

PENGARUH FAKTOR *HYGIENE* DAN FAKTOR MOTIVATOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT CAHAYA MEDIKA PRAYA

Emy Mastura, Djoko Suprayetno, Sulaimiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail: emymastura547@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Cahaya Medika Praya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif kausal dengan jenis data kuantitatif. Metode pengumpulan data yaitu melalui metode survei dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner online dan offline. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Cahaya Medika Praya sebanyak 150 orang dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan teknik pengambilan sampel secara *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 25. Penelitian ini menemukan bahwa faktor *hygiene* dan faktor motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor *hygiene* memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,651 > 2,002$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Nilai t hitung faktor motivator lebih dari t tabel yaitu $3,059 > 2,002$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,003 < 0,05$.

Kata Kunci : Faktor *Hygiene*, Faktor Motivator, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to understand the influence of hygiene factors and motivator factors on employee job satisfaction at Cahaya Medika Praya Hospital. The type of research used is causal associative research with quantitative data types. The data collection method is through the survey method with data collection techniques using online and offline questionnaires. This study uses primary data and secondary data. The population of this study were 150 employees at Cahaya Medika Praya Hospital with a total sample of 60 respondents and the sampling technique was probability sampling using simple random sampling method. The data analysis used in this study was multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 application tool. This study found that hygiene factors and motivator factors had a positive and significant effect on job satisfaction. The hygiene factor has a calculated t value that is greater than t table, namely $3,651 > 2,002$ and a significance level less than 0,05, namely $0,001 < 0,05$. The calculated t value of the motivator factor is greater than t table, namely $3,059 > 2,002$ and significance value is less than 0,05 namely $0,003 < 0,05$.

Keywords: *Hygiene Factor, Motivator Factor, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap pemimpin harus menyadari bagaimana memperhatikan karyawannya dengan memotivasi mereka untuk melaksanakan perintah sesuai dengan aturan. Meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di tempat kerja merupakan salah satu tanggung jawab seorang pemimpin. Karena karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menguntungkan baik individu maupun bagi perusahaan.

Menurut Rivai (2004) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut Bangun (2012) merupakan ukuran menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa melakukan pekerjaan yang menyenangkan membuat karyawan merasa puas. Sebaliknya, ketidakpuasan akan muncul ketika pekerjaan tersebut tidak menyenangkan.

Dalam menentukan tolak ukur dalam kepuasan kerja dibutuhkan teori-teori sebagai acuan yang dapat menjelaskan perilaku seseorang dalam kepuasan kerja. Ada tiga teori tentang kepuasan kerja menurut Wexly dan Yukl (1977), antara lain : 1. Teori Ketidaksesuain, 2. Teori Keadilan, 3. Teori Dua Faktor. Berikut beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang, seperti yang dijelaskan oleh teori dua faktor Herzberg yang menjadi pokok bahasan penelitian ini: 1. Kepuasan kerja dikaitkan dengan motivator atau faktor intrinsik, yang mengubah keadaan ketidakpuasan seseorang menjadi keadaan kepuasan, 2. Hygiene atau faktor ekstrinsik dimana faktor tersebut menggerakkan seseorang dari keadaan tidak puas menjadi puas karena faktor ini merupakan faktor pemeliharaan yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan

Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk

adanya motivasi ditempat kerja. Faktor *hygiene* mencakup hal-hal seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan kebijakan perusahaan yang telah terbukti menjadi sumber ketidakpuasan. Faktor *hygiene* bukanlah hal-hal yang membuat orang merasa puas, melainkan hal-hal yang harus dipertahankan dan dilakukan oleh perusahaan

Faktor motivator merupakan kelompok faktor yang mendorong dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Faktor motivator meliputi pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi (*achievement*), kesempatan untuk maju (*advancement*), pengakuan dari orang lain (*recognition*), dan tanggung jawab (*responsibility*), yang semuanya terbukti menjadi sumber kepuasan kerja karyawan.

Rumah Sakit Cahaya Medika merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Leneng, Kecamatan Praya, Kabupaten Lombok Tengah. Sumber daya manusia yang ada di rumah sakit ini yaitu 150 orang karyawan.

Berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Cahaya Medika, peneliti menemukan informasi bahwa masalah yang ada di rumah sakit ini adalah pembayaran gaji. Gaji yang diberikan rumah sakit tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. menurut karyawan, mereka menginginkan kenaikan gaji yang sesuai dengan beban kerja. Selain itu, umpan balik karyawan menunjukkan bahwa ketidakpuasan yang mereka alami disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang memadai, yang secara langsung berkontribusi pada penurunan pekerjaan. Selain itu, faktor rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan yaitu adanya pengakuan atau penghargaan atas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Faktor *Hygiene* dan Faktor Motivator terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Cahaya Medika Praya”

B. Masalah Penelitian

Dalam menghadapi persaingan dengan rumah sakit swasta lainnya. Rumah Sakit Cahaya Medika terus berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, yaitu dengan menjaga hubungan antar karyawan, lingkungan kerja yang nyaman untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan nyaman dan bertahan untuk bekerja, namun dalam hal kompensasi masih belum tercapai. Sehingga diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia dengan menerapkan faktor pemeliharaan (*hygiene*) dan faktor motivator untuk memotivasi karyawan. Akan tetapi, belum diketahui apakah faktor *hygiene* dan faktor motivator memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Cahaya Medika.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2005) adalah bagaimana perasaan seseorang tentang dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (1998) :

1. Pekerjaan yang menantang
Pekerjaan yang kurang menantang akan membuat karyawan mudah bosan, sedangkan pekerjaan yang terlalu menantang akan membuat karyawan mudah frustrasi dan merasa gagal. Mayoritas karyawan akan mengalami kegembiraan dan kepuasan dalam kondisi tantangan sedang.
2. Gaji atau upah yang layak
Gaji dan upah merupakan faktor pemenuh kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak layak. Para karyawan menginginkan sistem upah dan gaji yang mereka persepsikan

sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi kerja yang menunjang

Menurut penelitian, karyawan lebih menyukai bekerja di lingkungan yang aman, bebas dari bahaya dan masalah. Selain itu, mayoritas karyawan lebih memilih bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang rapi dan modern, serta peralatan yang memadai.

4. Rekan kerja yang suportif

Mayoritas karyawan menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan sosial saat mereka bekerja. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika memiliki rekan kerja yang ramah dan suportif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga sangat di pengaruhi oleh tindakan atasan.

5. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Orang yang memiliki tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya lebih besar kemungkinannya untuk berhasil, sehingga mereka juga akan memiliki kepuasan yang tinggi.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexly dan Yukl (1977) bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja antara lain:

1)Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Menurut teori ini, tingkat kepuasan kerja seseorang ditentukan dengan membandingkan kenyataan yang dirasakan dengan sesuatu yang seharusnya. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi dan terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Menurut teori ini, individu akan merasa puas atau tidak puas, bergantung pada ada apakah ada kesetaraan dalam suatu situasi kerja. input, hasil, keadilan dan

ketidakadilan adalah komponen utama dari teori keadilan ini.

3) Teori Dua Faktor (*Two factor theory*) Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau faktor motivator dan *dissatisfies* atau faktor hygiene. Faktor motivator meliputi pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi (*achievement*), kesempatan untuk maju (*advancement*), pengakuan dari orang lain (*recognition*), dan tanggung jawab (*responsible*) yang semuanya itu diperlukan untuk kepuasan kerja karyawan. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antar personal dan kebijakan perusahaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Celluci, Anthony J dan David L. DeVries (1978) indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan dengan gaji
Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawannya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas, karena merasa dihargai dengan setimpal.
2. Kepuasan dengan promosi
Ketika karyawan memiliki kesempatan nyata untuk maju dalam karir mereka, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengembangan karir yang dimiliki karyawan.
3. Kepuasan dengan rekan kerja
Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana

kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

4. Kepuasan dengan penyelia
Orang yang bertanggung jawab atas operasi perusahaan adalah atasan atau pimpinan. Pemimpin yang membuat keputusan tentang aturan dan kebijakan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh gaya manajemen pemimpin.
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan itu sendiri menjadi sumber utama kepuasan. Menurut Luthans (2005), kepuasan kerja akan tercapai jika terdapat kelengkapan antara keterampilan yang dimiliki, keinginan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan dan kebebasan.

