



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Ilham Akbar
NPM : 165210118
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH QUALITY OF WORKLIFE DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT IBU
DAN ANAK ZAINAB PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :



Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jln. Kaharudin Nasution No. 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Ilham Akbar

NPM : 165210118

Program Studi : Manajemen (S1)


Konsentrasi : MSDM

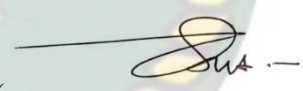
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Judul Skripsi : “Pengaruh Quality of Worklife dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru”

Disetujui Oleh :

Tim Penguji :

1. Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM ()

2. Ramzi Durin, SH., MH ()

Mengetahui :

Pembimbing

Ketua Program Studi


(Abd.Razak Jer, SE., M.Si)


(Abd.Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI



Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Ilham Akbar
NPM :165210118
Program Studi :Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Quality of Worklife dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru
Sponsor : - Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	19 Juni 2020	X	- Perbaiki Format Proposal	
2.	22 Juni 2020	X	- Tambahkan Teori - Opsional variabel - Latar Belakang Masalah	
3.	7 Juli 2020	X	- Acc Sempro	
4.	26 Januari 2021	X	- Acc Kusioner - Tentukan variabel X dan Y	

5.	20 Juni 2021	X	- Perbaiki Skripsi sesuai anjuran	
6.	24 Juni 2021	X	- Acc Seminar Hasil	



Pekanbaru,

24 Juni

2021

Wakil Dekan

Dr.Hi. Ellyan Sastraningsih, SE.,M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 830/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 02 Agustus 2021, Maka pada Hari Selasa 03 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Muhammad Ilham Akbar |
| 2. N P M | : 165210118 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Quality Of Worklife Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 03 Agustus 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 72 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Ramzi Durin, SH., MH

(.....)

(.....)

(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 03 Agustus 2021

Mengetahui

Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 830 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Muhammad Ilham Akbar
 N P M : 165210118
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Quality Of Worklife Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 03 Agustus 2021
 Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

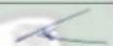
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

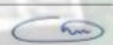
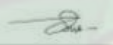
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Ilham Akbar
NPM : 165210118
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Pengaruh Quality Of Worklife Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Selasa 03 Agustus 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Ramzi Durin, SH., MH		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 72)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 03 Agustus 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Muhammad Ilham Akbar
NPM : 165210118
Judul Proposal : Pengaruh Quality Of Worklife dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 17 November 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 17 November 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1480/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 26 Oktober 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997
 b. Nomor: 0213/0/1987
 c. Nomor: 0378/U/1986
 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi SI
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 N A M A : Muhammad Ilham Akba
 N P M : 165210118
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / SI
 Judul Skripsi : Pengaruh Quality Of Worklife Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.

4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.

5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.

6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 26 Oktober 2020
 Dekan,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



SKRIPSI

**PENGARUH QUALITY OF WORKLIFE DAN MOTIVASI KERJA
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIRUMAH
SAKIT IBU DAN ANAK ZAINAB PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S1 Pada Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Islam Riau*



Disusub Oleh

MUHAMMAD ILHAM AKBAR

165210118

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Quality Of Worklife Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dirumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. Adapun objek penelitian ini adalah rumah sakit ibu dan anak zainab pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit ibu dan anak zainab yang berjumlah 148. Sampel penelitian ini seluruh karyawan dirumah sakit ibu dan anak zainab yang berjumlah 38. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang berasal dari penyebaran angket. Hasil penelitian menunjukkan Quality Of Worklife dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit ibu dan anak zainab hal ini dikarenakan Karyawan dalam bekerja memiliki Quality Of Worklife serta memiliki Motivasi kerja yang baik sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Kata Kunci : *Quality Of Worklife, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Quality Of Worklife and Motivation on Employee Job Satisfaction at Zainab Mother and Child Hospital Pekanbaru. The object of this study was Zainab Hospital Pekanbaru. The population in this study were all employees of the Zainab Mother and Child Hospital, totaling 148. The sample of this study was all employees of the Zainab Maternal and Child Hospital, totaling 38. This study used multiple linear regression data analysis. The data used are primary data, namely data originating from questionnaires. The results showed that the Quality of Worklife and motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Zainab Mother and Child Hospital. This is because employees at work have Quality of Worklife and have a good commitment to organization so that it affects their job satisfaction.

Keywords: Quality Of Worklife, Motivation and Job Satisfaction of Employees

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, Segala puji dan syukur bagi Allah atas ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Quality of Worklife dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru” dengan baik.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Srata-1 pada program studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas Islam Riau. Tidak lupa kita ucapkan shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan yang baik bagi umatnya dan untuk berbuat kebajikan.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari doa, semangat, bimbingan serta bantuan baik dari segi material maupun moril kepada penulis. Penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan lancar karena tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu saya ucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR., SE., M.Si., Ak, CA selaku Dekan Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM selaku Wakil Dekan II Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau.

5. Bapak Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si., Ak, CAselaku Wakil Dekan III Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak Abd. Razak Jer, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak AwliyaAfwa, SE., MM selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau.
7. Bapak H. Suyadi, SE., M.Si dan Bapak Abd. Razak Jer, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.
8. Bapak Ramzi Durin SE, MH dan Ibu Prof Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM selaku Dosen Penguji sertasegenap Staf Dosen Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau terkhusus Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan dari awal hingga akhir.
9. Staf Tata Usaha Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau yang selama ini telah membeikan kemudahan administrasi selama masa perkuliahan.
10. Terima kasih untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ayus Dedi dan Ibunda Belma Yanti, terima kasih yang tak terhingga karena tiada henti-hentinya memberikan doa, kasih sayang, dukungan, bantuan baik moril maupun material serta nasihat dan motivasi kerja yang diberikan kepada penulis.
11. Terima kasih untuk Abang saya Muhammad Alfiyandri, SE yang selalu memberi semangat. Serta Kakak saya Gina Sonia dan Azalika Delati, ST

yang selalu memberikan dukungan dan tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa, nasehat dan dukungan.

12. Kekasih saya Ferlia Herdini yang selalu memberi motivasi kerja saat bersama-sama menempuh skripsi untuk memperoleh gelas Sarjana.

Atas semua yang telah diberikan, penulis tidak dapat membalas jasanya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan berlipat ganda. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat saya harapkan sebagai masukan untuk penulisan yang lebih baik lagi. Semoga laporan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Pekanbaru, Februari 2021

Penulis

Muhammad Ilham Akbar

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
BAB I.....	6
PENDAHULUAN	6
1.1 Latar Belakang Masalah	6
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II.....	13
TELAAH PUSTAKA	13
4.1. Manajemen sumber daya manusia.....	13
4.2. Kepuasan Kerja	14
2.2.1 Dimensi Kepuasan kerja	15
1. Dimensi Pekerjaan itu sendiri.....	15
2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	18
2.3 Quality of Work Life	18
2.3.1 Dimensi Quality of Work Life.....	20
2.3.2 Indikator Quality Of Worklife.....	26
1. Dimensi Proses Komunikasi.....	26
2.3.3 Tujuan Quality of Work Life	28
2.3.4 Manfaat Quality of Work Life	29
2.4 Motivasi kerja kerja.....	30
2.4.1 Jenis jenis motivasi kerja	30
2.4.2 Dimensi Motivasi kerja Kerja.....	31
2.4.3 Faktor-faktor motivasi kerja	33
2.4.4 Indikator Motivasi kerja Kerja	34
2.5 Penelitian Terdahulu	35
2.6 Kerangka Pemikiran	36
BAB III	38

METODE PENELITIAN.....	38
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
3.2. Operasional Variabel.....	38
3.3. Populasi dan Sample.....	39
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	41
3.4.1 Jenis Data.....	41
3.4.2 Sumber Data.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.7 Sistematika Penulisan.....	46
BAB IV.....	48
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	48
4.1.1 Sejarah RSIA Zainab.....	48
4.1.2 Visi dan Misi RSIA Zainab.....	49
1.1.3 Struktur Organisasi.....	50
BAB V.....	52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
5.1.1 Hasil Penelitian.....	52
5.1.2 Karakteristik Responden.....	52
5.1.3 Uji Validitas.....	54
5.1.4 Uji Reliabilitas.....	55
5.1.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	56
5.1.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	83
5.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	83
5.1.3.1 Uji Normalitas.....	83
5.1.3.1 Uji Multikolinieritas.....	84
5.1.3.1 Uji Heterokodesitas.....	85
5.1.4 Analisis Pengaruh.....	86
5.1.5 Uji Hipotesis.....	88
5.1.5.1 Koefisien Determinasi.....	88
BAB VI.....	92

PENUTUP	92
6.1 Kesimpulan	92
6.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	98



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 5. 4 Tanggapan Responden tentang Tugas di RSIA Zainab Pekanbaru	58
Tabel 5. 5 Tanggapan Responden tentang Tanggung jawab di RSIA Zainab Pekanbaru.	58
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden tentang Berpusat pada karyawan di RSIA Zainab Pekanbaru.....	60
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden tentang Pengambilan keputusan di RSIA Zainab Pekanbaru.....	60
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Peluang promosi di RSIA Zainab Pekanbaru	61
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden tentang Kelompok kerja di RSIA Zainab Pekanbaru .	62
Tabel 5. 10 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan kerja di RSIA Zainab Pekanbaru.....	63
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden tentang Pertemuan tatap muka di RSIA Zainab Pekanbaru.....	66
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden tentang Pertemuan kelompok di RSIA Zainab Pekanbaru.....	66
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden tentang Promosi dari dalam di RSIA Zainab Pekanbaru.....	68
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden tentang Pelatihan dan Pendidikan di RSIA Zainab Pekanbaru.....	68
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden tentang Penilaian kegiatan di RSIA Zainab Pekanbaru	69

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden tentang Penunjang pekerjaan di RSIA Zainab Pekanbaru.....	70
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden tentang Keterbukaan di RSIA Zainab Pekanbaru.....	71
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden tentang Petukaran pendapat di RSIA Zainab Pekanbaru.....	72
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden tentang Program keselamatan kerja di RSIA Zainab Pekanbaru.....	73
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden tentang Tim penolong gawat darurat kerja di RSIA Zainab Pekanbaru.....	74
Tabel 5. 21 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Quality of Worklife di RSIA Zainab Pekanbaru	74
Tabel 5. 22 Tanggapan Responden tentang Kesempatan untuk mengembangkan diri di RSIA Zainab Pekanbaru	77
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden tentang Gaji yang cukup memenuhi kebutuhan di RSIA Zainab Pekanbaru	79
Tabel 5. 24 Tanggapan Responden tentang Keamanan fisik dan fisiologis di RSIA Zainab Pekanbaru.....	80
Tabel 5. 25 Tanggapan Responden tentang Pengakuan akan keberadaan dan penghargaan di RSIA Zainab Pekanbaru	81
Tabel 5. 26 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi kerja kerja di RSIA Zainab Pekanbaru	81
Tabel 5. 27 Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 5. 28 Hasil Uji Multikolinieritas	85
Tabel 5. 29 Hasil uji analisis regresi linear berganda	87
Tabel 5. 30 Hasil uji t.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat dengan tujuan untuk dapat memberikan pelayanan terbaik yang dapat memuaskan pelanggannya. Rumah sakit adalah Institusi kesehatan profesional yang pelayanannya di selenggarakan oleh dokter, perawat, dan karyawan yang ada di rumah sakit. Di dalam rumah sakit terdapat banyak aktifitas dan kegiatan yang berlangsung secara berkaitan (Haliman & Wulandari; 2012).

