

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
GOMBONG**

Oleh:

Sitta Nahrani Sabrina
sittanahranisabrina@yahoo.com

Ridwan Baraba, S.E., M.M
barabaridwan@gmail.com

Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si
esti_mu@yahoo.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong; (2) pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong; (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 165 perawat. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yaitu dengan metode *Judgement Sampling*. Sampel penelitian dilakukan menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan yang diperbolehkan sebanyak 5%. Jadi, jumlah sampel yang diambil sebanyak 118 perawat. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) variabel kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Kompensasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin kompetitif mengakibatkan adanya perubahan dalam segala aspek kehidupan, salah satunya yaitu aspek kesehatan. Kemajuan dalam bidang kesehatan seringkali mengalami kendala yang meliputi perkembangan teknologi dan kebutuhan sumber daya manusia yang berkompeten serta persaingan usaha yang semakin ketat. Salah satu organisasi kesehatan yang ada yaitu rumah sakit, di mana rumah sakit merupakan organisasi jasa pelayanan umum. Oleh karena itu, rumah sakit harus memiliki mutu pelayanan yang prima yang sesuai dengan harapan pasien serta memberikan pelayanan medis yang bermutu.

Untuk mendapatkan hasil yang baik, harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu sumber daya manusia yang berkontribusi besar dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Kesejahteraan perawat merupakan hal yang perlu diperhatikan, di mana hal tersebut dapat tercapai jika kepuasan kerja dari perawat dapat diperoleh.

Hasibuan (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya.

Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaannya baik berupa finansial maupun non finansial (Rivai, 2004). Kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja (Kaswan, 2012).

Aspek penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu adalah komunikasi. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan

organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dan karyawan akan merasa dihargai karena apa yang mereka rasakan dapat didengar oleh atasan.

Selain kompensasi dan komunikasi organisasi, lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit karena lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan maupun bagi pasien sehingga dapat memberikan kenyamanan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Robbins, 2002). Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dengan atasan maupun antar karyawan, keamanan dalam bekerja serta ketenangan yang tercipta akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang bersih, penataan dan penerangan ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan dirasa akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong?

KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan di mana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi

menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Martoyo (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas budi jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hasibuan (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

2. Kompensasi

Kompensasi menurut Ardana (2012) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Sedarmayanti (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Rivai (2004) berpendapat bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaannya baik berupa finansial maupun non finansial.

3. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut Redding dan Sanborn dalam Muhammad (2005) adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level / tingkatannya dalam organisasi, ketrampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program. Goldhaber (1986) berpendapat bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Katz dan Kahn (1978) menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti didalam suatu organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2006) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Robbins (2002) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan aspek terpenting untuk mendukung kepuasan kerja karyawan. Ardana, dkk (2012) menegaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan, peningkatan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan karyawan, penghindaran serikat buruh dan pengaruh intervensi pemerintah.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Setiani (2005) yang berjudul Analisis pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kayu Sengon Bina Sentosa di Ajibarang Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan serta kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis:

H_1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Gilmer (1966) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, yaitu: Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Priambodo (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Islam Purwokerto. Hasil penelitian ini adalah kompensasi, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan serta kompensasi, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang arahnya positif. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis:

H₂ : Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Ahyari (1994) menegaskan bahwa lingkungan fisik dan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmoni sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Ini sejalan dengan penelitian Setiarty (2008) yang berjudul Pengaruh kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja dan promosi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Setia Kawan Purwokerto. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja dan promosi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja dan promosi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis:

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 165 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *judgement*

sampling, di mana pemilihan individu dari populasi didasarkan atas pertimbangan pribadi (Nazir, 2013). Kriteria yang peneliti pertimbangkan dalam penelitian ini yaitu perawat yang menjadi karyawan tetap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Ukuran sampel yang dijadikan dasar pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%. Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel yang diambil sebanyak 118 perawat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

DEFINISI OPERASIONAL

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan (Robbins, 2003). Indikator kepuasan kerja disusun dengan menggunakan instrumen dari *The Minnesota Satisfaction Questionares (MSQ)* yang dikembangkan oleh Weiss, et. al (1967) yang terdiri dari: terdapat variasi pekerjaan, adanya kemampuan atasan dalam pengambilan keputusan, pemberian reward atas prestasi karyawan yang memadai, adanya job yang pasti, kesempatan bagi karyawan untuk mengaktualisasikan diri dan ada kebebasan, kesempatan untuk mengabdikan dirinya pada negara, dan kebijakan yang diberikan pimpinan mudah dimengerti dan dapat dipraktekkan.

2. Kompensasi

Menurut Rivai (2004) kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaannya baik berupa finansial maupun non finansial. Indikator kompensasi menurut Rivai (2004) terdiri dari: gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung.

3. Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi menurut Redding dan Sanborn dalam Muhammad (2005) adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama

level/tingkatannya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program. Indikator variabel ini meliputi: latar belakang budaya, kelompok atau group, harapan, pendidikan dan situasi.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Dengan indikator: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung setiap item pertanyaan nilainya $> 0,3$ (r tabel) sehingga setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan, per variabel maupun secara keseluruhan dinyatakan reliabel karena nilai $\alpha > 0,6$. Oleh karena itu, keseluruhan item pertanyaan pada kuesioner akan digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas (kompensasi, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematika. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil pengujian Regresi Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>P value (Sig.)</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,445	0,000	Positif dan Signifikan
Komunikasi Organisasi (X2)	0,261	0,000	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,327	0,000	Positif dan Signifikan

Model persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,445X_1 + 0,261X_2 + 0,327X_3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. $b_1 = 0,445$ artinya kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat.
- b. $b_2 = 0,261$ artinya komunikasi organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang ada pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong maka kepuasan kerja perawat akan semakin meningkat.
- c. $b_3 = 0,327$ artinya lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong maka kepuasan kerja perawat akan semakin meningkat.

2. Uji t

- a. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) adalah 0,445 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

b. Pengaruh komunikasi organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X2) adalah 0,261 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang berarti komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

c. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) adalah 0,327 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima, yang berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong telah memberikan kompensasi yang layak kepada perawat sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Selain itu juga perawat merasa apa yang telah dikerjakan dihargai oleh pihak rumah sakit sehingga kompensasi yang telah diberikan mampu memberikan kepuasan kerja pada perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priambodo (2014), Setiani (2005) dan Setiarty (2008) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa bahwa kompensasi yang diterima perawat baik dalam bentuk gaji, upah, insentif maupun kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*) mampu memberikan kepuasan tersendiri pada perawat. Hal ini karena besarnya kompensasi yang diterima telah diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh perawat.

4. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini, komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang terjalin di lingkungan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong berjalan dengan baik. Kemudahan dalam memberikan serta menerima informasi mampu menciptakan komunikasi yang efektif. Adanya komunikasi yang baik antara perawat dengan perawat ataupun antara perawat dengan pihak atasan mampu memberikan kemudahan pada perawat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja bagi perawat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Priambodo (2014), Setiarty (2008) dan Setiani (2005) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik jalinan komunikasi dalam organisasi, semakin baik pula kepuasan kerja perawatnya.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat. Fasilitas serta peralatan yang menunjang, suasana kerja yang kondusif, serta keamanan dalam bekerja mampu diberikan oleh pihak rumah sakit sehingga perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja pada perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiarty (2008), Setiani (2005) dan Priambodo (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan mampu membuat perawat bekerja dengan baik sehingga kepuasan atas hasil yang dicapai juga semakin tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. 2) Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

Implikasi Penelitian

1. Implikasi teoritis

Diterimanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Priambodo (2014), Setiani (2005), dan Setiarty (2008) yang menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Sehingga dapat menambah referensi kajian pustaka di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Implikasi Praktis

- a. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong perlu mengkaji kembali besarnya gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas agar dapat meningkatkan semangat kerja perawat dan kebutuhan hidup perawat dapat terjamin.
- b. Perbaikan terhadap komunikasi dalam organisasi juga perlu dilakukan, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai. Untuk itu, pimpinan maupun manajer dalam Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong hendaknya terus berupaya membangun komunikasi khususnya dengan perawat mengingat komunikasi akan menimbulkan kepuasan. Dengan kepuasan, perawat akan menjalankan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan sesuatu yang positif dan pada akhirnya perawat akan bergairah dan bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Kepuasan kerja pada perawat juga dapat dicapai dengan memperbaiki lingkungan kerja dalam Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Untuk itu, manajemen rumah sakit hendaknya terus memperhatikan penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang

kerja, kebersihan, menekan semaksimal mungkin suara bising dari luar yang mampu mengganggu aktivitas kerja, memberikan pewarnaan yang cerah, melengkapi peralatan kantor, keamanan kerja, menjaga hubungan sesama rekan kerja dan juga hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, perawat akan dapat bekerja secara efektif sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dan hasil pekerjaan juga semakin maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Gilmer, V. H. 1966. *Industrial Psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Goldhaber, Geral M. 1986. *Organizational Communication*. Iowa Wm. Brown Publisher
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kelima belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Katz, Daniel dan Kahn, Robert L. 1978. *The Social Psychology of Organization*. New York: John Willey & Sons.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*, Cetakan Kedelapan. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 2006. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Priambodo, Zamais. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Islam Purwokerto*. Skripsi, tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Jendral Soedirman, Purwokerto.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi: Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Jakarta: PT. Prehallindo.
- . 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiani, Harmin T. 2005. *Analisi pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kayu Sengon Bina Sentosa di Ajibarang Kabupaten Banyumas*. Skripsi, tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Jendral Soedirman, Purwokerto.
- Setiarty, Teguh. 2008. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Kerja Karyawan PT Setia Kawan Purwokerto*. Skripsi, tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Jendral Soedirman, Purwokerto.
- Weiss, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. and Lofquist, L. H. 1967. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Minneapolis: University of Minnesota. Industrial Relations Center.
- Wiryanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.