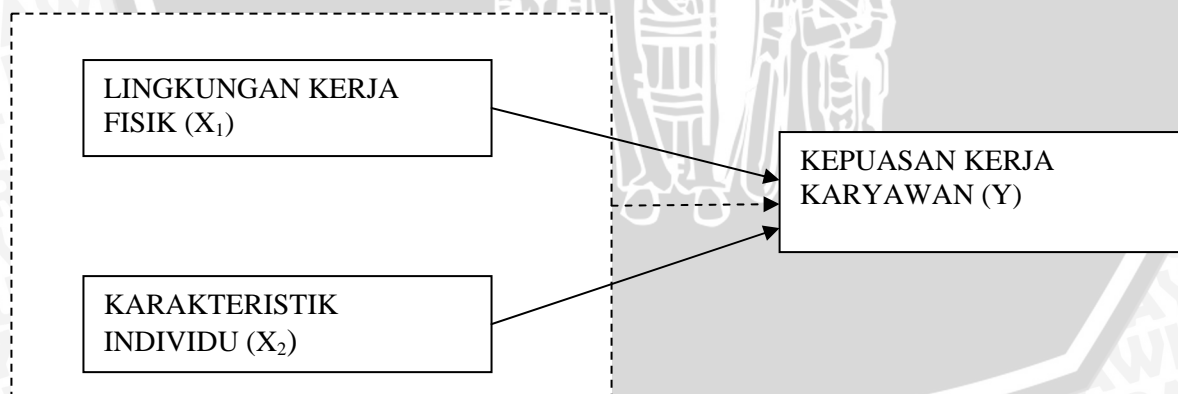
a. Model Konsepsi

Dari penjelasan diatas tentang teori-teori lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan kepuasan kerja karyawan, maka dirumuskan model konsepsi sebagai berikut :



b. Model Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:93) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis harus dibuktikan kebenarannya karena masih merupakan dugaan. Hipotesis yang diuji sebagai berikut :

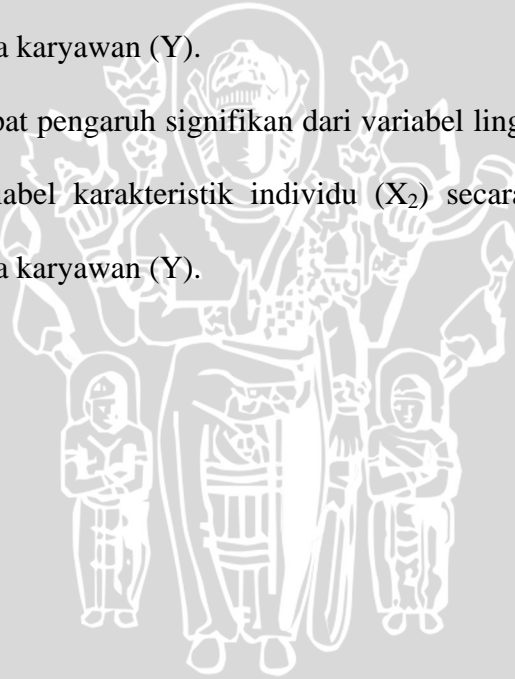


Keterangan :

- ▶ = Pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 secara parsial terhadap variabel Y.
- ▶ = Pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 secara simultan terhadap variabel Y.

Berdasarkan model tersebut, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel karakteristik individu (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- H11 : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel karakteristik individu (X_2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sumarsono (2004:1) penelitian adalah suatu proses penyelidikan atau pencarian sesuatu (fakta dan prinsip-prinsip) yang dilakukan secara sistematis, hati-hati, kritis, dan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Dari latar belakang dan teori yang sudah dijelaskan diatas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan apa yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol/dimanipulasi secara tertentu Mardalis (2008:26). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey, dimana dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Sumarsono (2004:81) kuesioner adalah suatu daftar tertulis yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal tertentu untuk dijawab secara tertulis.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian paramedis RSI Madinah, yang beralamat di Jl. Raya Sukosari no. 32 Kec Kasembon-Kab Malang. Letak RSI Madinah sangat strategis, dimana sangat mudah dijangkau oleh masyarakat karena merupakan jalan utama penghubung Malang, Kediri, dan Jombang. RSI Madinah merupakan usaha yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Berdasarkan lokasi dan jarak tempuh ke rumah sakit tersebut

berpeluang mempunyai masalah lingkungan kerja fisik. Hal ini menjadi ketertarikan tersendiri bagi peneliti, untuk melakukan penelitian pada RSI Madinah, karena dalam melaksanakan pekerjaan pada rumah sakit ini, kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan demi kelangsungan hidup rumah sakit.

C. Variabel dan Pengukuran

Dalam suatu penelitian, terlebih dahulu menentukan apa yang akan diteliti, data-data yang dibutuhkan serta bagaimana mengukurnya. Variabel dan pengukuran tersebut meliputi konsep, variabel, definisi operasional, dan skala pengukuran.

1. Konsep

Masri Singarimbun dalam Mardalis (2008:45) konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Dalam kenyataannya konsep dapat mempunyai tingkat generalisasi yang berbeda. Semakin dekat suatu konsep kepada realita semakin mudah konsep tersebut diukur dan diartikan.

Oleh karena itu, dilihat dari judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", dapat diketahui bahwa terdapat tiga konsep yaitu lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua aspek kerja fisik di dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi individu secara langsung. Aspek kerja fisik tersebut meliputi penerangan, warna, musik, kebersihan, keamanan, konservasi energi, udara dan kebisingan. Karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa ke

lingkungan kerja. Sedangkan yang dimaksud kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap seseorang senang atau tidak senang kepada pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

2. Variabel

Nazir (2005:123) variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Sugiyono (2008:58) variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dari penjabaran diatas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1), karakteristik individu (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Singarimbun (2006:46) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi variabel dalam konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas

Pada penelitian ini, memiliki 2 variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), dan karakteristik individu (X_2) yang dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua aspek kerja fisik di dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi individu secara langsung. indikatornya sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar matahari baik sinar lampu yang masuk ke dalam ruang kerja sehingga karyawan dapat mencermati suatu objek pekerjaan serta meminimalkan kesalahan atau kecelakaan kerja.

b. Warna

Pengaturan, komposisi dan pemilihan warna dapat mempengaruhi psikologi (kenyamanan) karyawan.

c. Udara

Sirkulasi udara yang baik dan pengaturan temperatur udara dalam kantor berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesehatan karyawan.

d. Kebersihan

Kantor yang bersih dan rapi tidak hanya menyokong kesehatan dan kesejahteraan umum para pegawai, tetapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan.

e. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, jika kebisingan ini terjadi secara terus-menerus mengakibatkan gangguan pendengaran.

f. Konservasi energi

Penghematan sistem pencahayaan pada kantor serta penghematan pada sistem pendingin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

g. Keamanan

Perlindungan pada fasilitas kantor serta dokumen penting perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pada unsur-unsur lingkungan kerja fisik diatas, tidak disebutkan unsur musik, karena peneliti meneliti pada bagian paramedis RSI Madinah Kasembon, pada bagian paramedis ini tidak terdapat fasilitas musik, dimana membutuhkan suatu konsentrasi penuh dalam melayani pasien.

2) Karakteristik individu adalah sifat seseorang yang berbeda antara yang satu dengan lainnya.

Indikatornya adalah sebagai berikut:

a) Minat

Sikap seseorang yang mempunyai kecenderungan untuk berkonsentrasi pada aktivitas tertentu serta mempunyai kemauan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.

b) Sikap

Respon seseorang senang atau tidak senang terhadap objek, individu, atau peristiwa tertentu. Kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat ditunjukkan melalui sikap mereka, sedangkan di lain sisi justru sikap mereka juga mempengaruhi cara mereka mencapai kepuasan dalam bekerja .

c) Kebutuhan

Keinginan manusia terhadap barang dan jasa, serta kepentingan jasmani dan rokhani dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Variabel terikat

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Kepuasan kerja karyawan merupakan cara pandang seseorang kepada pekerjaannya. Adapun penjelasan dan indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan adalah apabila tantangan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
- b. Kepuasan terhadap penerapan sikap penghargaan yang adil yaitu upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, dan sistem promosi yang ditawarkan oleh atasan kepada bawahannya yang berprestasi.
- c. Kepuasan terhadap kondisi yang sifatnya mendukung dalam arti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kerja.
- d. Kepuasan terhadap sikap rekan kerja artinya mampu berinteraksi atau bersosialisasi dengan atasan dan bawahan. Hubungan sosial atasan dengan bawahan dapat mempengaruhi proses kerja seseorang.

Tabel 2

KONSEP, VARIABEL, INDIKATOR, DAN ITEM

Variabel	Indikator	Item
Lingkungan kerja fisik (X_1)	<ul style="list-style-type: none"> • penerangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Cukupnya sinar matahari yang masuk ke dalam ruang kerja. • Cukupnya sinar lampu yang masuk ke dalam ruang kerja.
	<ul style="list-style-type: none"> • Warna 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaturan warna dalam ruang kerja. • Komposisi dan pemilihan warna dalam ruang kerja.
	<ul style="list-style-type: none"> • Udara 	<ul style="list-style-type: none"> • Sirkulasi udara pada kantor. • Pengaturan temperatur udara dalam kantor.
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebersihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kebersihan lingkungan kerja mendukung kesehatan. • Kebersihan lingkungan kerja mendukung kerapian dan keakuratan pekerjaan.
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebisingan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kebisingan berpengaruh terhadap konsentrasi karyawan. • Kebisingan berpengaruh terhadap pendengaran dan kesehatan karyawan.
	<ul style="list-style-type: none"> • Konservasi energi 	<ul style="list-style-type: none"> • Penghematan energi pada sistem pencahayaan. • Penghematan energi pada sistem pendingin.
	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan kantor 	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan pada fasilitas kantor . • Keamanan pada dokumen penting.