Karyawan adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Dengan kepuasan dari karyawan terhadap perusahaan tentunya akan berbanding lurus terhadap kinerja karyawan di perusahaan serta berdampak penting dalam perkembangan bisnis perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan dan potensi yang berbeda-beda. Oleh sebab itu suatu perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk meningkatkan kemampuan dan skill dalam bekerja sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu kepuasan karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan sebagai determinan terpenting bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah

kepuasan kerja karyawan.. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang terlihat pada sikap positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan, dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna secara teoritis selain motivasi kerja, kedisiplinan

diyakini juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin disini dapat diartikan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan.

Motivasi kerja dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer, ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai dengan jabatannya. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja, diantaranya Kualitas Hidup Kerja.

Dalam pendekatan SDM, Nawawi dalam Indaswari (2014) mengatakan bahwa setiap organisasi harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja atau biasa disebut Quality of work life agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif. Dengan demikian, secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya.

Dalam pendekatan SDM, Nawawi dalam Indaswari (2014) mengatakan bahwa setiap organisasi harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan

dalam bekerja atau biasa di sebut Quality of work life agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif. Dengan demikian, secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya.

Banyak hal yang di akibatkan oleh QWL selain bagi karyawan yang berkerja di rumah sakit yang memberikan pelayanan bagi pengguna jasa, hal tersebut juga berdampak dengan kepuasan pasien dalam menangani keluhan mereka.

Dengan baiknya QWL terhadap karyawan dapat meningkatkan, motivasi kerja serta kepuasan sehingga mampu memberikan pelayanan terbaiknya membuat para pasien puas dengan pelayanan yang di berikan oleh pihak rumah sakit, Hal tersebut akan berpengaruh pada citra rumah sakit dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan hal tersebut belum adanya peneliti yang meneliti mengenai QWL pada karyawan rumah sakit ibu dan anak Zainab pekanbaru, dan inilah tabel Turn over karyawan yang bisa di jadikan petunjuk tentang kepuasan kerja

**Tabel 1. 1Tingkat Labour Turn Over RSIA Zainab Pekanbaru
Pada Tahun 2017-2019**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN			
	AWAL TAHUN	MASUK	KELUAR	AKHIR TAHUN
2017	235	12	5	247
2018	240	15	7	248
2019	263	2	31	234

Sumber: HRD RSIA Zainab Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar dari RSIA Zainab mengalami peningkatan dibandingkan dengan jumlah karyawan

yang masuk,hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat mengkhawatirkan mengingat jumlah keluar lebih banyak di bandingkan jumlah masuknya

RSIA Zainab merupakan rumah sakit ibu dan anak tipe C milik Swasta yang berada di Sail, kota Pekanbaru dan sudah berdiri sejak tahun 2006. Berawal dari kepedulian terhadap tingginya angka kematian bayi dan ibu yang melahirkan di Indonesia dan kepedulian terhadap kondisi kesehatan, kenyamanan serta perlindungan ibu dan bayi, menjadi dasar utama inspirasi berdirinya Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab.

Rumah Sakit Ibu dan Anak pertama yang didirikan di Pekanbaru ini merupakan memiliki tujuan untuk menjawab keinginan masyarakat akan sebuah rumah sakit yang khusus melayani pelayanan kesehatan ibu dan anak yang tentunya mempunyai kebutuhan tersendiri. Seiring dengan berjalannya waktu, minat masyarakat terhadap RSIA Zainab pun semakin meningkat, ini dibuktikan dengan meningkatnya tingkat kunjungan yang terus mengalami kenaikan. Dengan adanya teknologi yang semakin baik sehingga meningkatkan dan mempermudah akses pelayanan kesehatan yang didukung oleh tenaga professional seperti, dokter spesialis, dokter umum, perawat serta staff medis yang handal, terampil serta memiliki kompeten dibidangnya. Selain itu, tenaga penunjang edukasi yang terlatih dari bidang psikologi serta pakar dalam agama untuk menciptakan kondisi kesehatan jasmani dan rohani.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Quality Of Worklife Dan**

Motivasi kerja Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Quality of worklife dan Motivasi kerja pada RSIA Zainab
2. Apakah Quality of worklife dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di rumah sakit ibu dan anak Zainab?
3. Seberapa besar pengaruh Quality of Worklife dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan di rumah sakit ibu dan anak Zainab pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh kualitas hidup kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di rumah sakit ibu dan anak Zainab?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah di uraikan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin di capai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Quality of worklife dan kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit ibu dan anak Zainab Pekanbaru

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Quality of worklife dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit ibu dan anak Zainab Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkann ilmu penegetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah Quality of worklife, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan
2. Hal penelitian ini di harapkan dapat di jadikan pedoman dan tambahan pengetahuan bila ingin mempelajari lebih jauh mengenai masalah dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Kontribusi peneliti sebagai masukan dan upaya perbaikan bagi SDM di rumah sakit Zainab Pekanbaru

BAB II

TELAAH PUSTAKA

4.1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:21) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Charles R Greer (1955:8) pengertian sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak atau organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah (2010:3) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia,

perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

4.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Robert Hoppock dalam (Hoy, 2001:303) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai kombinasi kondisi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan orang berkata saya puas dengan pekerjaan saya. Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi dimana individu menyukai pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yaitu cara pandang pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2015:117) mengemukakan bahwa “job satisfaction is the favorableness with employees view their work”, (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).

Hani Handoko (2000: 193) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Mangkunegara (2005:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka turnover karyawan tinggi.

2.2.1 Dimensi Kepuasan kerja

1. Dimensi Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang baik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Dimensi Pengawas

Pengawasan merupakan kemampuan manajer untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana manajer menggunakan ketertarikan personal dan

peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

3. Dimensi Kepuasan Promosi

Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji

4. Dimensi Rekan Kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

1. Dimensi Pekerjaan itu sendiri

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi pekerjaan itu sendiri, yaitu:

- Tugas

Karyawan di tuntut untuk melakukan tugas yang sudah di berikan oleh atasan

- Bertanggung jawab

Seorang karyawan harus berkomitmen terhadap pekerjaanya dan menyelesaikan sesuai dengan di harapkan

2. Dimensi Pengawasan

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi pekerjaan itu sendiri, yaitu:

- Berpusat pada karyawan

manajer menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik

- Pengambilan Keputusan

proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan

3. Dimensi kesempatan Promosi

- Peluang Promosi

ialah pemindahan jabatan atau posisi karyawan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, dan tanggung jawab yang lebih besar

4. Dimensi Rekan Kerja

- Kelompok Kerja

sekelompok ahli yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditentukan

2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009:120).

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.3 Quality of Work Life

Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk sifat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya, Hal ini sesuai dengan pendapat Gery Dessler dalam Wahtini (2002: 25) mengatakan bahwa “Quality Of Worklife

merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi”.

Konsep Quality Of Worklife mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada Quality Of Worklife yang lebih baik (Luthansm, 1995 dalam Noor Arifin, 1999).

Pengertian Quality Of Worklife menurut John M Ivancevich (2001) kualitas kehidupan kerja adalah: konsep yang agak umum yang berhubungan dengan beberapa aspek dari pengalaman kerja yang meliputi beberapa faktor antara lain: manajemen, gaya kepemimpinan, kebebasan dan otonomi untuk membuat keputusan terhadap pekerjaan, pemuasan kebutuhan psikis terhadap lingkungan sekitar, keamanan kerja, kepuasan jam kerja dan tugas penting.

Menurut Sumarsono (2004: 212) bahwa “Quality Of Worklife telah memberikan harapan terhadap kepuasan pekerja mengenai kebutuhan kebutuhan personil melalui pengkayaan pengalaman dalam organisasi”. Filosofi dasar dari konsep tersebut adalah peningkatan Quality Of Worklife berasal dari semua effort pada setiap level organisasi untuk mendapatkan human dignity (sesuatu yang sangat bernilai) dan growth (pertumbuhan).

Quality Of Worklife adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, kerabatnya dan organisasi yang mengarah pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi. Perasaan yang baik terhadap pekerjaannya berarti karyawan merasa

senang melakukan pekerjaan yang akan mengarah pada lingkungan pekerjaan yang produktif. Quality of work life adalah sebagai lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kepuasan dengan memberikan penghargaan, keamanan kerja dan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan Quality Of Worklife didefinisikan sebagai kondisi yang menyenangkan dan keadaan yang menguntungkan bagi karyawan, kesejahteraan karyawan dan pengelolaan sikap terhadap pekerja operasional yang sama baiknya dengan karyawan secara umum.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari Quality Of Worklife. Pandangan pertama mengatakan bahwa Quality Of Worklife adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: perkayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa Quality Of Worklife adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin, 1999). Konsep Quality Of Worklife mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas Quality Of Worklife yang lebih baik (Luthansm, 1995 dalam Noor Arifin, 1999).

2.3.1 Dimensi Quality of Work Life

1. Proses Komunikasi kerja

Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Notoatmodjo (2009), komunikasi adalah proses pengeoperasian rangsangan (stimulus) dalam bentuk lambing atau symbol bahasa atau gerak (non verbal) untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Komunikasi antar pribadi sangat penting bagi suatu hubungan.

Menurut Umar (2000) Komunikasi organisasi adalah metode untuk berbagi data di dalam atau di luar organisasi dengan menggunakan kritik untuk tindakan pengendalian manajemen, membantu berpikir kritis dan dinamis, memadukan perubahan, dan sebagai metode untuk komunikasi dengan pihak di luar organisasi. Jalannya komunikasi turun adalah komunikasi turun (dari atas ke bawah), komunikasi naik (dari bawahan ke bos), komunikasi samping (dengan pemerintah, pelanggan, atau masyarakat). Menurut Umar (2000), Atasan harus mengetahui prosedur komunikasi menurun dengan berfokus pada bawahan selama berkomunikasi, memanfaatkan pertanyaan terbuka, mendengarkan masukan, memberikan waktu yang memadai, dan menjauhi kesan dukungan atau penolakan. Komunikasi seharusnya berhasil jika penerima menguraikan pesan yang dia dapatkan seperti yang diusulkan oleh pengirim. Selain itu, komunikasi dua arah terbuka akan membuatnya lebih jelas satu sama lain dan benar-benar membantu membina hubungan yang fantastis bagi kedua pihak untuk membuat hubungan kerja sama yang baik (Notoatmodjo, 2009).

2. Pengembangan karir (Career development)

Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karir mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Secara umum, karir merupakan segala bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selama masa kerjanya sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup yang ideal. Pengembangan karir atau kompetensi ialah pengembangan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugas organisasi (Ilyas,2000).