Pengertian Faktor Hygiene

Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor *dissatisfier* atau pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan adalah nama lain dari faktor *hygiene*.

Indikator Faktor Hygiene

Herzberg (1996) menyebutkan yang termasuk dalam faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) yaitu:

1. Kompensasi
Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah setiap dan semua penghasilan yang diterima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, berupa uang sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja juga dapat berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan suatu pekerjaan.

3. Kebijakan Perusahaan
Kebijakan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha.
4. Hubungan Antar Personal
Ketergantungan satu sama lain, serta pola interaksi dalam hubungan dapat muncul dalam hubungan antarpersonal. Konflik internal dapat dihindari dengan menjaga hubungan interpersonal yang baik.

Pengertian Faktor Motivator

Menurut Ivancevich, et al (2006) faktor motivator merupakan kumpulan kondisi kerja intrinsik yang dapat menghasilkan motivasi yang kuat sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan.

Indikator Faktor Motivator

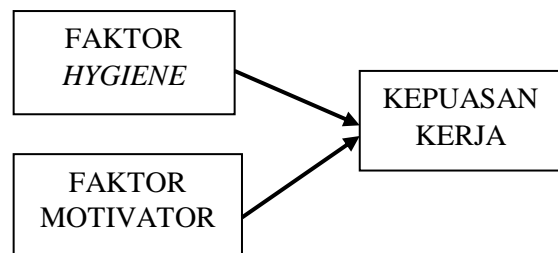
Menurut Frederick Herzberg (1996), berikut adalah faktor-faktor motivator atau faktor pendorong:

1. Pekerjaan itu sendiri
Menurut Luthans (2002) pekerjaan itu sendiri adalah keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
2. Pencapaian Prestasi
Hal kedua yang dapat mendorong karyawan adalah ketika mereka melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk memenuhi serangkaian standar yang telah ditentukan dan berjuang untuk sukses dalam pekerjaan mereka.
3. Peluang untuk maju

Karyawan di dorong untuk bekerja dengan harapan menerima kemajuan dalam pekerjaan mereka ketika peluang untuk kemajuan juga diprioritaskan.

4. Pengakuan orang lain
Ketika karyawan menerima pengakuan dari atasan atau rekan kerja mereka, karyawan akan menunjukkan keterampilan mereka di tingkat yang lebih tinggi karena mereka akan merasa dihargai dan diperhatikan di tempat kerja.
5. Tangung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan hal terakhir yang dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Jika karyawan menerima tanggung jawab atas masalah mereka, mereka akan menjadi lebih serius dan produktif.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara yang berhubungan dengan permasalahan dalam mencari atau mendapatkan pemecahan masalah, adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Diduga faktor *hygiene* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Cahaya Medika Praya
- Hipotesis 2 : Diduga faktor motivator berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Cahaya Medika Praya

Kuesioner yang dibagikan kepada 60 orang karyawan di Rumah Sakit Cahaya Medika Praya menjadi alat untuk pengumpulan data dalam penelitian ini

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Cahaya Medika yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No.37, Leneng, Kec. Praya, Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Cahaya Medika karena rumah sakit ini masih tergolong rumah sakit yang baru dan belum pernah diadakan penelitian yang serupa khususnya mengenai faktor hygiene dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, terdapat faktor kepuasan kerja yang belum terpenuhi oleh Rumah Sakit Cahaya Medika kepada karyawannya.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Metode survei adalah proses pengambilan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Survei adalah penyelidikan yang mencari informasi faktual, baik tentang lembaga sosial, ekonomi, atau politik suatu kelompok atau daerah ,atau fakta dari fenomena yang ada.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Cahaya Medika yang berjumlah 150 orang karyawan.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Angket adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa angket adalah cara mengumpulkan data dengan mengajukan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden.