Lanjutan

Variabel	Indikator	Item
Karakteristik Individu (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> • Minat 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap yang berkonsentrasi pada aktivitas yang dilakukan. • Sikap untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.
	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap 	<ul style="list-style-type: none"> • Perasaan senang terhadap pekerjaan • Perasaan senang terhadap setiap tugas yang diberikan
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan terhadap jasmani • Kebutuhan terhadap rokhani
Kepuasan kerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik • Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap penerapan sikap penghargaan yang adil 	<ul style="list-style-type: none"> • Upah sesuai dengan pekerjaan • Promosi jabatan bagi karyawan berprestasi
	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap kondisi yang sifatnya mendukung 	<ul style="list-style-type: none"> • Sarana dan prasarana yang memadai • Sarana dan prasarana yang memadai meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kerja.
	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap sikap rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan baik atasan dan bawahan • Bekerja sama dengan rekan kerja

D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sugiyono (2008:132) skala likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Riduwan (2009:12) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam suatu instrumen penelitian membutuhkan alat bantu merupakan saran yang dapat diwujudkan dalam benda. Sugiyono (2008:133) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
2. Setuju/sering/positif diberi skor 4
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor 1

Nazir (2005:397) prosedur dalam membuat skala likert adalah sebagai berikut :

1. Peneliti mengumpulkan item-item yang cukup banyak, relevan dengan masalah yang sedang diteliti, dan terdiri dari item yang cukup jelas disukai dan tidak disukai.
2. Kemudian item-item tersebut dicoba kepada sekelompok responden yang cukup representatif dari populasi yang ingin diteliti.
3. Responden diatas diminta untuk mengecek tiap item, apakah ia menyenangi (+) atau tidak menyukainya (-). Responsi tersebut dikumpulkan dan jawaban

yang memberikan indikasi menyenangkan diberikan skor tertinggi. Tidak ada masalah untuk memberikan angka 5 untuk yang tertinggi dan skor 1 untuk yang terendah atau sebaliknya.

4. Total skor dari masing-masing individu adalah penjumlahan dari skor masing-masing item dari individu tersebut.
5. Respons dianalisis untuk mengetahui item-item mana yang sangat nyata batasan antara skor tinggi dan skor rendah dalam skala total.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dr. Siswojo dalam Mardalis (2008:54) populasi adalah sejumlah kasus yang memenuhi seperangkat kriteria yang ditentukan peneliti. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan sebanyak 30 orang yaitu pada karyawan pada bagian paramedis RSI Madinah Kasembon.

b. Sampel

Sugiyono (2008:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang yaitu karyawan RSI Madinah Kasembon pada bagian paramedis.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono (2008:120). Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2008:122).

d. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Dalam suatu penelitian, data sangat dibutuhkan untuk menganalisis data. Data diperoleh dari 2 jenis data yaitu :

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data secara langsung dari lokasi penelitian, yaitu pada RSI Madinah Kasembon. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan langsung dengan lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu serta kepuasan kerja karyawan kepada responden yang dipilih.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari perusahaan yang menjadi objek penelitian secara resmi dalam bentuk tertulis atau dokumen-dokumen. Data

sekunder ini meliputi gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan lain-lain.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data, dimana dalam penelitian ini mencakup instrumen penelitian yaitu yang suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, dan secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2008:146). metode tersebut meliputi :

a. Kuesioner

Kuesioner dipakai sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisi pertanyaan yang akan diajukan secara tertulis dan disebarkan secara langsung kepada responden untuk dijawab secara langsung.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, melalui wawancara langsung untuk memperoleh informasi dari seseorang yang diwawancarai.

c. Dokumen

Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan data dari dokumen-dokumen perusahaan untuk menunjang penelitian.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono (2008:172) hasil penelitian dikatakan valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan juga reliabel. Penelitian ini menggunakan validitas internal yang bersifat non-test, dimana data yang dihasilkan merupakan fungsi dari rancangan dan instrumen yang digunakan. Sugiyono (2008:248) menjelaskan bahwa pada suatu penelitian, uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dan kesahihan suatu instrumen kuisioner, yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = banyak sampel

x = skor item x

y = total skor item y

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari masing-masing item, syarat minimum koefisien (r kritis) adalah 0,3,

jadi r harus lebih besar dari 0,3. Jika r hasil positif, serta r hasil $> 0,3$, maka item tersebut valid, sedangkan jika r hasil tidak positif, dan r hasil $< 0,3$, maka item tersebut tidak valid.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Nomor Item	Koefisien Validitas	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X₁)	X _{1.1}	0,793**	Valid
2.		X _{1.2}	0,539**	Valid
3.		X _{1.3}	0,727**	Valid
4.		X _{1.4}	0,614**	Valid
5.		X _{1.5}	0,642**	Valid
6.		X _{1.6}	0,512**	Valid
7.		X _{1.7}	0,690**	Valid
8.		X _{1.8}	0,617**	Valid
9.		X _{1.9}	0,724**	Valid
10.		X _{1.10}	0,664**	Valid
11.		X _{1.11}	0,687**	Valid
12.		X _{1.12}	0,628**	Valid
13.		X _{1.13}	0,651**	Valid
14.		X _{1.14}	0,740**	Valid
24.	Karakteristik Individu(X₂)	X _{2.1}	0,740**	Valid
25.		X _{2.2}	0,756**	Valid
26.		X _{2.3}	0,652**	Valid
27.		X _{2.4}	0,833**	Valid
		X _{2.5}	0,660**	Valid
		X _{2.6}	0,726**	Valid
28	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,636**	Valid
29.		Y ₂	0,586**	Valid
30.		Y ₃	0,537**	Valid

Lanjutan

No	Variabel	Nomor Item	Koefisien Validitas	Keterangan
31.		Y ₄	0,478**	Valid
32.		Y ₅	0,500**	Valid
33.		Y ₆	0,674**	Valid
34.		Y ₇	0,772**	Valid
35.		Y ₈	0,724**	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2010

Data pada tabel di atas menggambarkan masing-masing item pernyataan memiliki nilai signifikansi pada level 0,01 yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2008:176) reliabilitas adalah instrumen yang reliabel berarti bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Arikunto (2006:171-172) bahwa untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$= \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

dimana:

$$\sigma = \frac{\sum X_2 - \frac{\sum X_1^2}{n}}{N}$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dinyatakan bahwa untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai misalnya: 0-10 atau 0-100 atau berbentuk skala 1-3, 1-5, atau 1-7, dan seterusnya, digunakan rumus alpha, misalnya angket atau soal berbentuk pertanyaan Arikunto (2006:171).

Pendekatan *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya kuesioner atau soal bentuk uraian. Sedangkan ketentuan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* adalah dengan membandingkan koefisien *alpha* (α) dengan 0,6. Jika koefisien alpha (r hitung) > 0,6, maka item tersebut reliabel, sedangkan jika koefisien alpha (r hitung) < 0,6 maka item tersebut tidak reliabel.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	0,8990	Reliabel
2.	Karakteristik Individu	0,8203	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja Karyawan	0,7651	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan data tabel diatas maka dapat diketahui nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari pada 0,6 yang berarti semua variabel tersebut sudah reliabel.

G. METODE ANALISIS DATA

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2008:206) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Inferensial

Sugiyono (2008:207) statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini disebut sebagai statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability). Dalam penelitian ini, analisis inferensial merupakan persamaan analisis regresi linier berganda yang pengolahan datanya menggunakan *software SPSS*, dimana analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh dua variabel bebas atau lebih secara keseluruhan terhadap variabel terikat.

a. Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

X1 = Lingkungan Kerja Fisik (variabel bebas)

X2 = Karakteristik Individu (variabel bebas)

Y = Kepuasan Kerja Karyawan (variabel terikat)

a = Bilangan konstanta

b₁, b₂ = Koefisien variabel independen

e = Error atau sisa

Untuk menghitung nilai *a* dan *b* digunakan rumus (Sugiyono, 2008:279)

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{(n \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{(n \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghazali (2006:110).

Untuk menguji normalitas residual, dapat dilakukan dengan melakukan Uji *Kolmogrof-Smirnov*. Hipotesis pengujiannya yaitu:

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_1 : data residual tidak berdistribusi normal.

Pedoman yang digunakan untuk menerima dan menolak hipotesis, jika hipotesis H_0 yang diusulkan Nugroho (2005:112):

1. H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimptotic Significant* (2 tailed) > *level of significant* (α).
2. H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asimptotic Significant* (2 tailed) < *level of significant* (α).

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi autokorelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya Ghozali (2006:95). Cara mudah untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, dapat digunakan uji *Durbin Watson*. Model regresi linier berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai *Durbin Watson* hitung terletak di daerah *No Autokorelasi*. Penentuan letak tersebut dibantu dengan tabel d_l dan d_u serta nilai k (jumlah variabel independen) Nugroho (2005:59).

Adapun hipotesis yang melandasi pengujian adalah sebagai berikut

Ghozali (2006:96).

$H_0 (r = 0)$: tidak ada autokorelasi

$H_1 (r \neq 0)$: ada autokorelasi

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif.	Tolak	$0 < d < d_1$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak menghasilkan kesimpulan	$d_1 \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_1 < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak menghasilkan kesimpulan	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_1$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Diterima	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: Ghozali (2006:96)

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, bisa dilakukan antara lain dengan melihat nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas Ghozali (2006:91).

4) Uji Heterokodesitas

Uji Heterokodesitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokodesitas dan jika berbeda disebut heterokodesitas. Model regresi yang baik adalah yang homokodesitas atau tidak terjadi heterokodesitas Ghozali (2006:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokodesitas, dapat dilakukan dengan melakukan uji *glejser*. Uji *glejser* dilandasi pada hipotesis:

H_0 : variance residual homogen

H_1 : variance residual tidak homogen

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada nilai indikasi terjadi secara heterokodesitas, namun jika tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ($\alpha = 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokodesitas. Pada uji *glejser*, hasil tampilan output SPSS akan menunjukkan apakah ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (Abs Ut) Ghozali (2006:108).

c. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan taraf signifikan dan derajat kebebasan yang telah ditentukan. Uji ini menggunakan rumus sebagai berikut (Rangkuti, 2003:165)

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel.

R^2 = Determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Untuk mencari nilai R digunakan rumus :

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

keterangan:

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi

$X_{1,2}$ = Skor item variabel $X_{1,2}$

Y = Skor item variabel Y

Berdasarkan rumus tersebut, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Variabel lingkungan kerja fisik (X_1), karakteristik individu (X_2), secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H_1 : Variabel lingkungan kerja fisik (X_1), karakteristik individu (X_2), secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja fisik (X_1), karakteristik individu (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik (X_1), karakteristik individu (X_2) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dan juga dapat digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Untuk menguji hipotesis, digunakan t-test satu sampel dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008:244):

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Berdasarkan rumus tersebut, hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Lingkungan kerja fisik (X_1), karakteristik individu (X_2), secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H_1 : Lingkungan kerja fisik (X_1), karakteristik individu (X_2), secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} .