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya terus berkembang sehingga membawa dampak positif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, setiap karyawan berkeinginan untk terus meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan seiring dngan pengembngan karirnya.

Menurut Cascio (2003), pengembangan karir dapat dilakukan dengan mengaakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kerja, dan promosi jabatan. Dengan demkian, jenjang karir disuatu organisasi membuat karyawan lebih meningkatkan kualitas pekeraannya.

Dalam segi pekembangan organisasi, perencanaan karir sangat dibutuhkan, agar dapat sejalan dengan perkembangan kemampuan bagi karyawan yang akan menduduki jabatan di suatu organisasi. Manfaat pengembangan karir menurut Notoatmodji (2009) diantaranya meningkatkan kesadaran pentingnya klasifikasi pekerjaan, memasukan untuk perencanaan program pengembangan

organisasi, membantu karyawan menyusun strategi pengembangan, selektif untuk mengikuti program pengembangan, mempermudah pemanfaatan potensi karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan, mempermudah proses promosi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Fasilitas yang kelengkapan

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2005) untuk mempertahankan karyawan, perusahaan memberikan kesejahteraan dalam bentuk kompensasi tidak langsung berupa pemberian fasilitas dan pelayanan. Dengan cara tersebut, diharapkan dapat memuaskan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin, sikap loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap suatu organisasi.

Menurut Cascio (2003), fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari sarana dan prasarana yang mendukung baik fisik atau nonfisik, contohnya tempat pelayanan kesehatan yang memadai, aman, nyaman dan memenuhi standar pelayanan minimal, program rekreasi keluarga, jaminan kesehatan, alat transportasi dan komunikasi. Dengan demikian, karyawan akan lebih maksimal jika fasilitas yang disediakan organisasi bersifat aman sesuai dengan standar.

4. Penyelesaian masalah kerja

Di suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.

Menurut Sumijatun (2009) Pemecahan masalah adalah pedoman dalam bekerja untuk mengambil keputusan dalam situasi sulit. Ada beberapa cara untuk mengatasi konflik, antara lain integrasi atau pemecahan masalah, meminimalkan masalah, dominasi, mencegah masalah dan kompromi terhadap masalah/konflik. Sedangkan menurut Cascio (2006), beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi dalam memecahkan masalah adalah keterbukaan, proses penyampaian output formal, dan pertukaran pendapat.

Menurut Umar (2000) konflik organisasi dalam batas wajar tetap diperlukan, konflik dalam batas wajar berdampak positif bagi organisasi yaitu kuat dalam menghadapi perubahan lingkungan. Sehingga konflik tetap dibutuhkan dalam batas wajar atau dalam arti positif sebagai sumber motivasi kerja yang penting untuk pembaharuan. Sumber konflik dalam organisasi dapat berupa persaingan sumber daya, ketergantungan pada tugas, batasan bidang pekerjaan yang tidak jelas, masalah status, hambatan komunikasi, dan karakteristik individu yang berbeda

5. Keselamatan lingkungan kerja

Menurut Cascio (2003), kesejahteraan kerja yang dilakukan oleh organisasi adalah: komite keamanan, tim penyelamatgawat darurat dan program

kesejahteraan kerja. Sementara itu, menurut Hariandja (2002) secara keseluruhan komitmen organisasi dalam mengembangkan kesejahteraan kerja lebih lanjut terdiri dari:

- a. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja
- b. Mematuhi semua standard dan syarat kerja
- c. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja

Menurut Undang-undang no.36 tahun 2009 tentang kesehatan pasal 165 ayat 1, pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya bagi tenaga kerja. Banyak komponen yang ada dilingkungan kerja, salah satunya lingkungan social-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau memberikan pengaruh positif bagi kesehatan dan keselamatan karyawan (Kemenkes,2009).

Menurut Kemenkes (2007), untuk keselamatan kerja lingkungan dirumah sakit perlu dibetuk K3RS. Tujuannya yaitu adalah terciptanya cara kerja yang sehat, aman, nyaman dan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan karyawan rumah sakit.

Beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Advokasi sosialisasi program K3RS
2. Menetapkan tujuan yang jelas
3. Organisasi dan penugasan yang jelas
4. Meningkatkan SDM professional dibidang K3RS pada setiap unit kerja di lingkungan rumah sakit
5. Sumberdaya yang harus didukung oleh manajemen puncak

6. Kajian resiko secara kualitatif dan kuantitatif
7. Membuat program kerja K3RS yang mengutamakan upaya peningkatan dan pencegahan
8. Monitoring dan evaluasi secara internal dan eksternal secara berkala

Dengan adanya K3RS. Di harapkan dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan gangguan lain sehingga manfaat pekerja dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan resmi. Demikian juga, tempat kerja yang stabil dapat membangun inspirasi kerja bagi perwakilan untuk secara konsisten menjaga kesejahteraan dan keamanan saat bekerja

2.3.2 Indikator Quality Of Worklife

1. Dimensi Proses Komunikasi

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Proses komunikasi, yaitu:

- Pertemuan tatap muka

Pertemuan tatap muka ini sangat berguna untuk mengurangi kesalahpahaman informasi dan memberi arahan tepat untuk seorang karyawan

- Pertemuan antar kelompok

Untuk mempermudah karyawan dalam mengkoordinasi sehingga penyelesaian masalah dalam bekerja menjadi lebih efisien dan efektif

2. Dimensi Pengembangan Karir

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Proses komunikasi, yaitu:

- Promosi dari dalam

Promosi yang dilakukan oleh karyawan dan orang dalam perusahaan tersebut

- Pendidikan dan Pelatihan

Penciptaan suatu lingkungan dimana sumber daya manusia dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan

- Penilaian Kegiatan

Melihat keberhasilan suatu proses yang telah telah dijalankan oleh karyawan

3. Dimensi Fasilitas Tersedia

- Penunjang Pekerjaan

Fasilitas yang di berikan oleh pihak perusahaan untuk mempertahankan sikap loyal karyawan tersebut, biasanya penunjang pekerjaan berupa pemberian fasilitas dan pelayanan yang dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja dan dll

4. Dimensi Penyelesaian Masalah

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Penyelesaian masalah, yaitu:

- Keterbukaan

Untuk meningkatkan kepercayaan antar karyawan dan menghindari saling kecurigaan masing masing dan jauh dari persepsi negatif lainnya

- **Pertukaran Pendapat**

Pertukaran sangat penting bagi karyawan supaya dapat menemukan solusi yang tepat dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan

5. Dimensi Keselamatan Lingkungan

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Keselamatan Lingkungan, yaitu:

- **Program Keselamatan Kerja**

Safety program berisi perencanaan mencakup unsur unsur K3 yang di rancang untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

- **Tim Penolong Gawat Darurat**

Tim tenaga ahli yang akan memberi pertolongan pertama saat terjadi suatu kecelakaan di tempat kerja

2.3.3 Tujuan Quality of Work Life

Tujuan dari pembangunan sistem QWL adalah:

- a. Memperbaiki kepuasan kerja pekerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja. Bagi pekerja

kepuasan kerja dapat mencegah pekerja menderita penyakit fisik dan psikologi, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja yang akan memacu kinerjanya. Jika kinerja pekerja tinggi maka kinerja perusahaan juga akan tinggi.

- b. Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja. QWL mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.
- c. Meningkatkan kinerja para pekerja. Tujuan akhir dari QWL adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi.
- d. Menciptakan pembelajaran organisasi. QWL membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para pekerjanya secara terus menerus dan pekerja menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

2.3.4 Manfaat Quality of Work Life

Sementara menurut Harsono (2005), Quality Of Worklife memiliki beberapa manfaat antara lain ialah sebagai berikut

1. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stres dan turn over
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Meningkatkan kebanggaan kerja.
4. Meningkatkan kepuasan

5. Meningkatkan produktivitas
6. Meningkatkan komitmen

2.4 Motivasi kerja kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi kerja intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi kerja ekstrinsik). Motivasi kerja merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi)

Menurut T. Hani Handoko (2003:252)Mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

Menurut H. Hadari Nawawi (2003:351)Pengertian dari motivasi kerja adalah Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar

Menurut Malayu (2005:143) Motivasi kerja dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi kerja karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2.4.1 Jenis jenis motivasi kerja

1. Motivasi kerja Material

Yaitu pembelian dorongan atau perangsang yang dapat dinilai dengan uang. Dimana uang merupakan salah satu alat motivasi kerja yang dapat memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Penggunaan uang sebagai alat motivasi kerja terutama berguna untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat psikologis.

2. Motivasi kerja Non material

Yaitu segala jenis dorongan/perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, hal ini dapat dilakukan dengan jalan :

- Pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- Pimpinan harus bisa memberikan pujian untuk siapa saja dan pekerjaan apa saja apabila pekerjaan itu diselesaikan dengan baik. Hal ini dapat menyenangkan karyawan.
- Pemberian perhatian yang tulus pada karyawan sebagai seorang individu.

2.4.2 Dimensi Motivasi kerja Kerja

Alasan sebagian besar karyawan dalam bekerja tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga memiliki persyaratan mental dan sosial, dan semua kebutuhan pekerja, itu akan benar-benar ingin

memperkuat tekad karyawan. Orang-orang akan didesak untuk memenuhi persyaratan yang paling mengesankan seperti yang ditunjukkan oleh waktu, kondisi dan pengalaman yang bersangkutan setelah rantai komando. Hipotesis Maslow dalam sistem kebutuhan progresif merekomendasikan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang muncul dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhannya. Hipotesis ini berpusat di sekitar faktor-faktor di dalam diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Yang termasuk dalam kelompok teori ini menurut Jerome (2013) adalah:

a. Kebutuhan aktualisasi diri

Persyaratan untuk kepuasan diri dan pengakuan diri. Ini adalah kebutuhan puncak yang paling tinggi, dengan tujuan bahwa seseorang harus bersaing untuk menggapai sebuah prestasi

b. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis):

Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks

c. Kebutuhan rasa aman:

Setelah kebutuhan yang paling utama terpenuhi, muncul kecenderungan kebutuhan akan kebutuhan keamanan/jaminan. Persyaratan untuk

kesejahteraan jasmani dan rohani, keamanan individu, keamanan dan kemandirian dari ketakutan. Setiap individu membutuhkan rasa aman untuk dirinya sendiri, termasuk keluarganya

d. Kebutuhan sosial

Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain

2.4.3 Faktor-faktor motivasi kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor *Motivator*. Merupakan kelompok faktor yang mendorong dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta kemajuan.
2. Faktor *Hygiene*. Merupakan faktor-faktor yang menimbulkan rasa ketidakpuasan pada karyawan. Kekurangan pada faktor-faktor tersebut akan menimbulkan rasa tidak puas, namun bukan berarti terpenuhinya faktor tersebut akan menjamin timbulnya motivasi kerja. Yang termasuk dalam faktor ini adalah faktor atasan, lingkungan kerja, hubungan kerja antar-individu, imbalan dan rasa aman, serta kebijakan perusahaan.