Metode Analisis Data Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan dengan jumlah variabel terikat satu dan jumlah variabel bebas dua atau lebih. Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Faktor *hygiene* dan faktor motivator merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel terikat, sehingga persamaan regresi bergandanya adalah:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b1-2= Koefisien regresi untuk variabel X1, X2

X1= Faktor *Hygiene*

X2= Faktor Motivator

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|-------------|------------------|------------|
| 1 | 21-25 Tahun | 32 | 53,33% |
| 2 | 26-30 Tahun | 25 | 41,67% |
| 3 | 31-35 Tahun | 2 | 3,33% |
| 4 | 36-40 Tahun | 1 | 1,67% |
| Jumlah | | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tertinggi berusia 21-25 tahun atau sebesar 53,33% sedangkan jumlah responden terendah pada usia 36-40 tahun atau sebesar 1,67%. Sehingga dapat di simpulkan responden dalam penelitian ini di dominasi oleh usia 21-25 tahun. Hal ini dapat terjadi karena relasi peneliti yang lebih banyak pada usia 21-25 tahun selain itu juga, pada usia tersebut sudah memasuki usia produktif.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis | Jumlah | Presenta |
|----|-------|--------|----------|
|----|-------|--------|----------|

| | Kelamin | Responden | se |
|---|-----------|-----------|--------|
| 1 | Laki-laki | 16 | 26,67% |
| 2 | Perempuan | 44 | 73,33% |
| | Jumlah | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan dibandingkan dengan responden laki-laki. Pegawai perempuan sebanyak 44 orang atau 73,33%. Sedangkan pegawai laki-laki sebanyak 16 orang atau 26,67%.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.75418825 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .096 |
| | Positive | .061 |
| | Negative | -.096 |
| Test Statistic | | .096 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000 | | |

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

| No | Jenjang Pendidikan | Jumlah Responden | Presentase |
|----|--------------------|------------------|------------|
| 1 | SMA/SMK | 5 | 8,33% |
| 2 | D1-D4 | 29 | 48,33% |
| 3 | S1 | 26 | 43,33% |
| | Jumlah | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan jenjang pendidikan tertinggi yaitu D1-D4 dengan persentase 48,33%

dan terendah yaitu SMA/SMK dengan persentase 8,33%. Rata-rata karyawan memiliki jenjang pendidikan D1-D4 yaitu sebanyak 29 orang. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan D1-D4 memiliki banyak pengalaman kerja. Selain itu, lulusan D1-D4 sudah memiliki kualifikasi dengan keterampilan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaannya yang dibutuhkan di Rumah Sakit Cahaya Medika Praya.

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase |
|----|--------------|-----------|------------|
| 1 | 1-11 Bulan | 7 | 11,67% |
| 2 | 1-5 Tahun | 49 | 81,67% |
| 3 | 6-10 Tahun | 4 | 6,67% |
| | Jumlah | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja paling tinggi yaitu selama 1-5 tahun dengan persentase 81,67% dan terendah yaitu selama 1-10 bulan dengan persentase 6,67%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja antara 1-5 Tahun. Hal ini dikarenakan pegawai yang telah lama bekerja tentu memiliki pengalaman kerja yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pendekatan Kolmogorov-Smirnov, yaitu dengan kriteria Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data tersebut berkontribusi normal. Hasil pengolahan data primer dapat dilihat besarnya perolehan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 artinya perolehan lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji pendekatan Kolmogorov-Smirnov dapat dikatakan berdistribusi normal.

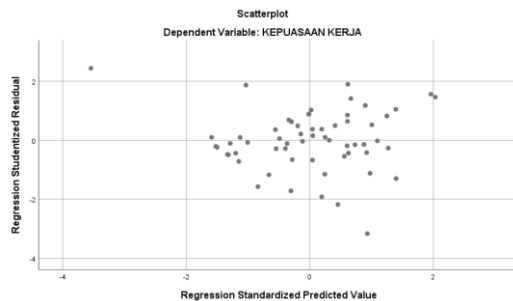
Uji Multikolonieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------------|-----------|-------|---------------|
| Faktor <i>Hygiene</i> | 0,373 | 2,680 | Tidak Terjadi |

| | | | |
|------------------|-------|-------|-------------------|
| Faktor Motivator | 0,373 | 2,680 | Multikolinieritas |
|------------------|-------|-------|-------------------|

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai toleransi $\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$, oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi korelasi di antara variabel independen dan model regresi layak untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 1.022 | .258 |
| | Faktor Hygiene | .378 | .104 |
| | Faktor Motivator | .327 | .107 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi linear berganda, dengan nilai koefisien regresi variabel Faktor Hygiene 0,378 dan nilai koefisien regresi variabel Faktor Motivator 0,327. Maka dengan mengacu pada rumus

persamaan regresi linear berganda $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$, dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Y = 1,022 + 0,378X_1 + 0,327X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Kelayakan Model (Uji F)

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|--------|-------------------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 54.099 | .000 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
 b. Predictors: (Constant), Faktor Motivator, Faktor Hygiene

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 54,099 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standart signifikansi 0,05. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui nilai $F_{hitung} 54,099 > F_{tabel}$ yaitu 3,16, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga keputusan yang diambil adalah maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, persamaan regresi dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh antara faktor *hygiene* dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Cahaya Medika Praya atau dapat di katakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang di analisis.

Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-------|------|
| Model | | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3.962 | .000 |
| | Faktor Hygiene | 3.651 | .001 |

| | | | |
|---------------------------------------|-----------|-------|------|
| | Faktor | 3.059 | .003 |
| | Motivator | | |
| a. Dependent Variable: Kepuasan kerja | | | |

- Hipotesis pertama: Diduga Faktor Hygiene berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil signifikan faktor hygiene (X1) $0,001 < 0,05$ dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 6021) = (0,025; 57) = 2,00247$. Dapat diartikan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,651 > 2,002$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dari kriteria tersebut hipotesis pertama diterima dan dapat diartikan bahwa Faktor Hygiene berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
- Hipotesis kedua: Diduga Faktor Motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil signifikan Faktor Motivator $0,003 < 0,05$ dan nilai tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 60-2-1) = (0,025; 57) = 2,00247$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,059 > 2,002$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima yang berarti diduga Faktor Motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .809 ^a | .655 | .643 | .32246 |
| a. Predictors: (Constant), Faktor Motivator, Faktor Hygiene | | | | |
| b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA | | | | |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,655 menunjukkan adanya koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator sebesar 65,5%, sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya 34,5% .

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Faktor Hygiene Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik yang dilakukan memiliki nilai t hitung sebesar 3,651 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima dan koefisien regresi bernilai positif (0,378). Hasilnya, hipotesis yang diajukan diterima dan hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa faktor hygiene berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Cahaya Medika Praya. Jika faktor hygiene tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik yang dilakukan memiliki nilai t hitung sebesar 3,059 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima dan koefisien regresi bernilai positif (0,327). Hasilnya, hipotesis yang diajukan diterima dan hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa faktor motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Cahaya Medika Praya. Jika faktor motivator tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Faktor Hygiene dan Faktor Motivator terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Cahaya Medika Praya. Berdasarkan hasil analisis, maka

kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji t secara parsial pada variabel faktor *hygiene* menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial dimana variabel faktor *hygiene* memiliki nilai t hitung sebesar 3,651 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $(3,651 > 2,002)$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu $(0,001 < 0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor *hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga dinyatakan hipotesis pertama diterima.
2. Hasil uji t secara parsial pada variabel faktor motivator menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial dimana variabel faktor motivator memiliki nilai t hitung sebesar 3,059 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $(3,059 > 2,002)$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu $(0,003 < 0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor motivator berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga dinyatakan hipotesis kedua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Cellucci, Anthony J., and David L. De Vries. 1978. Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ, Technical Report II Center for Creative Leadership.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara

- Herzberg, F. (1996). Work and the nature of man. Cleveland, OH: World Publishing Company
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. 2006. Perilaku Manajemen dan Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Luthans, F. 2002. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hills International Edition.
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational behavior: Concepts, Controversies, applications* (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Yukl, W. A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.