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam menganalisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen. sehingga digunakan koefisien determinasi, R^2 yaitu sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\left(\frac{\sum X_1 Y}{\sum X_1^2} \right)^2 \cdot \sum X_1^2}{\sum Y^2}$$

Penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nol didasarkan pada:

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima

Jika H_0 ditolak artinya nilai b tidak sama dengan nol maka secara statistik variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Jika H_0 ditolak artinya nilai b sama dengan nol maka secara statistik variabel independen (X) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Y).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang

Kecamatan Kasembon merupakan daerah kecamatan yang berada diujung barat kabupaten Malang, yang jauh dari pusat ibukota Malang \pm 60 Km, dari ibukota kabupaten Kepanjen \pm 80 Km. Bagaikan lahan tidur kurang dijamah kurang diperhatikan dan dianak tirikan oleh pemerintah daerah, bahkan banyak yang menganggap Kasembon adalah tempat “pembuangan”. Anemo tersebut tidak benar bahkan salah besar, sebab secara geografis Kasembon terletak pada persimpangan dari tiga kabupaten diantaranya kabupaten Malang, Kediri dan kabupaten Jombang, dengan kota Kediri dan kota Jombangpun jarak tempuhnya tidak lebih dari setengah jam perjalanan. Dalam hal perekonomian masyarakat Kasembon cenderung untuk membelanjakan uangnya ke kedua kota tersebut, demikian juga dalam bidang kesehatan yang kurang lebih 90 % masyarakat Kasembon akan berobat ke kabupaten Kediri maupun ke kabupaten Jombang. Sampai saat ini belum ada dokter pemerintah yang kerasan untuk tinggal di kota kecamatan Kasembon, mereka rata rata berpendapat Kasembon kurang berpotensi, jumlah penduduk kecil ditambah strata pendapatan perkapita juga dibawah rata rata serta jauh dari keramaian kota, padahal kalau kita bisa mengambil potensi Kasembon baik dari segi ekonomi, pertanian, pariwisata dan kesehatan bukan hal yang mustahil untuk bisa berhasil, apalagi baru baru ini telah dibuka dan diresmikan tempat wisata air “Arung Jeram” disepulatan



sungai yang melintas di kecamatan Kasembon.

Masyarakat Kasembon selama ini cenderung berkiblat ke Kediri dan Jombang dengan adanya potensi yang bisa digali dari berbagai aspek di Kasembon sendiri tidak menutup kemungkinan masyarakat kabupaten Kediri dan Jombang akan berdatangan dan berkiblat ke kabupaten Malang khususnya Kasembon, kedepan kita berharap dengan kekuatan kita sendiri dan dukungan penuh dari pemerintah daerah secara pelan tapi pasti Kasembon akan bisa bersaing bahkan lebih maju dibanding dengan kota kecamatan lain di wilayah kabupaten Malang. Rumah Sakit Umum Islam Madinah Kasembon dibangun dari semangat yang kuat, karena melihat kenyataan dimana masyarakat setempat dan sekitarnya butuh dan perlu pelayanan kesehatan secara tepat dan tepat. Selama ini, jika mereka mau berobat harus menempuh jarak puluhan kilometer, ke wilayah kotatip Batu, Malang, Pare, Kediri dan Jombang, sering kejadian pasien meninggal duluan sebelum sampai rumah sakit yang dituju.

Rumah Sakit Umum Islam Madinah Kasembon kabupaten Malang merupakan satu satunya rumah sakit swasta perorangan yang berdiri sejak tahun 2003 dengan ijin penyelenggaraan sementara balai pengobatan yang berada dibawah naungan Yayasan Al Madinah Kasembon namun sejak tanggal 20 Juli 2007 status balai pengobatan tersebut telah berubah menjadi “ Rumah Sakit Umum Islam Madinah Kasembon “ sesuai dengan keputusan Kepala Dinas Propinsi Jawa Timur no : 442.1 / 3721 / III.4 / 2007. Dalam meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit Umum Islam Madinah Kasembon selalu berupaya

mengacu pada Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit Umum Islam Madinah Kasembon Kabupaten Malang.

2. **Visi dan Misi RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang**

”Visi”

Tekadku Memberi Pelayanan untuk Kesembuhan Pasien Dengan Ridho Allah SWT.

”Misi”

1. Menjadikan Rumah Sakit Yang Khusnul Khotimah.
2. Profesional dalam Penanganan.
3. Kualitas pelayanan dengan standart pelayanan prima.
4. Menyelenggarakan dan menyediakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau semua lapisan masyarakat, sebagai pedoman dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang menggunakan jasa kesehatan Rumah Sakit Umum Islam Madinah Kasembon.

”Motto”

“ Profesional Service, Quality and Islamic “

Anemo masyarakat yang besar dalam menaruh perhatian terhadap pelayanan yang tepat dan cepat harus kita tangkap untuk mewujudkan Rumah Sakit yang Khusnul Khotimah sesuai dambaan dan tujuan kita semua.

3. **Struktur Organisasi RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang**

Berikut ini gambaran struktur organisasi RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang beserta penjelasannya tentang fungsi dan tanggung jawabnya.

Bagan struktur organisasi dapat dilihat dalam lampiran 1.

a. Direktur RSI

1. Memimpin, menyusun perumusan kebijakan, membina, mengkoordinasikan, mengembangkan, mengawasi serta melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas dalam rangka mewujudkan visi dan misi rumah sakit sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
2. Direktur berhak mewakili segenap kepentingan rumah sakit, berbicara dan memberikan pernyataan atas nama rumah sakit, mengadakan perjanjian dengan pihak lain.
3. Direktur diangkat dan diberhentikan oleh ketua yayasan.

b. Komite medis

1. Komite medis mempunyai tugas membantu direktur menyusun dan memantau pelaksanaan standar pelayanan medis, melaksanakan pembinaan etika profesi, etika rumah sakit, melaksanakan pengawasan dan pengendalian mutu pelayanan, pendidikan dan pelatihan
2. Komite medis merupakan kelompok tenaga medis yang keanggotaannya terdiri dari ketua-ketua staff medis fungsional, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada direktur.
3. Komite medis dipimpin oleh seorang ketua yang dipilih oleh anggotanya dan ditetapkan dengan keputusan ketua atas usul direktur.

c. Staff Medis Fungsional

1. Staff medis fungsional mempunyai tugas melaksanakan diagnosa, pengobatan, pemulihan, pencegahan akibat penyakit, peningkatan kesehatan, penyuluhan, pendidik, pelatihan serta penelitian dan pengembangan.
2. Mengkoordinasikan pengembangan staff medis fungsional
3. Menjaga agar kualitas pelayanan sesuai dengan standar profesi yang sudah ditetapkan.

d. Bendahara dan Tata Usaha

1. Menyusun program tata usaha
2. Mengurus administrasi pegawai/karyawan meliputi:
 - Memfile dokumen Lamaran Pekerjaan.
 - Memfile dokumen Karyawan Tetap
 - Memfile data Karyawan Kontrak dan harian lepas
 - Mengagendakan surat keluar/masuk sesuai dispopsisinya
 - Menulis Notulen Rapat Harian, Bulanan, Insidentil dan rapat kerja karyawan Rumah Sakit.
3. Mengerjakan Admisnistrasi Pegawai/Karyawan yang meliputi:
 - Mengetik tata persuratan yang diperlukan pegawai/karyawan
 - Menerima ijin cuti dari karyawan untuk disampaikan ke pimpinan RS
 - Menyampaikan ijin cuti ke karyawan

4. Mengerjakan dan mengumpulkan laporan harian meliputi:
 - Poli Umum
 - Poli Spesialis
 - U G D
5. Mengerjakan laporan bulanan yang meliputi:
 - Mengumpulkan laporan bulanan dari masing masing unit:
 - a. KB
 - b. Dr Praktek Perorangan
 - c. DINKES
 - d. BKKBN
 - Mengagendakan dan mengetik laporan sesuai unit untuk dilaporkan ke:
 - a. Puskesmas Kasembon
 - b. Diskes Kabupaten Malang
 - c. Laporan perpajakan
 - d. Arsip
6. Menyajikan data dalam bentuk matrik kegiatan Rumah Sakit
7. Membantu pelaksanaan kegiatan diluar jam kerja jika diperlukan
- e. Instalasi rawat jalan

Instalasi rawat jalan mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan administrasi instalasi rawat darurat, pelayanan medis dan asuhan keperawatan bagi pasien rawat jalan.

f. Instalasi gawat darurat

Instalasi gawat darurat mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan administrasi instalasi rawat darurat, pelayanan medis dan asuhan keperawatan bagi pasien gawat darurat.

g. Instalasi rawat inap

Instalasi rawat inap mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan administrasi rawat inap, pelayanan medis dan asuhan keperawatan bagi pasien rawat inap.

h. Instalasi radiologi

Instalasi radiologi mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan administrasi instalasi radiologi, penetapan diagnosa melalui pemeriksaan radiologi dan pengobatan radioterapi.

i. Rekam medik

Mencatat biodata (biodata secara umum, seperti nama, alamat, status ekonomi), dan mencatat tentang riwayat penyakit yang diderita. Apabila pasien tersebut rawat inap berarti mencatat perkembangan pasien rawat inap.

j. Kepala Rumah Tangga

Memelihara dan mengontrol kondisi sarana dan prasarana di rumah sakit.

k. Logistik

Bertugas mengatur kebutuhan rumah sakit, contohnya kebutuhan alat-alat kesehatan, *spade*, sarung tangan steril dan kapas.

l. Laboratorium

Unit yang bertugas untuk memeriksa penyakit pasien secara detail.

m. Apotek

Unit yang menyediakan obat-obatan

n. Satpam

Bertugas untuk menjaga keamanan rumah sakit.

o. Dapur

Bertugas untuk menyediakan makanan bagi pasien.

p. Kebersihan

Bertugas untuk menjaga kebersihan rumah sakit.