2.4.4 Indikator Motivasi kerja Kerja

1. Dimensi Aktualisi Diri

- Kesempatan untuk mengembangkan diri

Kesempatan untuk mengembangkan diri adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan serta mengekspresikan potensi diri

2. Dimensi Fisiologis

- Gaji yang cukup memenuhi kebutuhan

Gaji yang cukup memenuhi kebutuhan ialah imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan karna telah melaksana tugas dengan baik, imbalan tersebut harus sesuai dengan apa yang sudah dilakukan oleh karyawan dterhadap perusahaan tersebut

3. Dimensi Rasa Aman

- Keamanan fisik dan fisiologis

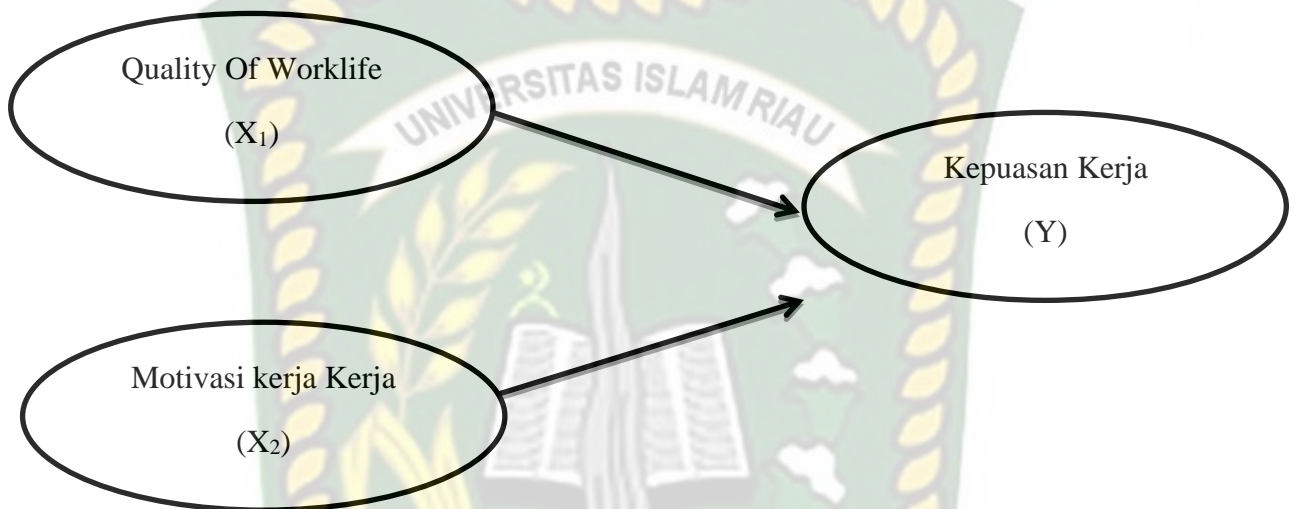
Ialah kebutuhan jasmani dan rohani yang wajib di penuhi untuk karyawan supaya dapat fokus dalam pekerjaannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Ni Putu Melda Cahaya Santhi (2016)	Pengaruh quality of work life, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di pt. Japfa comfeed indonesia tbk	Quality Of Worklife, Motivasi kerja, Kepuasan kerja	<i>Quality of work life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Ni Luh Putu Surya Astitiani(2016)	Pengaruh quality of work life terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di swastika bungalows sanur	Quality Of Worklife, Motivasi kerja, Kepuasan kerja	Peran motivasi kerja secara positif memediasi pengaruh Quality of Work Life terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	Vika Yasnita (2019)	Pengaruh quality of work life terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di pt lembah karet	Quality Of Worklife, Motivasi kerja, Kepuasan kerja	<i>Quality of work life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga halnya secara simultan bahwa <i>quality of work life</i> dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.6 Kerangka Pemikiran



Sumber : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7280-730

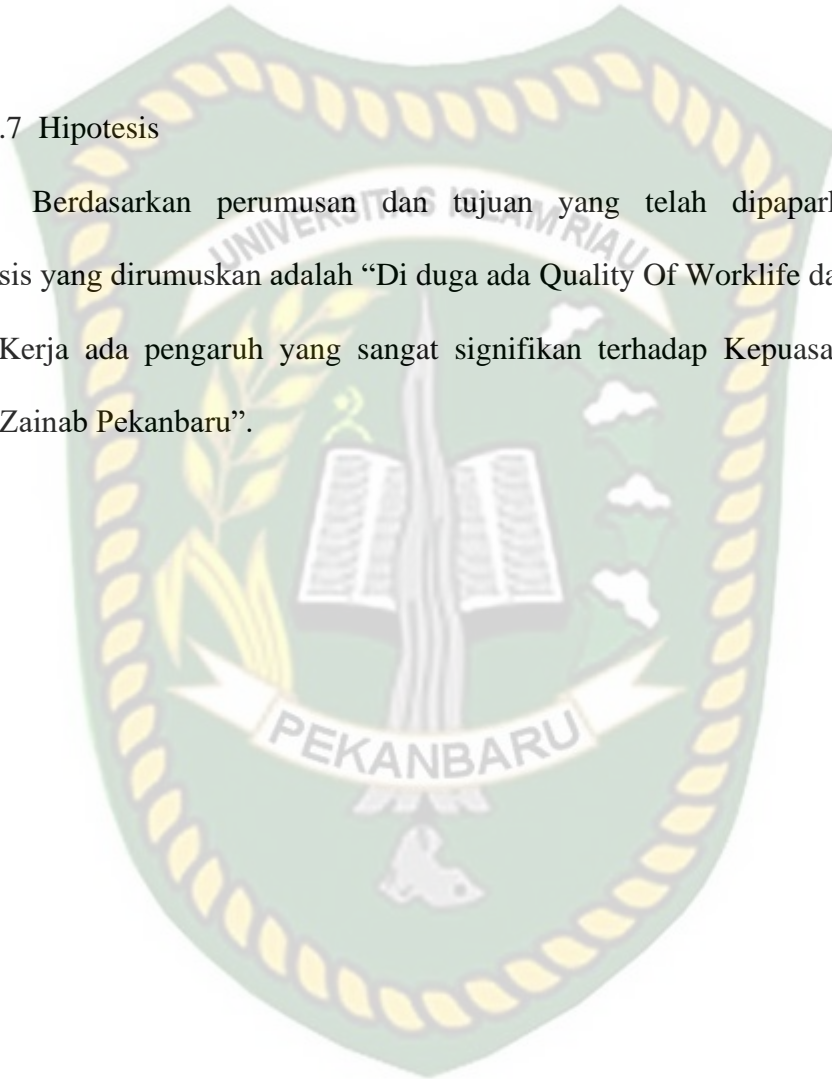
Variabel terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y1). Luthans (2006:243) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang

Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah quality of work life (X1) dan motivasi (X2). Quality of work life merupakan persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja (Nawawi, 2008) dan menurut Hasibuan (2007) menyatakan

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

2.7 Hipotesis

Berdasarkan perumusan dan tujuan yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang dirumuskan adalah “Di duga ada Quality Of Worklife dan Motivasi kerja Kerja ada pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja di RSIA Zainab Pekanbaru”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Rumah sakit Ibu dan Anak Zainab pada wilayah Pekanbaru. Jl. Ronggowarsito No. 1 Suka Maju Kec. Sail, Kota Pekanbaru, Riau.

3.2. Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dan dua variabel independen yaitu Quality Of Worklife (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) Secara ringkas,bisa kita liat pada tabel Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).	<ul style="list-style-type: none">• Kepuasan kerja terhadap promosi• Kepuasan kerja terhadap rekan kerja• Kepuasan kerja terhadap atasan• Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri	Ordinal

Quality Of Worklife (X1) merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi (Gery Dessler dalam Wahtini, 2002: 25)	<ul style="list-style-type: none"> • Proses komunikasi • Pengembangan karir • Fasilitas kelengkapan kerja • Penyelesaian masalah kerja • Keselamatan kerja • Lingkungan kerja 	Ordinal
Motivasi kerja (X2) adalah Suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (H. Hadari Nawawi, 2003:351)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemauan • Membentuk keahlian • Membentuk keterampilan • Tanggungjawab terhadap kerja • Kewajiban • Tujuan pelaksanaan kerja 	Ordinal

3.3. Populasi dan Sample

1) Populasi

Menurut Sugioyo (2016:80) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit RSIA Zainab berjumlah 128 populasi.

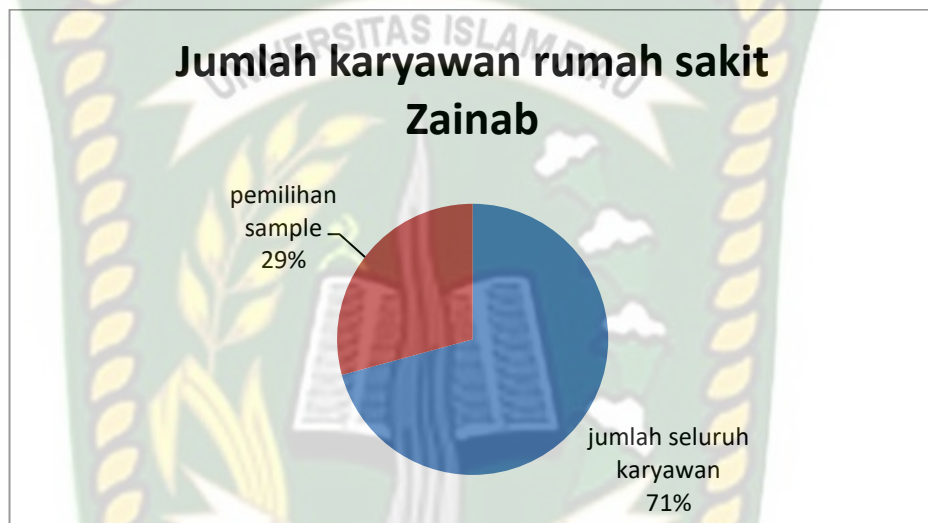
2) Sample

Menurut Sugioyo (2016:81) mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel apa bila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya peneliti populasi. Teknik pengambilan sampel

menggunakan teknik proposional random sampling atau acak. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan di rumah sakit RSIA Zainab berjumlah 38 sample

Kriteria yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Gambar 3.1 : Pemilihan Sample Penelitian



Tabel 3. 2 Pemilihan Sampel Penelitian

Pemilihan sample penelitian	Jumlah
Pendaftaran	12
Informasi	2
Sdm	3
Kasir	7
Accounting	5
Veerifikator internal	5
Logisctic and purchasing	1
Aset	1
Humas	1
K3rs	1

Jumlah sample penelitian	38
--------------------------	----

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diambil dari narasumber yaitu pegawai RSIA Zainab dengan penyebaran koesionerdan pengamatan dilapangan. Sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada yang telah tersedia seperti profil, tugas pokok, fungsi dan jumlah karyawan.

