

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS
ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG)**



Skripsi Oleh

RISKI DAMAYANTI

01011181419016

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH
PALEMBANG)**

Disusun oleh :

Nama : Riski Damayanti
NIM : 01011181419016
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal :

16 April 2018



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP 195708291984032003

Anggota

Tanggal :

27 Maret 2018



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH
PALEMBANG)**

Disusun Oleh :

Nama : Riski Damayanti
NIM : 01011181419016
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 24 April 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 24 April 2018

Ketua



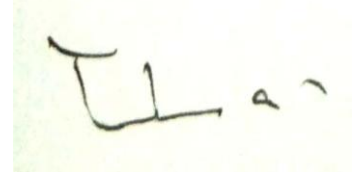
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP 195708291984032003

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP 198104022008011013

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Riski Damayanti

NIM : 01011181419016

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 24 April 2018

adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 24 April 2018

Pembuat Pernyataan,



Riski Damayanti
01011181419016

MOTTO

“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri...”

(QS. Al-Ankabut:6)

“Milikilah mimpi yg nyata, buatlah rencana yg nyata & ambillah tindakan yg nyata, maka suksesnya pun akan segera jadi NYATA”

(Merry Riana)

“Belum Berakhir sampai benar-benar berakhir”

(Kim Shin Hyeok)

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Kupersembahkan karya kecilku ini untuk:

♥ *Allah SWT*

♥ *Nabi Muhammad SAW*

♥ *Kedua Orang Tuaku Tercinta*

♥ *Kedua Saudaraku Tersayang*

♥ *Keluarga Besaraku*

♥ *Sahabat dan teman-temanku*

♥ *Para Dosen FE Unsri*

♥ *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Inderalaya, April 2018

Penulis,

Riski Damayanti

01011181419016

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga Saya bisa menyelesaikan studi Saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak terkira Saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Taufiq, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Welly Nailis, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Agustina Hanafi, M.B.A dan Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Prof. Dr. Hj. Diah Natalisa, M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola

pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

9. Kedua orang tua saya, Bapak Sulailani Sofyan dan Ibu Maniah yang tak henti-hentinya mencurahkan segala dukungannya baik bersifat material dan spiritual, terima kasih atas segala doa dan semua pengorbanan yang tak akan pernah terbalas olehku.
10. Kakakku sekaligus kembaranku Riska Amalia serta adikku Rahmad Wahyudi yang selalu memberi dukungan, semangat, dan nasihat. Terima kasih atas perhatian, doa dan cinta kalian. Semoga senantiasa dalam lindungan-Nya. Sepupuku Gita dan Guntur Terima kasih atas bantuan dan dukungan selama saya melakukan penelitian.
11. Pihak Pimpinan dan jajaran Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat terbaikku “Ciwi-Ciwi Squad”, Indri Putri Prameswari, Nur Azizah, dan Fitriani. Terima kasih atas bantuan, dukungan, motivasi selama masa perkuliahan hingga sekarang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan Sahabat seperjuangan Lucky Surastina, Ketut Ayu Yuliastini dan anggota “Sister’s Squad” yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menjalani hari-hariku.
13. Keluarga Besar “Hubeks Squad”. Kadin sekaligus partner terbaik Feri Jen. Serta partner seperjuangan, Tita Varera, Mardiah, dan Dede Mardhian. Adik-adikku Hendi, Eva, Cici, Eliza, Mutiara, Hilda, Sekar, Dio, Rosni,

Endra, Ucok dan Keluarga Besar BEM KM FE UNSRI Kabinet Solid yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

14. Keluarga ENJ KEPRI 2017 khususnya “Tim 2 Lanjut Langkap Family”, Kak Ros, Kak Septy, Zain, Ahus, Kak Zahra, Kak Fitri, Rafika, Alvin, Yenni, Bang Agus, Bang Rahmat, Bang Adit, Bang Danni, Kak Celly, Riska, dan partner “Sapu Jagat Squad” Rio. Terima kasih atas pengalaman, dan perjuangan bersama kalian.
15. Teman seperbimbingan dan seperjuangan menuju S.E., Iluh Desi dan Rara Armanika, yang telah bersama-sama melewati masa-masa bimbingan dengan menyenangkan.
16. Teman seperjuanganku seluruh mahasiswa/i manajemen angkatan 2014 kampus Indralaya yang telah bersama-sama menjalani masa perkuliahan. Sukses untuk kita semua.
17. Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, Saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materiil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG)