a. **Fasilitas Yang Dimiliki**

Sesuai dengan visi dan misinya Rumah Sakit Umum Islam Madinah Kasembon senantiasa memberikan pelayanan dan penanganan terhadap serta memberikan kenyamanan agar setiap pasien yang datang selalu merasa dalam pengawasan dan perawatan dari ahlinya, adapun fasilitas yang ada di Rumah Sakit Umum Islam Madinah Kasembon adalah :

- U G D selama 24 Jam
- Dokter jaga 24 Jam
- Poli Umum
- Poli Gigi
- Poli KIA / KB
- Unit Radiologi
- Unit laboratorium Klinik

- Unit Farmasi
- Pemeriksaan ECG
- Pemeriksaan USG
- Kamar Persalinan / VK
- Kamar Jenazah/Mayat
- Unit Gizi
- Ambulan 24 Jam
- Poli Spesialis :
 1. Poli Spesialis Penyakit Dalam
 2. Poli Spesialis Kandungan dan Kebidanan
 3. Poli Spesialis Anak
 4. Poli Spesialis Bedah Umum
 5. Poli Spesialis Paru paru
 6. Poli Spesialis Bedah Mulut
 7. Poli Spesialis Bedah Tulang
 8. Poli Spesialis Mata



b. Fasilitas rawat Inap

Untuk fasilitas rawat inap di Rumah Sakit Umum Islam Madinah

Kasembon :

Tabel 6
Fasilitas Rawat Inap RSI Madinah

No	Kelas	Fasilitas	Tarif Kamar
1	Kelas VIP	Satu Bed Pasien Hidrolis Satu Bed Untuk Penunggu Kulkas AC (Air Conditioner) Pesawat Televisi Kamar Mandi Dalam Almari Pasien	Rp. 100.000,-
2.	Kelas Utama	Satu Bed Pasien Hidrolis Satu Bed Untuk Penunggu Kulkas Kipas Angin Pesawat Televisi Kamar Mandi Dalam Almari Pasien	Rp. 80.000,-
3	Kelas I	Satu Bed Pasien Satu Bed Untuk Penunggu Kipas Angin Pesawat Televisi Kamar Mandi Dalam Almari Pasien	Rp. 60.000,-
4	Kelas II	Dua Bed Pasien Pesawat Televisi Kipas Angin Kamar Mandi Dalam Dua Almari Pasien	Rp. 40.000,-
5	Kelas III	Enam Bed Pasien Kipas Angin Kamar Mandi Dalam Almari Pasien	Rp. 20.000,-
6	Sal Anak	10 Bed Pasien Pesawat Televisi Kamar Mandi Dalam Almari Pasien	Rp. 25.000,-
7	Ruang Isolasi	Dua Bed Pasien Standart	Rp. 25.000,-

Sumber: RSI Madinah Kasembon 2010

Berdasarkan tabel 6 diatas, tarif untuk fasilitas rawat inap dibagi menjadi 7 kelas.

Tarif tersebut disesuaikan dengan kondisi disekitar RSI Madinah, dimana tarif tersebut dapat dijangkau oleh semua lapisan masyarakat.

Serta Fasilitas lainnya seperti :

Tabel 7

Fasilitas yang disediakan

Wartel	Kantin
Tempat Parkir	Tempat Parkir
Musholla	Pos Penjagaan
Listrik PLN	Genset
Air Sumur Pompa	Telepon
Faximili	Pemadam Kebakaran

Sumber: RSI Madinah Kasembon 2010

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, fasilitas yang disediakan oleh pihak RSI Madinah bertujuan untuk menunjang kenyamanan pasien dalam berobat ataupun rawat inap.

c. Sumber Daya Manusia

Layanan kesehatan yang memberikan kesembuhan dan kepuasan adalah ketepatan tindakan, kecepatan dan kenyamanan, hal ini sudah dilakukan di Rumah Sakit Umum Islam Madinah Kasembon, baik dari tenaga medis, tenaga paramedis serta tenaga administrasi yang selalu siap melayani kebutuhan pemakai jasa sesuai dengan mottonya “ Profesional servis, Kualitas dan Islami “ Sedangkan tenaga medis yang ada di Rumah Sakit Umum Islam Madinah Kasembon diantaranya:

Tabel 8

Dokter Umum RSI Madinah

DOKTER UMUM:
1. dr. H.K Taufiqurrohman, MM.Kes
2. dr. Bintorowati
3. dr. Wahyudi Suwantoro
4. dr. Achmad Faris
5. dr. Ahmad Heifan
6. dr. Abdul Malik Setiawan

Sumber : RSI Madinah Kasembon 2010

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, di RSI Madinah terdapat 6 dokter umum, dimana dokter-dokter tersebut dapat melayani/menangani pasien setiap saat.

Tabel 9

Dokter Spesialis RSI

1. dr. Sari Sp. BU	Spesialis Bedah Umum
2. dr. Indiyah Suryani Sp.PD	Spesialis Penyakit Dalam
3. dr. Sutoko Sp. OG	Spesialis Kebidanan dan Kandungan
4. drg. Joko Widyastomo. Sp.BM	Spesialis Bedah Mulut
5. dr. Hermawan Crisdiono Sp.P	Spesialis Paru-paru
6. dr. Bambang SDR	Spesialis Radiologi
7. dr. Hermono Sp. M	Spesialis Mata
8. dr. Yoyok Prasetyo Sp.BO	Spesialis Bedah Tulang/Ortopedi
9. dr. Asnawati Sp.PA	Spesialis Patologi Anatomi

Sumber: RSI Madinah Kasembon 2010

Pada tabel 9 diatas, pada RSI Madinah terdapat 9 dokter spesialis untuk memenuhi pasien yang mengalami penyakit serius.

e. Kompensasi Kerjasama

- Gratis Biaya antar jemput bagi penderita MRS (Masuk Rumah Sakit) atau rawat inap,di Kelas III dan sal anak.
- Potongan biaya sampai dengan 20 % bagi penderita di kelas III dan sal anak.

B. Gambaran Responden RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang

Penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Madinah pada bagian paramedis terdiri dari perawat yang berjumlah 18 orang, asisten perawat sebanyak 6 orang, radiologi berjumlah 3 orang dan laboratorium sebanyak 3 orang, sebanyak 30 karyawan yang gambaran respondennya meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja, karakteristiknya yaitu sebagai berikut:

a. Umur Responden

Karakteristik berdasarkan umur karyawan RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
20-24 tahun	10	33,33
25-29 tahun	17	56,66
30-34 tahun	3	10,00
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa dari 30 karyawan, yang berusia 20-24 tahun terdapat 10 orang atau 33,33%, karyawan yang berusia 25-29 tahun terdapat 17 orang atau 56,66%, dan karyawan yang berusia 30-34 tahun terdapat 3 orang atau 10%. Karyawan yang berumur 25-29 lebih banyak dikarenakan karyawan tersebut masih *fresh graduate*, lebih mudah dididik dan dilatih, penggajiannya lebih murah dibandingkan yang senior tapi masih sesuai dengan UMR, dan cenderung memiliki kemauan untuk lebih maju.

b. Jenis Kelamin

Jawaban dari responden didapatkan bahwa karyawan RSI Madinah pada bagian paramedis adalah laki-laki dan perempuan. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	12	40,00
Perempuan	18	60,00
Total	30	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2010

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan RSI Madinah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 12 orang atau 40% dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang atau 60%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan RSI Madinah pada bagian paramedis yaitu berjenis kelamin perempuan dikarenakan perempuan lebih terampil dan sabar dibandingkan laki-laki dan memiliki kestabilan kemampuan untuk menjaga emosi pada kondisi tekanan kerja tertentu.

c. Pendidikan Responden

Pendidikan responden pada RSI Madinah Kasembon-Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 12

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	1	3,33
D3 Keperawatan	29	96,66
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2010

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa karyawan RSI Madinah pada bagian paramedis yang pendidikan terakhirnya D3 keperawatan, yaitu sebanyak 29 orang atau 96,66% dan sisanya yang berpendidikan SMA terdapat sebanyak 1 orang atau 3,33%. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan RSI Madinah pada bagian paramedis berpendidikan terakhir D3.

d. Masa Kerja Karyawan

Masa kerja responden berdasarkan penyebaran kuisisioner, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 13

Data Masa Kerja Karyawan RSI Madinah Kasembon-Malang

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	1-2 tahun	5	16,67
2	3-4 tahun	10	33,33
3	5 tahun	15	50,00

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
	Jumlah	30	100

Sumber: RSI Madinah Kasembon 2010.

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat diketahui dari 30 orang responden, yang mempunyai masa kerja antara 1 sampai 2 tahun sebanyak 5 orang atau 16,67%, masa kerja antara 3-4 tahun sebanyak 10 orang atau 33,33%, dan masa kerja 5 tahun sebanyak 15 orang atau 50%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang masa kerjanya 5 tahun sebanyak 15 orang.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Pada masing-masing item variabel lingkungan kerja fisik (X_1), karakteristik individu (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh jawaban responden melalui kuisioner.