3.4.2 Sumber Data

- a. Data Primer : Yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab. Data ini diperoleh melalui wawancara dan kuesioner atau angket
- b. Data Sekunder: Yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, menggunakan data primer. Dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara yang disebarkan secara langsung kepada karyawan Administrasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab kota Pekanbaru

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2009).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program spss, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{table}}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
2. jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{table}}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
3. Jika nilai r^{hitung} dapat dilihat pada kolom corrected item total correlatio

3.6.1.1 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2008). Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya, dengan bantuan program spss. Variabel dinyatakan reliable dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r\text{-alpha}$ positif dan lebih besar dari $r\text{-tabel}$ maka pernyataan reliabel.
2. Jika $r\text{-alpha}$ negative dan lebih kecil dari $r\text{-tabel}$ maka pernyataan tidak reliabel.

Indikator pengukuran reliabilitas yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha Uma (2008) adalah sebagai berikut:

1. 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
2. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
3. < 0,6 = Reliabilitas Buruk

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Suatu persamaan regresi dikatakan baik apabila memiliki data variabel bebas dan variabel terikat yang berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. (Sunyoto dalam Riduwan *et al.* 2009: 201). Oleh karena itu perlu untuk melakukan suatu pengujian normalitas data. Untuk melakukan pengujian normalitas data, dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (1 sample K-S) melalui SPSS 17 for windows, dengan kriteria sebagai berikut (Suliyanto, dalam Riduwan *et al.* 2009: 201).

- a) Jika nilai asymp. Sig (2-tailed) < α (0.05), maka secara signifikan data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika nilai asymp. Sig (2-tailed) > α (0.05), maka secara signifikan data berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau

tidak. Multikorelasi merupakan korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel bebas lebih dari salah satu. Salah satu cara mendeteksi adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*). Jika $VIF < 10$, maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terjadi ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali; 2013; 59). Model regresi yang layak adalah jika perubahan residual yang dimulai dari satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya berbeda (heteroskedastisitas). Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai yang diantisipasi dari variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada gambar ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.6.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tahapan ini dilakukan secara sistematis sebagai berikut: Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan linear sebagai berikut: (Umar, 2008)

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Perawat
- X_1 = Etika Kerja Islam
- X_2 = Komitmen Organisasi
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- ε = Standar error

Dengan adanya persamaan regresi berikutnya, akan dapat membuat prediksi/ramalan bergantung pada keserbagunaan yang dapat diuraikan dalam kondisi tersebut. Dengan perkembangan ini, perusahaan dapat mengetahui sistem apa yang ideal untuk dilakukan untuk lebih mengembangkan strategi yang paling baik demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial

Pengujian parsial (uji t) dengan kriteria, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. t < \alpha$ 0.05, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. t > \alpha 0.05$, H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

3.6.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Apabila telah diketahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka langkah selanjutnya adalah menentukan seberapa besar pengaruh tersebut berkontribusi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yang disebut sebagai pengujian koefisien determinasi, dengan notasi R^2 (*R Squared*) (Umar, 2008).

3.7 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6 (enam) bab sebagai berikut :

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum tentang isi penelitian meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang hasil kajian kepustakaan terkait dengan topik pembahasan dan variabel penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis, meliputi

rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

3. **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

4. **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini menguraikan secara umum dan singkat tentang profil perusahaan.

5. **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang Karakteristik Responden, Hasil Penelitian, dan Pembahasan Penelitian.

6. **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran mengenai Penelitian.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab

4.1.1 Sejarah RSIA Zainab

RSIA Zainab merupakan rumah sakit ibu dan anak tipe C milik Swasta yang berada di Sail, kota Pekanbaru dan sudah berdiri sejak tahun 2006. Berawal dari kepedulian terhadap tingginya angka kematian bayi dan ibu yang melahirkan di Indonesia dan kepedulian terhadap kondisi kesehatan, kenyamanan serta perlindungan ibu dan bayi, menjadi dasar utama inspirasi berdirinya Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab.

Rumah Sakit Ibu dan Anak pertama yang didirikan di Pekanbaru ini merupakan memiliki tujuan untuk menjawab keinginan masyarakat akan sebuah rumah sakit yang khusus melayani pelayanan kesehatan ibu dan anak yang tentunya mempunyai kebutuhan tersendiri. Seiring dengan berjalannya waktu, minat masyarakat terhadap RSIA Zainab pun semakin meningkat, ini dibuktikan dengan meningkatnya tingkat kunjungan yang terus mengalami kenaikan. Dengan adanya teknologi yang semakin baik sehingga meningkatkan dan mempermudah akses pelayanan kesehatan yang didukung oleh tenaga professional seperti, dokter spesialis, dokter umum, perawat serta staff medis yang handal, terampil serta memiliki kompeten dibidangnya. Selain itu, tenaga penunjang edukasi yang terlatih dari bidang psikologi serta pakar dalam agama untuk menciptakan kondisi kesehatan jasmani dan rohani.

Pelayanan yang baik ditunjang dengan suasana lingkungan rumah sakit yang sejuk, nyaman serta alami karena RSIA Zainab diletakkan dekat kawasan hutan lindung. Suasana rumah sakit juga dibuat seperti suasana rumah yang menciptakan rasa nyaman serta penuh kekeluargaan dan memenuhi unsure syariah. Keunggulan inilah yang semakin mengukuhkan Rumah sakit ibu dan anak Zainab untuk menampilkan pelayanan kesehatan serta edukasi untuk membekali anak dan anak dengan cita dan cinta dalam menjalani tugas penghambaan kepada Illahi Rabbi.

4.1.2 Visi dan Misi RSIA Zainab

VISI :

“Menjadi Rumah Sakit ibu dan anak berasaskan syariah Islam terbaik se-provinsi Riau tahun 2023”

MISI :

1. Menerapkan nilai dan nilai syariah Islam dalam Seluruh aspek pelayanan Rumah sakit
2. Mewujudkan sumber daya yang berkualitas dan amanah
3. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan ibu dan anak yang berorientasi pada mutu dan keselamatan.

1.1.3 Struktur Organisasi Struktur Organisasi

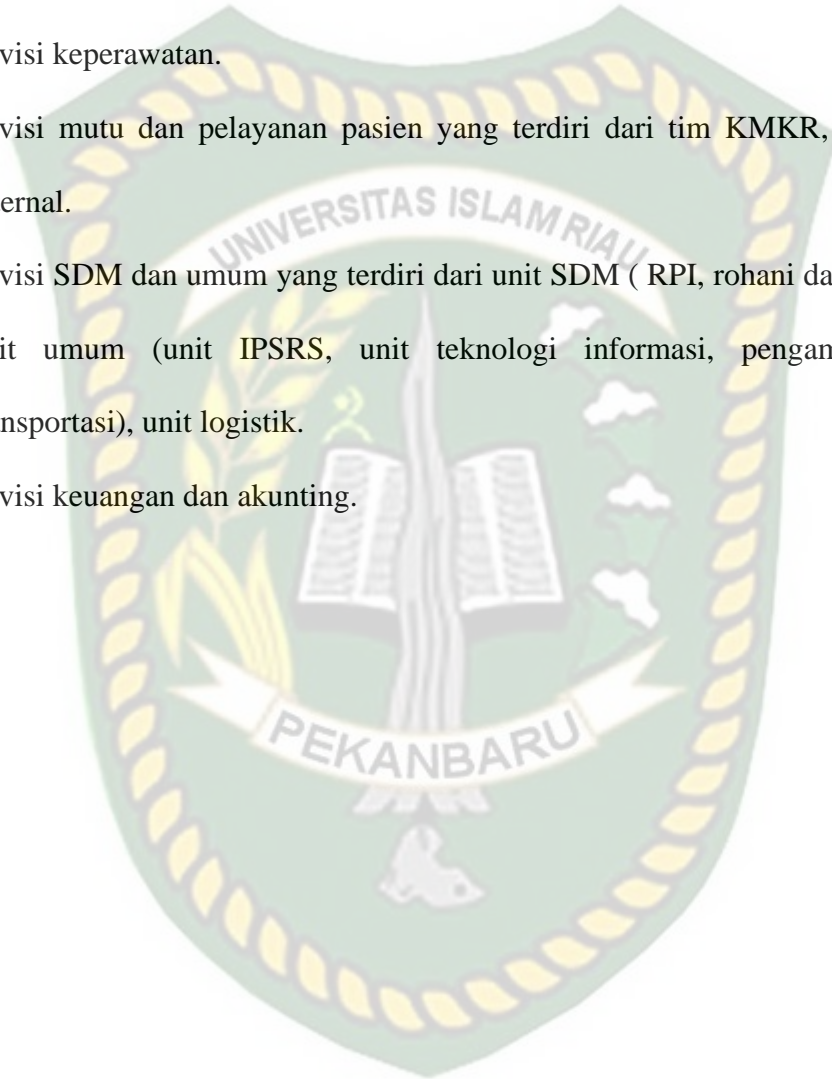


Sumber: *RSIA Zainab, 2021.*

Rumah sakit ini merupakan bagian dari PT. Fatimah Azzahra, Direktur rumah sakit ini adalah dr. Marya Sholehati. Rumah sakit ini terdiri dari beberapa divisi atau bagian yaitu:

- Divisi pelayanan medis yang terdiri dari instalasi gawat darurat, instalasi rawat jalan, instalasi kamar operasi, instalasi perawatan neonatus, instalasi rawat inap, *High care unit* (HCU), unit kamar bersalin.

- b. Divisi penunjang medis yang terdiri dari instalasi farmasi, instalasi rekam medis dan pendaftaran, unit radiologi, unit laboratorium, unit gizi, teknisi medis, instalasi rehabilitasi medic.
- c. Divisi keperawatan.
- d. Divisi mutu dan pelayanan pasien yang terdiri dari tim KMKR, verifikator internal.
- e. Divisi SDM dan umum yang terdiri dari unit SDM (RPI, rohani dan dakwah), unit umum (unit IPSRS, unit teknologi informasi, pengamanan dan transportasi), unit logistik.
- f. Divisi keuangan dan akunting.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pertanyaan kepada perawat yang berada di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru. Berikut ini adalah hasil deskripsi responden karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

5.1.2 Karakteristik Responden

a. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tanggapan responden maka dapat disajikan jawaban berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Klarifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	6	15.7%
D1	1	2.6%
D3	14	36.8%
D4	1	2.6%
S1	15	39.4%
S2	2	5.2%
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa dari 38 responden profil responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden yang paling banyak berada pada tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 15 orang (39.4%) sedangkan responden yang paling sedikit berada pada tingkat pendidikan D1 yaitu sebanyak 1 orang (2.6%) dan D4 D1 yaitu sebanyak 1 orang (2.6%).