Oleh

**Riski Damayanti, Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah 40 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar $(2,309) > t_{tabel}$ $(2,024)$ dengan tingkatan signifikansi sebesar $0,026$ lebih kecil dari α $0,05$ $(0,026 < \alpha 0,05)$

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Ketua,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP 195708291984032003

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP 198104022008011013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON THE EMPLOYEES
PERFORMANCE (CASE STUDY OF NON MEDICAL EMPLOYEES OF
ISLAM HOSPITAL SITI KHADIJAH PALEMBANG)**

By :

**Riski Damayanti, Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M**

This study aims to know how much the influence of job satisfaction on the Employees performance of Non Medical Employees of Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Job satisfaction is a happy emotional state or a positive emotion that comes from an assessment of work or a person's work experience that can effect the performance of employees, either directly or indirectly. This research is descriptive research with quantitative approach. The population used was 40 respondents. The result of this study indicate that there is the influence between the job satisfaction on the Employees performance of Non Medical Employees of Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. This was proved by t_{count} the percentage of (2,309) > t_{table} (2,024) with a significance of 0,026 smaller than α 0,05 ($0,026 < \alpha$ 0,05).

Keywords: Job Satisfaction, Performance

Leader,

Member,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP 195708291984032003



Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
NIP 198104022008011013

Approved by,

Head of Department of Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Riski Damayanti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 10 Juni 1996

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jalan Darmapala No. 3738 RT 49 RW 15, Bukit Lama, Ilir Barat I, Kota Palembang

Alamat Email : riskidamayanti64@gmail.com

No Hp : 0895-0537-2751

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 4 Palembang

SLTP : SMP N 17 Palembang

SLTA : SMA N 10 Palembang

Pengalaman Organisasi :

1. Staff Muda Divisi Kesekretariatan BEM KM FE UNSRI 2014-2015
2. Staff Ahli Adm dan Kesekretariatan BEM KM FE UNSRI 2015-2016
3. Sekretaris Dinas Hubungan dan Diplomasi Eksternal BEM KM FE UNSRI 2016-2017

Penghargaan Prestasi :

1. Sekretaris Pelaksana Pekan Ekonomi Nasional Sriwijaya (PENAS) 2015
2. Moderator Eksternal Konsolidasi Mahasiswa Ekonomi Sumatera Selatan 2017
3. Kepala Divisi Ekonomi Kreatif Tim 2 Ekspedisi Nusantara Jaya Kemenko Kemaritiman RI



DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	ix
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS).....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.2 Kinerja Karyawan	11
2.2 Hubungan antar variabel Independent terhadap variabel Dependent.....	13
2.2.1 Pengaruh Variabel X (Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)	13
2.3 Penelitian Terdahulu.....	15
2.4 Kerangka Konseptual	17
2.5 Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	18
3.2 Rancangan Penelitian	18