Sehingga hasil rata-rata item tersebut diklasifikasikan dengan rentang skala sebagai berikut:

- a. Skor rendah = 1
- b. Skor tertinggi = 5
- c. Jumlah kelas = 5

Pada rentang skor di atas interval = (skor tertinggi-skor terendah)/jumlah kelas = $(5-1)/5 = 0,8$ sehingga dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

- a. 1,00-1,80 = sangat rendah/ sangat kecil/ sangat lemah
- b. 1,81-2,60 = rendah/ kecil/ lemah
- c. 2,61-3,40 = cukup

- d. 3,41-4,20 = tinggi/ besar/ kuat/ naik
- e. 4,21-5,00 = sangat tinggi/ sangat besar/ sangat kuat

Rata-rata skor pada masing-masing item sebagai berikut:

- a. Sangat setuju diberi skor 5
- b. Setuju diberi skor 4
- b. Ragu-ragu diberi skor 3
- c. Tidak setuju diberi skor 2
- d. Sangat tidak setuju diberi skor 1

Jawaban-jawaban responden tersebut dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

a) Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Terdapat 28 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh jawaban pada tabel dibawah ini:

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{1,1}	1	3,3	4	13,3	6	20,0	8	26,7	11	36,7	3,80
2	X _{1,2}	0	0	7	9,2	22	28,9	37	48,7	10	13,2	3,83
3	X _{1,3}	2	2,6	5	6,6	18	23,7	39	51,3	12	15,8	4,27
4	X _{1,4}	0	0	1	1,3	3	3,9	50	65,8	22	28,9	4,10
5	X _{1,5}	0	0	0	0	11	14,5	35	46,1	30	39,5	4,30
6	X _{1,6}	0	0	2	2,6	7	9,2	49	64,5	18	23,7	4,30
7	X _{1,7}	0	0	2	2,6	10	13,2	52	68,4	12	15,8	4,43
8	X _{1,8}	0	0	2	2,6	5	6,6	35	46,1	34	44,7	4,30
9	X _{1,9}	0	0	3	3,9	10	13,2	30	39,5	33	43,4	3,53
10	X _{1,10}	0	0	1	1,3	3	3,9	37	48,7	35	46,1	3,80
11	X _{1,11}	1	3,3	3	10,0	4	13,3	12	40,0	10	33,3	3,90



No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
12	X _{1.12}	2	6,7	4	13,3	4	13,3	14	46,7	6	20,0	3,60
13	X _{1.13}	0	0	1	3,3	2	6,7	16	53,3	11	36,7	4,23
14	X _{1.14}	1	3,3	3	10,0	1	3,3	12	40,0	13	43,3	4,10
Mean Skor Variabel												4,04

Sumber: Data primer diolah, 2010

Data pada Tabel 14 di atas dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebagai berikut: pada item cukupnya sinar matahari yang masuk ke dalam ruang kerja ($X_{1.1}$) sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (20,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju.

Item cukupnya sinar lampu yang masuk ke dalam ruang kerja ($X_{1.2}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 18 responden (60,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju.

Item pengaturan warna dalam ruang kerja ($X_{1.3}$), sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju.

Item komposisi dan pemilihan warna dalam ruang kerja ($X_{1.4}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju.

Item sirkulasi udara pada kantor ($X_{1.5}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju.

Item pengaturan temperatur udara pada kantor ($X_{1.6}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 12 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju.

Item kebersihan lingkungan kerja mendukung kesehatan ($X_{1.7}$), sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan sangat setuju.

Item kebersihan lingkungan kerja mendukung kerapian dan keakuratan pekerjaan ($X_{1.8}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden

(6,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju.

Item kebisingan berpengaruh terhadap konsentrasi karyawan ($X_{1.9}$), sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju.

Item kebisingan berpengaruh terhadap pendengaran dan kesehatan karyawan ($X_{1.10}$), sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju.

Item penghematan energi pada sistem pencahayaan ($X_{1.11}$), sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju.

Item penghematan energi pada sistem pendingin ($X_{1.12}$), sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 6 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju.

Item keamanan pada fasilitas kantor ($X_{1.13}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju.

Item keamanan pada dokumen penting kantor ($X_{1.14}$), sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 4,10 terletak pada interval 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir semua responden meyakini bahwa penerangan, warna, udara, kebersihan, kebisingan, konservasi energi, dan keamanan kantor dapat menunjang kenyamanan lingkungan kerja fisik.

Keempatbelas item tersebut skor rata-rata variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yaitu sebesar 4,04 yang terletak pada interval 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir semua responden menyetujui bahwa penerangan, warna, udara, kebersihan, kebisingan, konservasi energi, dan keamanan kantor dapat menunjang kenyamanan lingkungan kerja fisik sehingga terciptalah suatu kepuasan kerja karyawan.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu (X_2)

Terdapat 6 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel karakteristik individu (X_2) sehingga diperoleh jawaban pada tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu (X_2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{2,1}$	0	0	2	6,7	0	0	18	60,0	10	33,3	4,20
2	$X_{2,2}$	1	3,3	1	3,3	6	20,0	11	36,7	11	36,7	4,00
3	$X_{2,3}$	0	0	0	0	3	10,0	14	46,7	13	43,3	4,33
4	$X_{2,4}$	2	6,7	0	0	2	6,7	12	40,0	14	46,7	4,20
5	$X_{2,5}$	0	0	3	10,0	4	13,3	15	50,0	8	26,7	3,93
6	$X_{2,6}$	0	0	2	6,7	6	20,0	9	30,0	13	43,3	4,10
Mean Skor Variabel											4,13	

Sumber: Data primer diolah, 2010

Data pada Tabel 15 di atas diperoleh penjelasan bahwa mengenai distribusi frekuensi item-item variabel karakteristik individu (X_2) sebagai berikut: pada item sikap yang berkonsentrasi pada aktivitas yang dilakukan ($X_{2,1}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 18 responden (60,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 4,20 terletak pada interval 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa karyawan memiliki sikap yang berkonsentrasi pada aktivitas yang dilakukan.

Item sikap untuk mengembangkan potensi yang dimiliki ($X_{2,2}$), sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (20,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 11 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 4,00 terletak pada interval 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa karyawan memiliki sikap ingin mengembangkan potensi yang dimiliki.

Item perasaan senang terhadap pekerjaan ($X_{2,3}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu 4,33 terletak pada interval 4,21-5,00. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa karyawan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya.

Item perasaan senang terhadap setiap tugas yang diberikan ($X_{2,4}$), sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12 responden (40,0) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu 4,20 terletak pada interval 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa karyawan memiliki perasaan senang terhadap setiap tugas yang diberikan.

Item kebutuhan terhadap jasmani ($X_{2,5}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu 3,93 terletak pada interval 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa karyawan merasa puas jika kebutuhan jasmaninya terpenuhi.

Item kebutuhan terhadap rokhani ($X_{2,6}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (20,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 9 responden (30,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu 4,10 terletak pada interval 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa karyawan merasa puas jika kebutuhan rokhaninya terpenuhi.

Keduabelas item tersebut skor rata-rata variabel karakteristik individu (X_2) yaitu sebesar 4,13 yang terletak pada interval 3,41-4,20, yang artinya hampir semua responden setuju bahwa minat, sikap, dan kebutuhan sangat penting dalam pencapaian suatu kepuasan kerja karyawan.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Terdapat 16 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel semangat kerja karyawan (Y). Dari 16 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada Tabel 16 dibawah ini:

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y ₁	0	0	0	0	2	6,7	12	40,0	16	53,3	4,47
2	Y ₂	1	3,3	0	0	2	6,7	13	43,3	14	46,7	4,30
3	Y ₃	0	0	1	3,3	4	13,3	10	33,3	15	50,0	4,30
4	Y ₄	0	0	0	0	7	23,3	14	46,7	9	30,0	4,07
5	Y ₅	0	0	0	0	7	23,3	9	30,0	14	46,7	4,23
6	Y ₆	1	3,3	1	3,3	4	13,3	12	40,0	12	40,0	4,10
7	Y ₇	1	3,3	1	3,3	2	6,7	15	50,0	11	36,7	4,13
8	Y ₈	2	6,7	1	3,3	5	16,7	14	46,7	8	26,7	3,83
Mean Skor Variabel												4,18

Sumber: Data primer diolah, 2010

Tabel 16 dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi item-item variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Pada item mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y_{1.1}), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 4,47 terletak pada interval 4,21-5,00. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Item menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ($Y_{1.2}$), sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 13 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 4,30 terletak pada interval 4,21-5,00. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Item upah sesuai dengan pekerjaan ($Y_{1.3}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 4,30 terletak pada interval 4,21-5,00. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa mereka menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Item promosi jabatan bagi karyawan berprestasi ($Y_{1.4}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 9 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 4,07 terletak pada interval 3,41-4,20 . Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa mereka merasa puas jika adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

Item sarana dan prasarana yang memadai ($Y_{1.5}$), sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 9 responden (30,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 4,23 terletak pada interval 4,21-5,00. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa mereka merasa puas adanya sarana dan prasarana yang memadai.

Item sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kerja ($Y_{1.6}$), sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 12 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 4,10 terletak pada interval 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa mereka merasa puas adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kerja.

Item hubungan baik atasan dan bawahan ($Y_{1.7}$), sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 4,13 terletak pada interval 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa mereka merasa puas jika dapat berhubungan baik dengan atasan dan rekan kerja.

Item bekerja sama dengan rekan kerja ($Y_{1.8}$), sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item yaitu sebesar 3,83 terletak pada interval 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan hampir semua responden meyakini bahwa mereka merasa puas jika dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

Keenambelas item tersebut skor rata-rata variabel kepuasan kerja karyawan (X_2) yaitu sebesar 4,13 yang terletak pada interval 3,41-4,20 yang berarti hampir semua responden menyetujui bahwa pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sikap penghargaan yang adil, kondisi yang sifatnya mendukung, dan sikap rekan kerja sangat penting dalam pencapaian suatu kepuasan kerja.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pada uji normalitas, data diasumsikan menyebar normal jika residual menyebar normal. Uji normalitas diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov*.

H_0 : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak, dan jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 17 berikut:

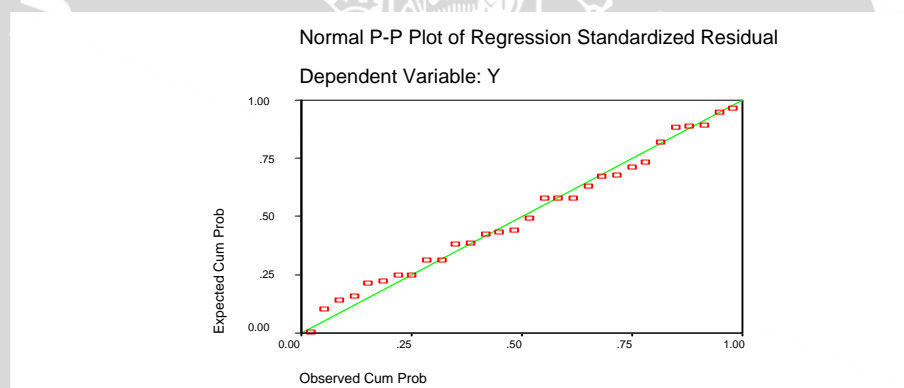
Tabel 17

Hasil Uji Normalitas

L hitung	Sig.	Keterangan
0,071	0,200	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2010

Pada Tabel 17 diketahui nilai sig. sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data menyebar normal. Prosedur uji normalitas juga bisa menggunakan grafik Normal P-P Plot seperti dibawah ini:



Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa data berada pada garis 45° (garis diagonal) dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti bahwa kesalahan atau gangguan yang masuk ke dalam fungsi regresi populasi atau random. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi serial pada variabel pengganggu.