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan tanggapan responden maka dapat disajikan menurut jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klarifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	11	28.9%
Perempuan	27	71%
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.2 diatas, dapat dilihat bahwa dari 38 responden profil responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa di rumah sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru jumlah karyawan laki-laki sebanyak 11 orang (28.9%) dan perempuan sebanyak 27 orang (71%). Hal ini menggambarkan bahwa di RS Zainab Pekanbaru mempunyai karyawan yang di dominasi oleh perempuan.

c. Lama Bekerja

Berdasarkan tanggapan responden maka dapat disajikan jawaban berdasarkan lama berkerja sebagai berikut:

Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Klarifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<5 Tahun	21	55.2%
6-10 Tahun	13	34.2%
11-15 Tahun	4	10.5%
16-20 Tahun	-	0.00
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.3 diatas, dapat dilihat bahwa dari 38 responden profil responden berdasarkan masa bekerja menunjukkan bahwa di rumah sakit Ibu Dan Anak Zainab Pekanbaru yang paling banyak berada pada masa kerja >5 tahun yaitu sebanyak 21 orang (55.2%).

5.1.3 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total corelation* dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid.

Uji validitas ialah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah *pearson correlation* antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai r tabel dapat

dilihat pada tabel r dengan persamaan : $r_{\text{tabel}} = N - 2$; $r_{\text{tabel}} = 38 - 2$; $= 72$; $r_{\text{tabel}} = 0,329$

Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut:

Tabel 5.27

Variabel	Item	rTabel	rHitung	Keputusan
Quality of Worklife (X1)	X.1.1	0.620	0.329	Valid
	X.1.2	0.857	0.329	Valid
	X.1.3	0.443	0.329	Valid
	X.1.4	0.710	0.329	Valid
	X.1.5	0.345	0.329	Valid
	X.1.6	0.383	0.329	Valid
	X.1.7	0.539	0.329	Valid
	X.1.8	0.390	0.329	Valid
	X.1.9	0.419	0.329	Valid
	X.1.10	0.373	0.329	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X.2.1	0.714	0.329	Valid
	X.2.2	0.856	0.329	Valid
	X.2.3	0.856	0.329	Valid
	X.2.4	0.714	0.329	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.390	0.329	Valid
	Y.2	0.383	0.329	Valid
	Y.3	0.710	0.329	Valid
	Y.4	0.857	0.329	Valid
	Y.5	0.632	0.329	Valid
	Y.6	0.383	0.329	Valid

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.27 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

5.1.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat

diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.28
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Etika Kerja Islam (X ₁)	0,813	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,828	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,785	0,60	Reliabel

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.28 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

5.1.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskriptifkan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata.

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

1. Dimensi Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang baik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi pekerjaan itu sendiri, yaitu:

a. Tugas

Karyawan diuntut untuk melakukan tugas yang sudah diberikan oleh atasan

Tabel 5. 4 Tanggapan Responden tentang Tugas di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	18,4%
Setuju	21	55,2%
Tidak Setuju	10	26,3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 7 orang atau 18,4%, setuju sebanyak 21 orang atau 55,2%, tidak setuju sebanyak 10 orang atau 26.3%, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan sesuai jabatan masing masing di RSIA Zainab Pekanbaru

b. Tanggung jawab

Seorang karyawan harus berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan sesuai dengan di harapkan

Tabel 5. 5 Tanggapan Responden tentang Tanggung jawab di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	12	31,5%
Setuju	16	42,1%
Tidak Setuju	10	26,3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 12 orang atau 31.5%, setuju sebanyak 16 orang atau 42.1%, tidak setuju sebanyak 10 orang atau 26.3%, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan

indikasi yang baik terhadap tanggung jawab yang dilakukan karyawan di RSIA Zainab Pekanbaru.

2. Dimensi Pengawasan

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana manajer menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi pekerjaan itu sendiri, yaitu:

a. Berpusat pada karyawan

manajer menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik

Tabel 5. 6 Tanggapan Responden tentang Berpusat pada karyawan di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	11	28,9%
Setuju	26	68,4%
Tidak Setuju	1	2,6%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 11 orang atau 28.9%, setuju sebanyak 26 orang atau 68.4%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.6%, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik antara pimpinan terhadap karyawan di RSIA Zainab Pekanbaru.

b. Pengambilan Keputusan

proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan

Tabel 5. 7 Tanggapan Responden tentang Pengambilan keputusan di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	18	47,3%
Setuju	20	52,6%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 18 orang atau 47.3%, setuju sebanyak 20 orang atau 52.6%, tidak setuju tidak memiliki jawaban dari

responden, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena pimpinan baik dan tegas saat pengambilan keputusan di RSIA Zainab Pekanbaru.

3. Dimensi Kesempatan Promosi

Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

Indikator nya yaitu peluang promosi.

a. Peluang promosi

Peluang Promosi ialah pemindahan jabatan atau posisi karyawan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, dan tanggung jawab yang lebih besar

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Peluang promosi di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	4	10,5%
Setuju	27	71,0%
Tidak Setuju	7	18,4%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 4 orang atau 10.5%, setuju sebanyak 27 orang atau 71,0%, tidak setuju sebanyak 7 orang atau 18,4%, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan

indikasi yang baik karena RSIA Zainab memberikan kesempatan promosi yang adil dan tidak membeda bedakan.

4. Dimensi Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang ‘kuat’ bertindak sebagai sumber dukungan,kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Indikator nya yaitu kelompok kerja.

a. Kelompok kerja

sekelompok ahli yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditentukan

Tabel 5. 9 Tanggapan Responden tentang Kelompok kerja di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	52,6%
Setuju	18	47,3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 20 orang atau 52.6%, setuju sebanyak 18 orang atau 47.3%, tidak setuju tidak memiliki jawaban dari

responden, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena rekan kerja saling membantu satu sama dengan yang lain di RSIA Zainab.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Kepuasan kerja di RSIA Zainab Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5. 10 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan kerja di RSIA Zainab Pekanbaru

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban				Total Skor
		SS	S	TS	STS	
DIMENSI PEKERJAAN ITU SENDIRI						
1	Saya merasa nyaman dan senang dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap saya karena saya menyukai bekerja di RSIA Zainab	7	21	10	-	38
	Bobot Nilai	28	63	20	0	111
2	Saya senang karena diberi tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh RSIA Zainab	12	16	10	-	38
	Bobot Nilai	48	48	20	0	116
DIMENSI PENGAWASAN						
3	Pimpinan telah memberikan dukungan yang membuat saya bersemangat dan nyaman dalam bekerja di RSIA Zainab	11	26	1	-	38
	Bobot Nilai	44	78	2	-	124
4	Pimpinan telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk memperbaiki kesalahan yang saya buat dalam bekerja	18	20	-	-	38
	Bobot Nilai	72	60	0	0	132
DIMENSI KESEMPATAN PROMOSI						
5	RSIA Zainab memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan secara adil dan tidak membeda bedakan antara satu dan lainnya	4	27	7	-	38
	Bobot Nilai	16	81	14	0	111

DIMENSI REKAN KERJA						
6	Saya senang bekerja di RSIA Zainab ini karena rekan kerja saling membantu antara satu sama lain	20	18	-	-	38
Bobot Nilai		80	54	0	0	134
JUMLAH NILAI BOBOT KESELURUHAN		288	385	56	0	729

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kepuasan kerja Karyawan adalah 729. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 4 \times 38 = 912$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 38 = 228$$

$$\text{Interval koefisien} = \text{skor maksimal} - \text{skor minimal} / 4 = 912 - 228 / 4$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 171

$$\text{Sangat baik} = 912 - 741$$

$$\text{Baik} = 741 - 570$$

$$\text{Tidak baik} = 570 - 399$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 399 - 228$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Kepuasan kerja (Y). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan sudah dikatakan **BAIK**.

B. Quality of Worklife

Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk fisafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya, Hal ini sesuai dengan pendapat Gery Dessler dalam Wahtini (2002: 25) mengatakan bahwa “Quality Of Worklife merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi”.

1. Dimensi Proses komunikasi

Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Notoatmodjo (2009), komunikasi adalah proses pengeoperasian rangsangan (stimulus) dalam bentuk lambing atau symbol bahasa atau gerak (non verbal) untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Komunikasi antar pribadi sangat penting bagi suatu hubungan.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Proses komunikasi, yaitu:

a. Pertemuan tatap muka

Pertemuan tatap muka ini sangat berguna untuk mengurangi kesalahpahaman informasi dan memberi arahan tepat untuk seorang karyawan

Tabel 5. 11 Tanggapan Responden tentang Pertemuan tatap muka di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	21,0%
Setuju	20	52,6%
Tidak Setuju	9	23,6%
Sangat Tidak Setuju	1	2,6%
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 8 orang atau 21,0%, setuju sebanyak 20 orang atau 52,6%, tidak setuju sebanyak 9 orang atau 23,6%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,6%. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena pertukaran informasi antara pimpinan dan karyawan sangatlah baik di RSIA Zainab Pekanbaru

b. Pertemuan antar kelompok

Untuk mempermudah karyawan dalam mengkoordinasi sehingga penyelesaian masalah dalam bekerja menjadi lebih efisien dan efektif

Tabel 5. 12 Tanggapan Responden tentang Pertemuan kelompok di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	15	39,4%
Setuju	15	39,4%
Tidak Setuju	7	18,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2,6%
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

. Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 15 orang atau 39.4%, setuju sebanyak 15 orang atau 39.4%, tidak setuju sebanyak 7 orang atau 18.4%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.6%. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena komunikasi antara karyawan sangat baik di RSIA Zainab Pekanbaru.

2. Dimensi Pengembangan Karier

Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Secara umum, karir merupakan segala bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selama masa kerjanya sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup yang ideal. Pengembangan karr atau kompetensi ialah pengembangan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugas organisasi (Ilyas,2000).

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Proses komunikasi, yaitu:

a. Promosi dari dalam

Promosi yang dilakukan oleh karyawan dan orang dalam perusahaan tersebut

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden tentang Promosi dari dalam di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	12	31,5%
Setuju	18	47,3%
Tidak Setuju	8	21,0%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 12 orang atau 31,5%, setuju sebanyak 18 orang atau 47.3%, tidak setuju sebanyak 8 orang atau 21,0% dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena karyawan merasa pemimpin selalu memikirkan jenjang karier karyawan di RSIA Zainab Pekanbaru.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Penciptaan suatu lingkungan dimana sumber daya manusia dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan

Tabel 5. 14 Tanggapan Responden tentang Pelatihan dan Pendidikan di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	12	31,5%
Setuju	15	39,4%
Tidak Setuju	8	21,0%
Sangat Tidak Setuju	3	7,8%
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 12 orang atau 31,5%, setuju sebanyak 15 orang atau 39,4%, tidak setuju sebanyak 8 orang atau 21,0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7,8%.. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena karyawan mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang baik di RSIA Zainab Pekanbaru.

C. Penilaian kegiatan

Melihat keberhasilan suatu proses yang telah telah dijalankan oleh karyawan

Tabel 5. 15 Tanggapan Responden tentang Penilaian kegiatan di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	10	26,3%
Setuju	14	36,8%
Tidak Setuju	12	31,5%
Sangat Tidak Setuju	2	5,2%
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 10 orang atau 26,3%, setuju sebanyak 14 orang atau 36,8%, tidak setuju sebanyak 12 orang atau 31,5%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,2%. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena karyawan merasa pemimpin selalu memikirkan jenjang karier karyawan di RSIA Zainab Pekanbaru.