3.3	Jenis dan Sumber Data	18
3.3.1	Jenis Data	18
3.3.2	Sumber Data.....	19
3.4	Teknik Pengumpulan Data	19
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian	20
3.6	Definisi Operasional Variabel	20
3.7	Metode Analisis Data	22
3.8	Pengujian Instrumen.....	22
3.8.1	Uji Validitas	22
3.8.2	Uji Reliabilitas	23
3.9	Pengujian Hipotesis	24
3.9.1	Uji t (Uji Parsial).....	24
3.9.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		25
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	25
4.1.1	Sejarah Singkat RS Islam Siti Khadijah Palembang.....	25
4.1.2	Profil Responden.....	28
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	31
4.2	Hasil Penelitian.....	55
4.2.1	Uji Validitas	55
4.2.2	Uji Reliabilitas	58
4.2.3	Analisis Regresi Sederhana.....	58
4.2.4	Uji t (Uji Parsial).....	60
4.2.5	Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2).....	61
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		65
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA		66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan di RS Islam Siti Khadijah Palembang Tahun 2016	3
Tabel 1.2 Rekap Jumlah Karyawan Keluar di RS Islam Siti Khadijah Palembang Tahun 2016	4
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	20
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	20
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	29
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	29
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	30
Tabel 4.5 Jawaban responden atas pertanyaan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan menarik bagi mereka	31
Tabel 4.6 Jawaban responden atas pertanyaan bahwa mereka merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya	32
Tabel 4.7 Jawaban responden atas pertanyaan bahwa mereka merasa puas dengan gaji yang diterima untuk tanggung jawab atas pekerjaannya.....	33
Tabel 4.8 Jawaban responden atas pertanyaan Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan (Rumah Sakit) lebih baik daripada pesaing	33
Tabel 4.9 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan merasa usahanya tidak diberikan imbalan yang seharusnya diterima.....	34
Tabel 4.10 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan merasa puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam perusahaannya	35
Tabel 4.11 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	36
Tabel 4.12 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan merasa promosi jarang terjadi di perusahaan tempatnya bekerja.....	37
Tabel 4.13 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan merasa para manajer (supervisor) tempat mereka bekerja selalu memberikan dukungan kepada mereka ...	38
Tabel 4.14 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan merasa para manajer (supervisor) tempat mereka bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap mereka dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab	39
Tabel 4.15 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan merasa para manajer (supervisor) tempat mereka bekerja tidak pernah mau mendengarkan mereka	40
Tabel 4.16 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan menikmati bekerja dengan teman-temannya	41
Tabel 4.17 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan merasa teman-temannya sangat kooperatif (bersedia membantu)	41
Tabel 4.18 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan merasa sering dikucilkan oleh rekan kerjanya	42

Tabel 4.19 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja	43
Tabel 4.20 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang diberikan dengan rentang waktu yang telah ditentukan	45
Tabel 4.21 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan mengerjakan tugasnya dengan teliti dan sesuai dengan standar operasional kerja	45
Tabel 4.22 Jawaban responden atas pertanyaan Tugas dan tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh karyawan terbukti dapat memberikan manfaat bagi pasien dan pihak rumah sakit.....	46
Tabel 4.23 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan	47
Tabel 4.24 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah	48
Tabel 4.25 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan memiliki tingkat keterlambatan yang rendah	49
Tabel 4.26 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan pasien	49
Tabel 4.27 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan mau bekerja sama dengan orang lain dan berbagi ide serta gagasan untuk mendorong berkembangnya kegiatan di rumah sakit.....	50
Tabel 4.28 Jawaban responden atas pertanyaan Karyawan dapat menghargai dan memiliki keterbukaan dalam menyampaikan saran dan kritik terhadap orang lain	51
Tabel 4.29 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	56
Tabel 4.33 Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.34 Hasil Uji Parsial atau Signifikansi	58
Tabel 4.35 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	59
Tabel 4.36 Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	17
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang	27

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Data Input Analisis Variabel	69
Lampiran 2 Data Output Analisis Variabel	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan

kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Obyek penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit (RS) Islam Siti Khadijah Palembang. RS Islam Siti Khadijah Palembang dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu rumah sakit swasta yang cukup besar di kota Palembang. RS Islam Siti Khadijah Palembang mempunyai jumlah karyawan yang banyak, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus profesional agar tidak terjadi masalah di internal perusahaan yang berkaitan dengan karyawan atau tenaga kerja yang tentu akan berakibat terhadap kinerja di rumah sakit.

Berikut adalah data Rekap Absensi Karyawan dan Rekap Jumlah Karyawan Keluar di RS Islam Siti Khadijah tahun 2016, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1. 1 Rekap Absensi Karyawan di RS Islam Siti Khadijah Tahun 2016 (Orang)

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Januari	1	1	3	0	5
Februari	0	0	0	0	0
Maret	0	0	0	0	0
April	0	1	1	0	2
Mei	0	0	2	2	4
Juni	0	0	2	0	2
Juli	0	0	0	0	0
Agustus	0	0	1	1	2
September	0	0	0	0	0
Oktober	0	0	2	0	2
November	0	0	1	0	1
Desember	0	1	1	0	2

Sumber : Bagian SDM dan Kepegawaian RSI Siti Khadijah Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada RS Islam Siti Khadijah Palembang sangat rendah. Dimana terlihat pada bulan februari, maret, juli dan September semua karyawan bahkan tidak ada

yang absensi. Hal ini mengindikasikan adanya kesadaran dari karyawan untuk memberikan kinerja yang baik pada pekerjaannya dengan cara tidak melanggar absensi.