Uji ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan hipotesis sebagai berikut: masuk ke dalam fungsi regresi populasi atau random.

H_0 ($dU < d < 4-dU$) : tidak terjadi autokorelasi

H_1 ($d < d_L$ atau $d > 4-d_U$) : terjadi autokorelasi

Dari tabel *Durbin Watson* untuk $n = 30$ dan $k = 2$ (adalah banyaknya variabel bebas) dan $\alpha = 5\%$, diketahui nilai d_U sebesar 1,57 dan $4-d_U$ sebesar 2,43. Nilai *Durbin-Watson* dapat dilihat pada Tabel 18 berikut:

Tabel 18

Hasil Uji Autokorelasi

DW hitung	d_U	$4-d_U$	Keterangan
1,931	1,57	2,43	Non Auto

Sumber: Data primer diolah, 2010

Pada tabel diatas diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,931 terletak antara 1,71 dan 2,29 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti antara variabel independen dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor), nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Nilai multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 19 berikut:

Tabel 19

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X_1	0,872	1,147	Non Multi
X_2	0,872	1,147	Non Multi

Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan data Tabel 19, hasil dari pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah:

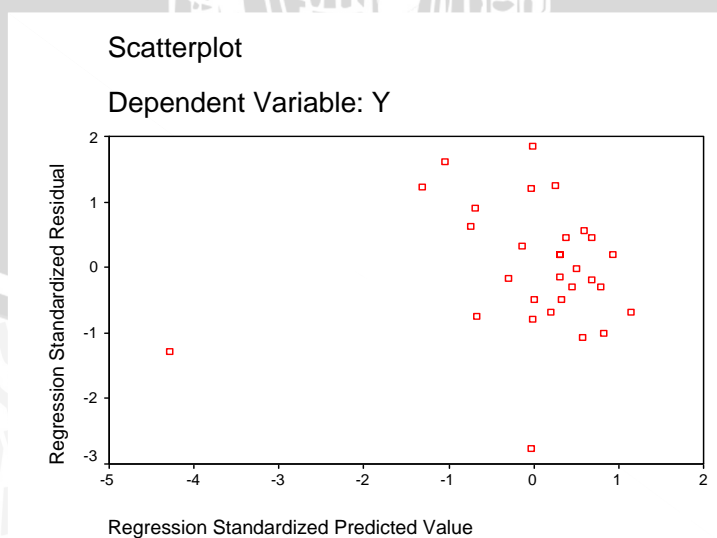
- Nilai VIF untuk lingkungan kerja fisik adalah 1,147
- Nilai VIF untuk karakteristik individu adalah 1,147

Hasil pengujian diperoleh keseluruhan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas serta tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak terdapat variance maka disebut homoskedastisitas. Prosedur uji dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi antara standardized value (X) dengan standardized residual (Y). Hasil uji dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS for windows 15.0* dapat dilihat pada Tabel 20 sebagai berikut:

Tabel 20
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
(Constant)	9,145				
X ₁	0,242	3,553	2,052	0,001	Signifikan
X ₂	0,429	2,814	2,052	0,009	Signifikan
R	0,735				
R Square	0,540				
F _{hitung}	15,880				
Sig. F	0,000				
α	0,05				

Sumber: Data primer diolah, 2010

Pada tabel 20 dapat diketahui bahwa hasil pengujian determinasi, lingkungan fisik (X₁) dan karakteristik individu (X₂), memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh R Square yaitu sebesar 0,540 atau 54%. Angka tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X₁) dan karakteristik individu (X₂) memberikan kontribusi terhadap

kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas diatas.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,145 + 0,242 X_1 + 0,429 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9,145 berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan karakteristik individu (X_2) diabaikan diasumsikan 0 maka besar kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,145.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,242 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja fisik (X_1) maka akan mengakibatkan perubahan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,242 dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) menurun satu satuan maka variabel kepuasan kerja karyawan (Y) menurun sebesar 0,242.
3. Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_2) sebesar 0,429 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan karakteristik individu (X_2) maka akan mengakibatkan perubahan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,429 dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika variabel karakteristik individu (X_2) menurun satu satuan maka variabel kepuasan kerja karyawan (Y) menurun sebesar 0,429.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan karakteristik individu (X_2) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan

kerja karyawan (Y). Jika lingkungan kerja dan karakteristik individu mengalami peningkatan positif maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan karakteristik individu (X_2) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan.

Dilihat dari perbandingan antara angka signifikansi (Sig.) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yaitu 0,05.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji F

Uji F dengan menggunakan *SPSS 15.0 for windows* digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian F digunakan untuk mengetahui apakah dari analisis regresi signifikan atau tidak. Jika hasilnya signifikan, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < level\ of\ significant\ (\alpha)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > level\ of\ significant\ (\alpha)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan hasil uji F diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,880 dan F_{tabel} sebesar 3,35 . $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,880 > 3,35$ dan nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar $0,001 < 0,05$ maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1), dan karakteristik individu secara bersama-sama.

2) Uji t

Pada uji parsial dapat diketahui pengaruh setiap variabel bebas nyata atau tidak. Pengujian partial ini menggunakan *SPSS 15.0 for windows* digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika signifikan kurang dari α atau t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut secara parsial memberikan pengaruh yang nyata/signifikan terhadap variabel tak bebas. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, t_{tabel} atau $sig\ t > level\ of\ significant\ (\alpha)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan perhitungan uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *t test* antara lingkungan kerja fisik (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) $t_{hitung} = 3,553$, sedangkan $t_{tabel} = 2,052$. Disebabkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,553 > 2,052$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Selanjutnya membandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan signifikansi ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,001 < 0,05$ artinya memiliki pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. *t test* antara karakteristik individu (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) $t_{hitung} = 2,814$, sedangkan $t_{tabel} = 2,052$. Disebabkan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,814 > 2,052$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Selanjutnya membandingkan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,009 < 0,05$ artinya memiliki pengaruh secara signifikan antara variabel karakteristik individu (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

A. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1) dan karakteristik individu (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel bebas mempunyai kontribusi sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain meliputi *monetary*, *non monetary*, karakteristik pekerjaan, karakteristik kerja, dan karakteristik individu. Berdasarkan pada hasil uji F yang telah dilakukan dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,880 > 3,35$) dan dengan membandingkan angka Sig F hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yang ditentukan ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mening Triari dan Anisatul Mufida.

Namun pada penelitian ini ada sedikit perbedaan dengan penelitian terdahulu, dimana pada penelitian ini lebih memfokuskan pada lingkungan kerja fisik dengan menambah item-item lingkungan kerja fisik, karena dengan melihat lokasi penelitian yang berada pada dataran yang lebih tinggi daripada tempat lainnya sehingga mempengaruhi jarak dan waktu yang ditempuh bagi karyawan. Walaupun pada penelitian ini lebih memfokuskan lingkungan kerja fisik tetapi pada intinya secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh variabel bebas pada uji t akan dijelaskan pada masing-masing item sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

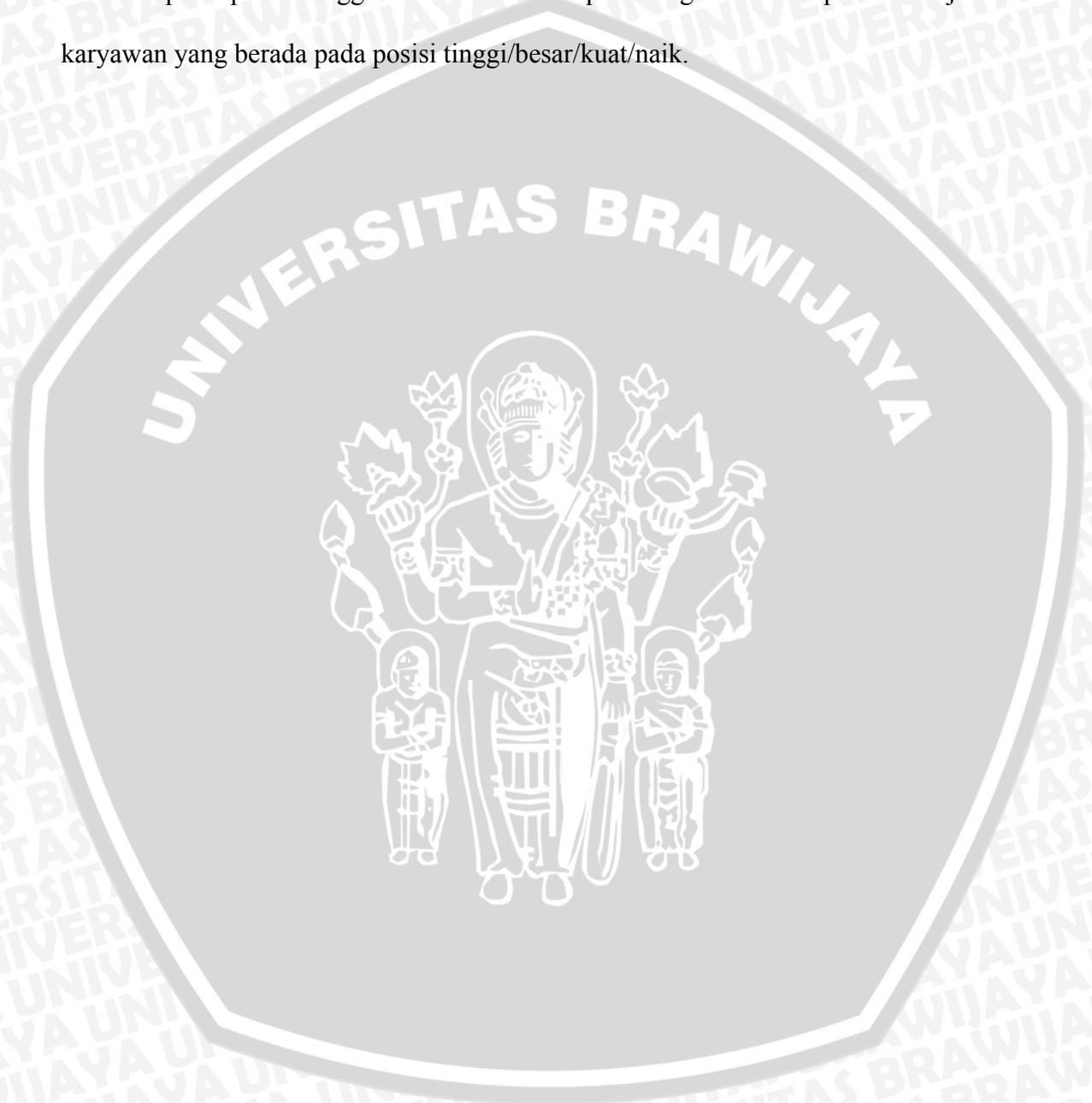
Pada hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 3,553, dimana lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila lingkungan kerja fisik semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Pada hasil uji t diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan yang lebih kecil dari α (alpha) yang dipakai yaitu sebesar 5%, ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan dengan analisis regresi linier berganda tersebut bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Rata-rata jawaban responden pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 4,04,