3. Dimensi Fasilitas yang tersedia

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2005) untuk mempertahankan karyawan, perusahaan memberikan kesejahteraan dalam bentuk kompensasi tidak langsung berupa pemberian fasilitas dan pelayanan. Dengan cara tersebut, diharapkan dapat memuaskan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin, sikap loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap suatu organisasi. **Indikator nya yaitu penunjang pekerjaan.**

a. Penunjang pekerjaan

Fasilitas yang di berikan oleh pihak perusahaan untuk mempertahankan sikap loyal karyawan tersebut, biasanya penunjang pekerjaan berupa pemberian fasilitas dan pelayanan yang dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja dan dll

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden tentang Penunjang pekerjaan di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5,2%
Setuju	7	18,4%
Tidak Setuju	24	63,1%
Sangat Tidak Setuju	5	13,1%
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,2%, setuju sebanyak 7 orang atau 18,4%, tidak setuju sebanyak 24 orang atau 63,1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau 13,1%, Hal ini menunjukkan indikasi

yang kurang baik karena fasilitas yang tersedia tidak menjamin kepuasan kerja di RSIA Zainab.

4. Dimensi Penyelesaian masalah

Menurut Sumijatun (2009) penyelesaian masalah adalah bimbingan dalam berkerja untuk mengambil keputusan dalam situasi yang sulit. Ada beberapa cara mengatasi konflik antara lain integrasi atau pemecahan masalah, memperkecil masalah, dominasi, mecegah masalah dan kompromi terhadap masalah/konflik. Sedangkan menurut Cascio (2006), beberapa hal yang akan dapat dilakukan oleh anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah adalah keterbukaan, proses penyampaian keluaran secara formal, dan pertukaran pendapat.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Penyelesaian masalah, yaitu:

a. Keterbukaan

Untuk meningkatkan kepercayaan antar karyawan dan menghindari saling kecurigaan masing masing dan jauh dari persepsi negatif lainnya

Tabel 5. 17 Tanggapan Responden tentang Keterbukaan di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	21,0%
Setuju	24	63,1%
Tidak Setuju	6	15,7%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 8 orang atau 21,0%, setuju sebanyak 24 orang atau 63,1%, tidak setuju sebanyak 6 orang atau 15,7%, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena karyawan merasa pemimpin selalu membantu karyawan setiap ada masalah di RSIA Zainab Pekanbaru.

b. Pertukaran pendapat

Pertukaran sangat penting bagi karyawan supaya dapat menemukan solusi yang tepat dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan

Tabel 5. 18 Tanggapan Responden tentang Petukaran pendapat di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	12	31,5%
Setuju	18	47,3%
Tidak Setuju	8	21,0%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 12 orang atau 31,5%, setuju sebanyak 18 orang atau 47,3%, tidak setuju sebanyak 8 orang atau 21,0%, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena antara karyawan selalu berinteraksi dan selalu bertukar pikiran di RSIA Zainab Pekanbaru.

5. Dimensi Keselamatan Lingkungan

Menurut Cascio (2003), keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu: komite keselamatan, tim penolong gawat darurat dan program keselamatan kerja.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Keselamatan Lingkungan, yaitu:

a. Program keselamatan kerja

Safety program berisi perencanaan mencakup unsur unsur K3 yang di rancang untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

Tabel 5. 19 Tanggapan Responden tentang Program keselamatan kerja di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	15	39,4%
Setuju	15	39,4%
Tidak Setuju	7	18,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2,6%
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 15 orang atau 39,4%, setuju sebanyak 15 orang atau 39,4%, tidak setuju sebanyak 7 orang atau 18,4%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,6%. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena program keselamatan kerja (K3) di RSIA Zainab sangat baik untuk karyawannya.

b. Tim penolong gawat darurat

Tim tenaga ahli yang akan memberi pertolongan pertama saat terjadi suatu kecelakaan di tempat kerja

Tabel 5. 20 Tanggapan Responden tentang Tim penolong gawat darurat kerja di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	52,6%
Setuju	18	47,3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 18 orang atau 47,3%, setuju sebanyak 20 orang atau 52,6%, tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena penanganan gawat darurat di RSIA Zainab Pekanbaru sangat sigap.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Quality of Worklife di RSIA Zainab Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5. 21 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Quality of Worklife di RSIA Zainab Pekanbaru

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban				Total Skor
		SS	S	TS	STS	
DIMENSI PROSES KOMUNIKASI						
1	Pertukaran informasi diantara rekan kerja	8	20	9	1	38

	dan Pimpinan berjalan dengan cepat					
	Bobot Nilai	32	60	18	1	111
2	Informasi yang perlu diketahui bersama oleh seluruh staf di unit kerja dikomunikasikan dengan baik	15	15	7	1	38
	Bobot Nilai	60	45	14	1	120
DIMENSI PENGEMBANGAN KARIER						
3	Saya merasa pimpinan selalu memikirkan jenjang kepangkatan seluruh pegawai	12	18	8	-	38
	Bobot Nilai	48	54	16	0	118
4	Saya merasa sistem pembinaan karyawan dalam mencapai kenaikan pangkat sesuai dengan latar belakang pendidikan	12	15	8	3	38
	Bobot Nilai	48	45	16	3	112
5	Saya merasa diberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang dibuat RSIA Zainab	10	14	12	2	38
	Bobot Nilai	40	42	36	2	120
DIMENSI FASILITAS YANG TERSEDIA						
6	Saya puas dengan saran dan prasarana yang disediakan RSIA Zainab sebagai penunjang pekerjaan	2	7	24	5	38
	Bobot Nilai	8	21	48	5	82
DIMENSI PENYELESAIAN MASALAH						
7	Saya merasa setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan, pimpinan selalu membantu menyelesaikan masalah	8	24	6	-	38
	Bobot Nilai	32	72	12	0	116
8	Penyelesaian konflik yang ada di unit kerja, diselesaikan dengan keputusan bersama	12	18	8	-	38
	Bobot Nilai	48	36	16	0	100
DIMENSI KESELAMATAN LINGKUNGAN						
9	Saya merasa terlindungi dengan jaminan keamanan K3 dilingkungan RSIA Zainab	15	15	7	1	38
	Bobot Nilai	60	45	14	1	120
10	Apabila terjadi kecelakaan kerja, pihak	20	18	-	-	38

	RSIA Zainab segera menangani dengan cepat					
	Bobot Nilai	80	54	0	0	134
	JUMLAH BOBOT NILAI KESELURUHAN	456	474	190	8	1128

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah 1128. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 4 \times 38 = 1520$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 38 = 380$$

$$\text{Interval koefisien} = \text{skor maksimal} - \text{skor minimal} / 4 = 1520 - 380 / 4$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 285

$$\text{Sangat baik} = 1520 - 1235$$

$$\text{Baik} = 1235 - 950$$

$$\text{Tidak baik} = 950 - 665$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 665 - 380$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Quality of Worklife (X1). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Quality of Worklife yang diberikan kepada karyawan sudah dikatakan **BAIK**.

D. Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2005:143) Motivasi kerja (motivasi kerjaon) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi kerja karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

1. Dimensi Aktualisasi diri

Kebutuhan akan pencapaian cita-cita diri dan perwujudan diri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal. **Indikatornya yaitu Kesempatan untuk mengembangkan diri.**

a. Kesempatan untuk mengembangkan diri

Kesempatan untuk mengembangkan diri adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan serta mengekspresikan potensi diri

Tabel 5. 22 Tanggapan Responden tentang Kesempatan untuk mengembangkan diri di RSIA ZainabPekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	18	47,3%
Setuju	20	52,6%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 18 orang atau 47,3%, setuju sebanyak 20 orang atau 52,6%, tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena di RSIA Zainab cukup membebaskan karyawannya untuk mengembangkan potensi diri..

2. Dimensi Fisiologis

Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks. Indikatornya yaitu **Gaji yang cukup memenuhi kebutuhan.**

a. Gaji yang cukup memenuhi kebutuhan

Gaji yang cukup memenuhi kebutuhan ialah imbalan yang di berikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan karna telah melaksana tugas dengan baik, imbalan tersebut harus sesuai dengan apa yang sudah dilakukan oleh karyawan dterhadap perusahaan tersebut

Tabel 5. 23 Tanggapan Responden tentang Gaji yang cukup memenuhi kebutuhan di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	12	31,5%
Setuju	16	42,1%
Tidak Setuju	10	26,3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 12 orang atau 31.5%, setuju sebanyak 16 orang atau 42.1%, tidak setuju sebanyak 10 orang atau 26,3%, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena gaji adalah hal yang sangat penting untuk karyawan di RSIA Zainab Pekanbaru.

3. Dimensi Rasa aman

Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan/perlindungan. Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi, rasa aman dan bebas dari rasa takut. Tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.

Indikator nya yaitu Keamanan fisik dan fisiologis.

a. Keamanan fisik dan fisiologis

Keamanan fisik dan fisiologis adalah kebutuhan jasmani dan rohani yang wajib di penuhi untuk karyawan supaya dapat fokus dalam pekerjaannya,

Tabel 5. 24 Tanggapan Responden tentang Keamanan fisik dan fisiologis di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	12	31,5%
Setuju	16	42,1%
Tidak Setuju	10	26,3%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 12 orang atau 31,5%, setuju sebanyak 16 orang atau 42,1%, tidak setuju sebanyak 10 orang atau 26,3%, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena di RSIA Zainab memberikan asuransi dan kenyamanan kerja yang baik.

4. Dimensi Sosial

Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain

Indikatornya yaitu Pengakuan akan keberadaan dan penghargaan.

a. Pengakuan akan keberadaan dan penghargaan

Pengakuan akan keberadaannya dan penghargaan adalah suatu upaya yang dilakukan atasan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat dan loyal karyawan terhadap perusahaan, biasanya berupa penghargaan karyawan terbaik dan sebagainya

Tabel 5. 25 Tanggapan Responden tentang Pengakuan akan keberadaan dan penghargaan di RSIA Zainab Pekanbaru

Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	18	47,3%
Setuju	20	52,6%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100%

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat diketahui dari 38 orang responden, jawaban responden adalah sangat setuju sebanyak 18 orang atau 47,3%, setuju sebanyak 20 orang atau 52,6%, tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden, dan sangat tidak setuju tidak memiliki jawaban dari responden. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena RSIA Zainab menghargai hasil kerja dari karyawannya dan itu menjadi motivasi kerja bagi karyawannya.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Motivasi kerja di RSIA Zainab Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5. 26 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi kerja di RSIA Zainab Pekanbaru

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban				Total Skor
		SS	S	TS	STS	
DIMENSI AKTUALISASI DIRI						
1	Saya bisa dengan bebas untuk mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju	18	20	-	-	38
Bobot Nilai		72	60	0	0	132
DIMENSI FISILOGIS						
2	Gaji yang saya terima bekerja di RSIA Zainab sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	12	16	10	-	38
Bobot Nilai		48	48	20	0	116

DIMENSI RASA AMAN						
3	RSIA Zainab menciptakan kondisi kerja yang aman dan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	12	16	10	-	38
	Bobot Nilai	48	48	20	0	116
DIMENSI SOSIAL						
4	Selama ini RSIA Zainab mengakui dan menghargai hasil kerja saya, membuat saya menjadi lebih termotivasi kerja kerja	18	20	-	-	38
	Bobot Nilai	72	60	0	0	132
JUMLAH NILAI BOBOT KESELURUHAN		240	216	40	3	499

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah 499. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 4 \times 4 \times 38 = 608$$

$$\text{Nilai minimal} = 4 \times 1 \times 38 = 152$$

$$\text{Interval koefisien} = \text{skor maksimal} - \text{skor minimal} / 4 = 608-152 / 4$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 114

$$\text{Sangat baik} = 608-494$$

$$\text{Baik} = 494-380$$

$$\text{Tidak baik} = 380-266$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 266-152$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Motivasi kerja kerja (X2). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja kerja yang diberikan kepada karyawan sudah dikatakan **SANGAT BAIK**.