Tabel 1. 2 Rekap Jumlah Karyawan Keluar di RS Islam Siti Khadijah Tahun 2016 (Orang)

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar (orang)	Karyawan Keluar (%)
Januari	70	0	0.00
Februari	70	2	2.86
Maret	68	0	0.00
April	68	2	2.94
Mei	66	1	1.52
Juni	65	4	6.15
Juli	61	1	1.64
Agustus	60	1	1.67
September	59	1	1.69
Oktober	58	1	1.72
November	57	6	10.53
Desember	51	2	3.92
Jumlah	753	21	2.79
Rata-rata/bulan	62.75	4.3	6.86

Sumber : Bagian SDM dan Kepegawaian RSI Siti Khadijah Palembang

Robbins dan Judge (2015) menyatakan ada beberapa respons karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu; keluar, suara, kesetiaan dan pengabaian. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk berkomitmen dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi tempat mereka

bekerja. Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, memperlihatkan salah satu respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu tingkat keluar karyawan yang cukup besar pada tahun 2016 sebesar rata-rata 4,3 persen yang apabila dibandingkan dengan jumlah rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar 62,75 persen, terlihat bahwa perbandingan antara jumlah karyawan dengan jumlah karyawan yang keluar cukup besar yaitu 6,86 persen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM dan Kepegawaian RS Islam Siti Khadijah Palembang menjelaskan bahwa alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya adalah karena tidak adanya kepastian karir yang diberikan pihak manajemen rumah sakit dikarenakan pihak manajemen tidak membuka lowongan menjadi karyawan tetap untuk beberapa tahun ke depan. Selain itu, lingkungan fisik pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk *professional*, sigap, dan cepat dalam penanganan setiap pasien yang datang ke rumah sakit.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di RS Islam Siti Khadijah Palembang. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen RS Islam Siti Khadijah Palembang untuk memperhatikan kedua faktor tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti mencoba untuk mengetahui lebih dalam mengenai kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimana Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja berdampak Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
2. Memberikan masukan kepada Manajemen perusahaan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya dalam penanganan Kepuasan Kerja Pada Karyawan dan peningkatan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.H. Maslow, Frederick Herzberg, dan David McClelland. (2014). *Job Satisfaction Theory*. Harvard Business Press
- Akbar, D. R. (2014). Pengaruh Kemampuan , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Volume 02, Nomor 1, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Airlangga Surabaya.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Chandraningtyas, I., Musadieg, M. Al, & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt . Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing Di Pt . Sasa Inti Probolinggo), 32–43. *Jurnal Profit*, Volume 06, Nomor 2, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Cornick, Mc dan Tiffin. (2003). *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- Davis, Keith & John W. Newstorm. (2008). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedelapan. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2013). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, Marihot T.E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar, 135–142. *Jurnal Manajemen Strategi, dan Kewirausahaan*, Volume 07, Nomor 2, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl. (2005). *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Laksmi Riani, Asri. (2013). *Manajemen SDM Masa Kini*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lumantow, R.Y., Tewel, B., & Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa

- Kerja Pada Pt . Deho Canning Company Bitung, 3(1), 717–726. Jurnal EMBA, Volume 03, Nomor 1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management* alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Nelson, D. L., Quick, J. C. (2006). *Understanding Organizational Behavior*. USA : Thomson South Western.
- Noor, N. N. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasarharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya), 31(1), 9–15. Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 31, Nomor 1, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Palagia, M., & Brasit, N. (2012). Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak, 1(1), 73–78. Jurnal Analisis, Volume 01, Nomor 1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi keenambelas. Jakarta : PT Indeks Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora, Hendry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Keenambelas. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna (2014). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press