terletak pada interval 3,41-4,20 yang berarti tinggi/ besar/ kuat/ naik, sedangkan rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 4,18, terletak pada interval 3,41-4,20 yang berarti tinggi/ besar/ kuat/ naik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik pada posisi tinggi/ besar/ kuat/ naik dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan tinggi/besar/kuat. Variabel lingkungan kerja fisik sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena item-item lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, warna, udara, kebersihan, kebisingan, konservasi energi, dan keamanan kantor mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sebaiknya pihak rumah sakit untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan membangkitkan kepuasan kerja karyawan.

b. Variabel Karakteristik Individu

Pada hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel karakteristik individu mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 2,814, dimana karakteristik individu berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila karakteristik individu meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Pada hasil uji t diperoleh bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan yang lebih kecil dari α (alpha) 5% ($0,009 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan dengan analisis regresi linier berganda bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Rata-rata jawaban responden yaitu 4,13 terletak pada interval 3,41-4,20 yang berarti tinggi/besar/kuat/naik, sedangkan rata-rata jawaban responden pada variabel

kepuasan kerja karyawan yaitu 4,18 terletak pada interval 3,41-4,20 yang berarti tinggi/besar/kuat/naik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu pada posisi tinggi/besar/kuat/naik dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang berada pada posisi tinggi/besar/kuat/naik.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan bagian medis RSI Madinah Kec Kasembon-Kab Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada variabel karakteristik individu (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan pada nilai koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa besarnya lingkungan kerja fisik (X_1) dan karakteristik individu (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 54% dan sisanya 46% variabel lain meliputi *monetary*, *non monetary*, karakteristik pekerjaan, karakteristik kerja, dan karakteristik individu.

2. SARAN

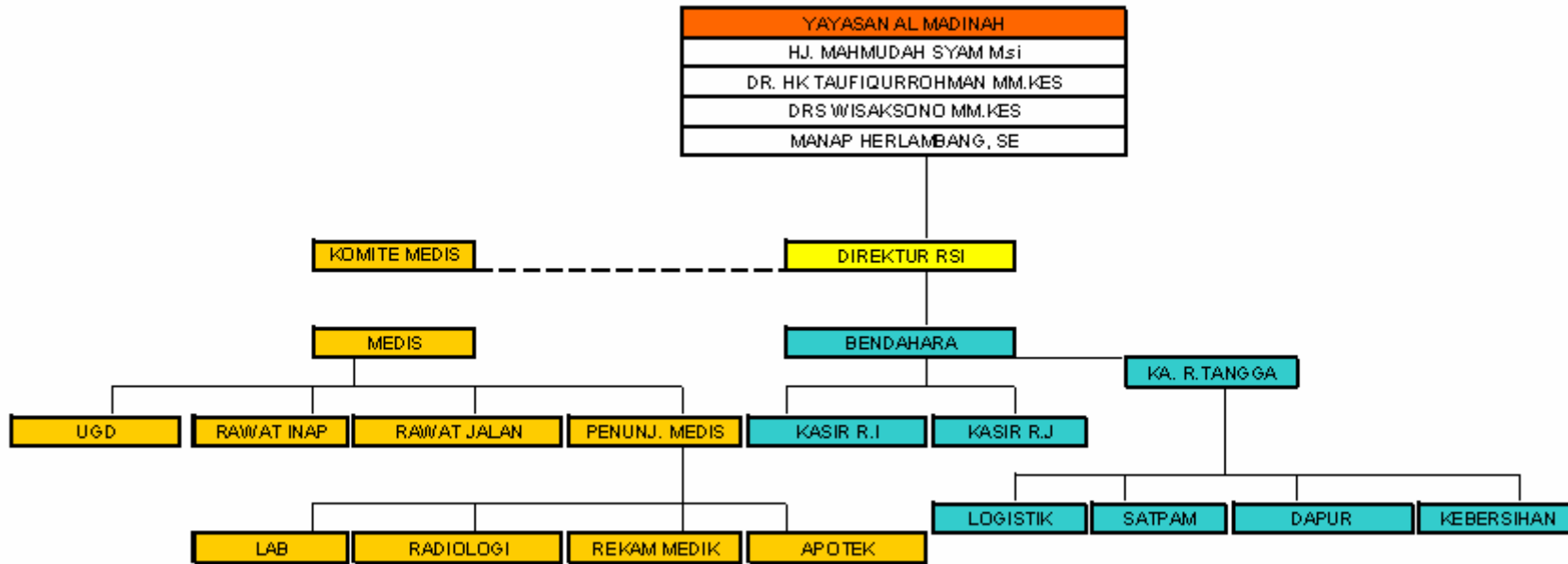
1. Pihak rumah sakit sebaiknya perlu lebih meningkatkan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang terjaga dengan baik sangat mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pihak rumah sakit sebaiknya perlu lebih memahami karakteristik individu karyawannya, karena dengan memahami karakteristik individu diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Diharapkan pada penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti sebelumnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan pertimbangan variabel-variabel lainnya. Mengingat semua variabel bebas yang diteliti merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun hanya satu variabel saja yang berpengaruh dominan, untuk itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah faktor lain diluar penelitian ini seperti *monetary*, *non monetary*, karakteristik pekerjaan, karakteristik kerja, dan karakteristik individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 1982. *Psikologi Umum*. Surabaya : PT Bina Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit-UNDIP.
- Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Husnan, Suad. 1989. *Manajemen: Pokok-pokok Pengertian dan Soal Jawab*. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mar'at. 1984. *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*. Cetakan Kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mills, Geoffrey, Standingford, and Appleby. 1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex A. 2002. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andy Offset.
- Panggabean, M.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rangkuti, Freddy. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Riva'I, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sambas, Rahmat. 1997. *Ekonomi*. Cetakan Pertama. Jakarta : Erlangga
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi)*. Edisi 1. Cetakan Pertama. Jakarta : CV. Rajawali.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sukoco, M Badri. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Sumarsono, HM. S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.

STRUKTUR ORGANISASI
RUMAH SAKIT ISLAM MADINAH KASEMBON



No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	56	5	5	4	4	3	4
2	2	3	5	4	5	5	4	4	3	4	2	1	4	4	50	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4	54	4	5	4	4	4	5
4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	55	5	5	5	5	4	4
5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	54	4	4	5	5	3	3
6	1	3	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	23	2	1	3	1	3	2
7	2	3	4	3	2	4	4	3	1	3	2	2	2	2	37	4	5	5	4	5	5
8	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	61	4	4	4	5	5	4
9	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	2	3	2	56	5	4	3	5	4	4
10	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	2	5	5	58	4	4	4	5	4	3
11	5	4	3	2	5	4	5	5	3	3	2	3	5	5	54	5	5	4	5	5	5
12	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	62	2	2	3	1	2	2
13	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	62	4	3	5	5	4	5
14	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	5	4	5	5	62	4	3	5	5	5	3
15	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	62	5	5	4	3	2	5
16	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	65	4	3	5	4	5	5
17	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	49	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	58	5	5	5	4	5	5
19	3	5	3	4	2	4	5	4	4	2	4	4	5	5	54	4	5	5	5	4	3
20	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	63	5	5	4	5	4	5
21	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	64	4	5	5	5	5	5
22	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	63	5	4	4	4	3	3
23	2	2	4	2	4	3	4	4	2	2	5	5	4	4	47	4	3	5	5	4	4
24	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	64	5	3	4	3	2	5
25	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	65	4	3	5	5	4	4
26	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	60	4	4	5	4	5	5
27	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	60	4	5	4	4	4	4
28	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	61	5	4	5	5	4	5
29	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	60	4	4	4	4	4	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4
Mean	3,80	3,83	4,27	4,10	4,30	4,30	4,43	4,30	3,53	3,80	3,90	3,60	4,23	4,10	4,04	4,20	4,00	4,33	4,20	3,93	4,10

X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
25	4	5	5	5	5	5	5	5	39
23	4	5	5	5	4	3	3	4	33
26	5	5	5	5	4	5	4	4	37
28	5	4	3	4	5	5	4	3	33
24	5	4	4	3	5	4	4	3	32
12	3	1	2	3	3	2	1	1	16
28	5	5	4	4	5	4	4	4	35
26	4	4	5	5	4	4	5	4	35
25	4	5	3	4	5	5	2	3	31
24	4	3	5	4	3	4	4	5	32
29	4	4	5	4	5	5	5	4	36
12	4	5	5	5	3	4	4	3	33
26	5	5	5	5	5	5	4	3	37
25	5	4	4	4	5	3	5	4	34
24	5	5	4	4	3	3	5	5	34
26	4	5	4	4	4	4	4	4	33
24	4	4	4	3	3	3	4	4	29
29	5	5	5	5	4	4	4	5	37
26	3	5	5	4	3	1	3	1	25
28	5	4	5	5	5	4	5	4	37
29	5	4	4	5	3	4	5	5	35
23	5	4	5	4	5	5	5	5	38
25	5	5	3	3	4	5	4	5	34
22	5	3	5	3	5	5	4	2	32
25	5	4	5	3	5	4	5	4	35
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	4	4	4	5	5	4	4	35
28	4	5	5	4	4	4	4	5	35
25	4	4	4	4	5	5	5	4	35
24	5	5	3	3	4	5	5	4	34
4,13	4,47	4,30	4,30	4,07	4,23	4,10	4,13	3,83	4,18





Lampiran 4
Validitas dan Reliabilitas

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	3.8000	1.1861	30.0
2.	X1.2	3.8333	.6989	30.0
3.	X1.3	4.2667	.9444	30.0
4.	X1.4	4.1000	.9948	30.0
5.	X1.5	4.3000	.9154	30.0
6.	X1.6	4.3000	.6513	30.0
7.	X1.7	4.4333	.8172	30.0
8.	X1.8	4.3000	.7497	30.0
9.	X1.9	3.5333	1.1059	30.0
10.	X1.10	3.8000	1.0635	30.0
11.	X1.11	3.9000	1.0939	30.0
12.	X1.12	3.6000	1.1626	30.0
13.	X1.13	4.2333	.7279	30.0
14.	X1.14	4.1000	1.0939	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 14

Alpha = .8990

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	4.2000	.7611	30.0
2.	X2.2	4.0000	1.0171	30.0
3.	X2.3	4.3333	.6609	30.0
4.	X2.4	4.2000	1.0635	30.0
5.	X2.5	3.9333	.9072	30.0
6.	X2.6	4.1000	.9595	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .8203

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	4.4667	.6288	30.0
2.	Y2	4.3000	.8769	30.0
3.	Y3	4.3000	.8367	30.0
4.	Y4	4.0667	.7397	30.0
5.	Y5	4.2333	.8172	30.0
6.	Y6	4.1000	.9948	30.0
7.	Y7	4.1333	.9371	30.0
8.	Y8	3.8333	1.0854	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 8

Alpha = .7651



Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.582**	.480**	.368*	.565**	.437*	.448*	.341	.505**	.569**	.516**	.490**	.495**	.468**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.007	.045	.001	.016	.013	.065	.004	.001	.004	.006	.005	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.582**	1.000	.122	.124	.243	.492**	.252	.099	.431*	.325	.293	.297	.486**	.428*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.521	.514	.197	.006	.180	.604	.017	.080	.116	.111	.007	.018	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.480**	.122	1.000	.668**	.503**	.426*	.605**	.468**	.420*	.639**	.360	.258	.308	.474**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.007	.521	.	.000	.005	.019	.000	.009	.021	.000	.050	.169	.098	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.368*	.124	.668**	1.000	.193	.165	.581**	.467**	.483**	.508**	.358	.185	.205	.307	.614**
	Sig. (2-tailed)	.045	.514	.000	.	.307	.384	.001	.009	.007	.004	.052	.328	.278	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.565**	.243	.503**	.193	1.000	.538**	.373*	.367*	.313	.524**	.410*	.279	.357	.348	.642**
	Sig. (2-tailed)	.001	.197	.005	.307	.	.002	.042	.046	.092	.003	.025	.136	.053	.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.437*	.492**	.426*	.165	.538**	1.000	.266	.162	.249	.438*	.140	.164	.284	.295	.512**
	Sig. (2-tailed)	.016	.006	.019	.384	.002	.	.156	.391	.185	.015	.459	.387	.129	.113	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.448*	.252	.605**	.581**	.373*	.266	1.000	.681**	.346	.421*	.359	.334	.288	.528**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.013	.180	.000	.001	.042	.156	.	.000	.061	.021	.052	.071	.123	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.341	.099	.468**	.467**	.367*	.162	.681**	1.000	.424*	.337	.290	.222	.499**	.509**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.065	.604	.009	.009	.046	.391	.000	.	.019	.068	.120	.239	.005	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.505**	.431*	.420*	.483**	.313	.249	.346	.424*	1.000	.651**	.445*	.359	.483**	.467**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.004	.017	.021	.007	.092	.185	.061	.019	.	.000	.014	.051	.007	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.569**	.325	.639**	.508**	.524**	.438*	.421*	.337	.651**	1.000	.279	.073	.151	.196	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.080	.000	.004	.003	.015	.021	.068	.000	.	.136	.703	.424	.300	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.516**	.293	.360	.358	.410*	.140	.359	.290	.445*	.279	1.000	.808**	.377*	.441*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.004	.116	.050	.052	.025	.459	.052	.120	.014	.136	.	.000	.040	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.490**	.297	.258	.185	.279	.164	.334	.222	.359	.073	.808**	1.000	.440*	.629**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.006	.111	.169	.328	.136	.387	.071	.239	.051	.703	.000	.	.015	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	.495**	.486**	.308	.205	.357	.284	.288	.499**	.483**	.151	.377*	.440*	1.000	.792**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.005	.007	.098	.278	.053	.129	.123	.005	.007	.424	.040	.015	.	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	.468**	.428*	.474**	.307	.348	.295	.528**	.509**	.467**	.196	.441*	.629**	.792**	1.000	.740**
	Sig. (2-tailed)	.009	.018	.008	.098	.060	.113	.003	.004	.009	.300	.015	.000	.000	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.793**	.539**	.727**	.614**	.642**	.512**	.690**	.617**	.724**	.664**	.687**	.628**	.651**	.740**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1.000	.668**	.274	.588**	.120	.585**	.740**
Sig. (2-tailed)	.	.000	.143	.001	.528	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	.668**	1.000	.256	.510**	.299	.495**	.756**
Sig. (2-tailed)	.000	.	.171	.004	.109	.005	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3 Pearson Correlation	.274	.256	1.000	.589**	.498**	.381*	.652**
Sig. (2-tailed)	.143	.171	.	.001	.005	.038	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4 Pearson Correlation	.588**	.510**	.589**	1.000	.586**	.351	.833**
Sig. (2-tailed)	.001	.004	.001	.	.001	.057	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5 Pearson Correlation	.120	.299	.498**	.586**	1.000	.364*	.660**
Sig. (2-tailed)	.528	.109	.005	.001	.	.048	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6 Pearson Correlation	.585**	.495**	.381*	.351	.364*	1.000	.726**
Sig. (2-tailed)	.001	.005	.038	.057	.048	.	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.740**	.756**	.652**	.833**	.660**	.726**	1.000
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
Y1	Pearson Correlation	1.000	.238	.052	.005	.452*	.529*	.534*	.421*	.636*
	Sig. (2-tailed)	.	.206	.783	.979	.012	.003	.002	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.238	1.000	.296	.393*	.091	.202	.285	.380*	.586*
	Sig. (2-tailed)	.206	.	.112	.031	.631	.285	.126	.038	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.052	.296	1.000	.524*	.096	.046	.431*	.247	.537*
	Sig. (2-tailed)	.783	.112	.	.003	.614	.811	.017	.189	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.005	.393*	.524*	1.000	-.027	.084	.186	.272	.478*
	Sig. (2-tailed)	.979	.031	.003	.	.889	.658	.326	.146	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.452*	.091	.096	-.027	1.000	.607**	.273	.045	.500*
	Sig. (2-tailed)	.012	.631	.614	.889	.	.000	.144	.812	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.529*	.202	.046	.084	.607**	1.000	.392*	.399*	.674*
	Sig. (2-tailed)	.003	.285	.811	.658	.000	.	.032	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.534*	.285	.431*	.186	.273	.392*	1.000	.633**	.772*
	Sig. (2-tailed)	.002	.126	.017	.326	.144	.032	.	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.421*	.380*	.247	.272	.045	.399*	.633**	1.000	.724*
	Sig. (2-tailed)	.021	.038	.189	.146	.812	.029	.000	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.636**	.586**	.537**	.478**	.500**	.674**	.772**	.724**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.008	.005	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*.Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5

Tabel Frekuensi

Frequency Table

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	7	23.3	23.3	26.7
	4	18	60.0	60.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	3	4	13.3	13.3	16.7
	4	10	33.3	33.3	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	4	13.3	13.3	23.3
	4	10	33.3	33.3	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	4	12	40.0	40.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	15	50.0	50.0	60.0
5	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
4	13	43.3	43.3	46.7
5	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	2	6.7	6.7	10.0
4	14	46.7	46.7	56.7
5	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	3	10.0	10.0	16.7
3	7	23.3	23.3	40.0
4	13	43.3	43.3	83.3
5	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
2	3	10.0	10.0	13.3
3	5	16.7	16.7	30.0
4	13	43.3	43.3	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	



X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
2	3	10.0	10.0	13.3
3	4	13.3	13.3	26.7
4	12	40.0	40.0	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	4	13.3	13.3	20.0
3	4	13.3	13.3	33.3
4	14	46.7	46.7	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	2	6.7	6.7	10.0
4	16	53.3	53.3	63.3
5	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
2	3	10.0	10.0	13.3
3	1	3.3	3.3	16.7
4	12	40.0	40.0	56.7
5	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
4	18	60.0	60.0	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	



X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	1	3.3	3.3	6.7
	3	6	20.0	20.0	26.7
	4	11	36.7	36.7	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	14	46.7	46.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.7	6.7	6.7
	3	2	6.7	6.7	13.3
	4	12	40.0	40.0	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	4	13.3	13.3	23.3
	4	15	50.0	50.0	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	6	20.0	20.0	26.7
	4	9	30.0	30.0	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.7	6.7	6.7
4	12	40.0	40.0	46.7
5	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
3	2	6.7	6.7	10.0
4	13	43.3	43.3	53.3
5	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	4	13.3	13.3	16.7
4	10	33.3	33.3	50.0
5	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	23.3	23.3	23.3
4	14	46.7	46.7	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	23.3	23.3	23.3
4	9	30.0	30.0	53.3
5	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	



Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	1	3.3	3.3	6.7
	3	4	13.3	13.3	20.0
	4	12	40.0	40.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	1	3.3	3.3	6.7
	3	2	6.7	6.7	13.3
	4	15	50.0	50.0	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.7	6.7	6.7
	2	1	3.3	3.3	10.0
	3	5	16.7	16.7	26.7
	4	14	46.7	46.7	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Lampiran 6

Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 ^a	.540	.506	3.02	1.931

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.447	2	145.223	15.880	.000 ^a
	Residual	246.920	27	9.145		
	Total	537.367	29			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.145	4.354		2.100	.045		
	X1	.242	.068	.496	3.553	.001	.872	1.147
	X2	.429	.152	.393	2.814	.009	.872	1.147

- a. Dependent Variable: Y

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.071	30	.200*	.972	30	.635

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y