5.1.6 Pengujian Instrumen Penelitian

5.1.7 Uji Asumsi Klasik

5.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dasar pengambilan uji normalitas, jika Sig (signifikansi) > 0,05 maka data berdistribusi normal namun sebaliknya jika nilai Sig (signifikansi) < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

Pengujian normalitas ini dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test*, dengan melihat nilai kolmogorov dan *Asymp.Sig* nya. Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka distribusinya normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2013:163). Hasil pengujian untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 5.11 berikut ini

**Tabel 5. 27 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,92763981
	Most Extreme Differences	0,111
Absolute Positive	Absolute Positive	0,111
	Negative	-0,096
		0,111
Test Statistic		.200 ^{c,d}
Asymp. Sig. (2-tailed)		

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal

5.1.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengukur apakah hubungan diantara variabel bebas serta memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel bebas lebih dari salah satu. Salah satu cara mendeteksi

adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*). Jika $VIF < 10$, maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

Tabel 5. 28 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
				Beta			Tolerance	
1	(Constant)	7,822	1,309		5,975	0,000		
	Quality of Worklife	1,002	0,317	0,285	3,158	0,003	0,954	1,049
	Motivasi kerja kerja	0,598	0,072	0,745	8,253	0,000	0,954	1,049

a. Kepuasan Kerja

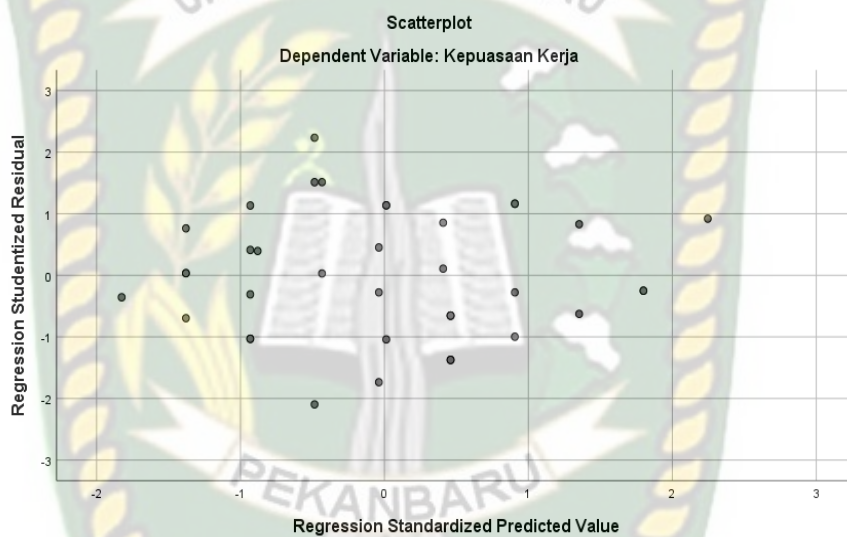
Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 5.12 menunjukkan nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen di dalam penelitian ini.

5.1.3.1 Uji Heterokodesitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terjadi ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali; 2013; 59). Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda

(heteroskedastisitas). Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada gambar ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Dari gambar Scatterplot diatas terlihat data menyebar secara acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

5.1.4 Analisis Pengaruh

5.1.4.1 Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda

(*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS *for Windows* versi 24.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5. 29 Hasil uji analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients		t	Sig.
				Beta			
1	(Constant)	7,822	1,309			5,975	0,000
	Quality of Worklife	1,002	0,317	0,285		3,158	0,003
	Motivasi kerja Kerja	0,598	0,072	0,745		8,253	0,000

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.13 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 7,822 + 1,002 X_1 + 0,598 X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- a. Nilai $\beta_0 = 7,822$ menunjukkan bahwa apabila nilai Quality of Worklife (X_1), dan Motivasi kerja (X_2) konstan atau tetap maka kinerja akan bernilai sebesar 7,822.

- b. Nilai $\beta_1 = 1,002$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Quality of Worklife (X_1) naik 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,002 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- c. Nilai $\beta_2 = 0,598$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Motivasi kerja (X_2) naik 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,598 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

5.1.5 Uji Hipotesis

5.1.5.1 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinansi (R^2) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase ini menunjukkan besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar variabel koefisien determinasinya semakin baik variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi akan berkisar dari 0 sampai 1. Jika nilai koefisien determinasi kecil dari 1, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terbatas. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi hampir mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai R atau R^2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 30 Hasil uji Koefisien Determinansi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	0,728	0,712	0,954

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan Tabel 5.16 dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,728 , ini menunjukkan bahwa Quality of Worklife (X_1) dan Motivasi kerja Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 71,2%, dan sisanya (28,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

5.1.5.2 Uji Parsial

Uji ini membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu bila t hitung > t tabel berarti bahwa variabel independen mampu mempengaruhi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika t hitung dengan t tabel yaitu bila t hitung < t tabel berarti bahwa variabel independennya tidak mampu mempengaruhi terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan ketentuan:

- Jika signifikansi $t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika signifikansi $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Ketentuan uji t adalah H_0 dapat diterima jika t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel dan H_1 diterima apabila t hitung lebih besar daripada t tabel.

Berdasarkan tabel distribusi *t student* dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$= \alpha/2 \quad : n-k$$

$$= 0,05/2 \quad : 38-3$$

$$= 0,025 \quad : 35$$

Ket : n = banyaknya responden

k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

Pada t tabel hasilnya adalah 2,030. Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. 31 Hasil uji t
Coefficients^a**

Model		Standardized Coefficients		t	Sig.	
		Beta				
1	(Constant)	7,822	1,309	5,975	0,000	
	Quality of Worklife	1,002	0,317	0,285	3,158	0,003
	Motivasi kerja Kerja	0,598	0,072	0,745	8,253	0,000

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

a. Pengaruh Quality of Worklife (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja

Pada variabel Quality of Worklife(X₁) nilai t hitung 3,158 > nilai t tabel 2,030 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya Quality of Worklife(X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Pengaruh Motivasi kerja Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja

Pada variabel Motivasi kerja Kerja (X₂) nilai thitung 8,253 > nilai t tabel 2,030 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya Motivasi kerja Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

Berdasarkan hasil deskriptif dapat disimpulkan bahwa Quality Of Worklife dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit ibu dan anak zainab hal ini dikarenakan Karyawan dalam bekerja memiliki Quality Of Worklife serta memiliki Motivasi kerja yang baik sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja meskipun ada beberapa karyawan yang mengaku kurang puas terhadap kondisinya saat ini

6.2 Saran

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pihak Fakultas maupun Program Studi Manajemen dapat menjadikan referensi tambahan sebagai bagian dari ilmu pengetahuan terutama kajian tentang Manajemen

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH QUALITY OF WORKLIFE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIRUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ZAINAB PEKANBARU

Kepada yang terhormat bapak ibu, dengan ini saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda \surd pada kotak yang telah disediakan

Nama : _____

Pendidikan terakhir : SMA D1 D3 D4 S1

Jenis kelamin : Laki – laki Perempuan

Lama bekerja : <2 Th 2-4 Th

5-7 Th 7-10 Th

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum memberkan jawaban,bacalah terlebih dahulu instrument penelitian dengan seksama.
2. Berikan tanda (\surd) pada kolom alternative jawaban yang yang paling sesuai pada lembar jawaban yang yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Kepuasan Kerja

1. Saya merasa nyaman dan senang dengan pekerjaan yang dibebankan terhadap saya karena saya menyukai bekerja di RSIA Zainab
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak setuju
2. Saya senang karena diberi tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh RSIA Zainab
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak setuju
3. Pimpinan telah memberikan dukungan yang membuat saya bersemangat dan nyaman dalam bekerja di RSIA Zainab
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak setuju
4. Pimpinan telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk memperbaiki kesalahan yang saya buat dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak setuju
5. RSIA Zainab memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan secara adil dan tidak membeda bedakan antara satu dan lainnya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat tidak setuju
6. Saya senang bekerja di RSIA Zainab ini karena rekan kerja saling membantu antara satu sama lain

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju

B. Quality Of Worklife

7. Pertukaran informasi diantara rekan kerja dan Pimpinan berjalan dengan cepat
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju
8. Informasi yang perlu diketahui bersama oleh seluruh staf di unit kerja dikomunikasikan dengan baik
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju
9. Saya merasa pimpinan selalu memikirkan jenjang kepangkatan seluruh pegawai
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju
10. Saya merasa sistem pembinaan karyawan dalam mencapai kenaikan pangkat sesuai dengan latar belakang pendidikan
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju
11. Saya merasa diberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang dibuat RSIA Zainab
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju
12. Saya puas dengan saran dan prasarana yang disediakan RSIA Zainab sebagai penunjang pekerjaan

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju

13. Saya merasa setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan, pimpinan selalu membantu menyelesaikan masalah

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju

14. Penyelesaian konflik yang ada di unit kerja, diselesaikan dengan keputusan bersama

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju

15. Saya merasa terlindungi dengan jaminan keamanan K3 dilingkungan RSIA Zainab

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju

16. Apabila terjadi kecelakaan kerja, pihak RSIA Zainab segera menangani dengan cepat

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju

C. Motivasi kerja Kerja

17. Saya bisa dengan bebas untuk mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju

18. Gaji yang saya terima bekerja di RSIA Zainab sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju

19. RSIA Zainab menciptakan kondisi kerja yang aman dan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju

20. Selama ini RSIA Zainab mengakui dan menghargai hasil kerja saya, membuat saya menjadi lebih termotivasi kerja kerja

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju



DAFTAR PUSTAKA

- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas : Penerbit BPFE, Yogyakarta
- , 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hoy And Miskel. (2001). *Educational Administration, Teory, Research, And Practice*. Mc Graw–Hill: North America
- Ivancevich, Jhon M. 2001. *Human resource management* Edisi; 8 th, Boston
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* : PT Refika Aditama
- , 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 . PT. Prenhalindo, Jakarta
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No 2. Hal: 181-19
- Sonny Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta