

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA PBEC

B. Isyandi¹, Agus Taufiq², Trio Saputra³; Prihati

^{1,2}Program Pascasarjana Universitas Riau

Kampus bina widya KM 10 Simpang Baru, Kota Pekanbaru

^{3,4}Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Unilak

E-mail : isyandi@lecturer.unri.ac.id

diterima: 01/7/2021; direvisi: 24/9/2021; diterbitkan: 26/9/2022

Abstract: This research aims to look at the elements that influence employee work satisfaction at PBEC Eye Hospital. The primary and secondary data for this study were collected by a questionnaire administered to 81 workers of the PBEC Eye Hospital as part of a sample census. As independent variables, psychological elements, social aspects, physical issues, and financial factors are used, with work satisfaction as the dependent variable. SmartPLS was used to process the information gathered. According to the findings of this study, psychological, social, and physical elements, all have a positive and significant impact on employee job satisfaction. Furthermore, financial issues have no bearing on employee job happiness

Keywords: Psychological factors, social factors, physical factors, financial factors, job

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia Kesehatan berdasarkan kebijakan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) saat ini berkembang cukup pesat. Berdasarkan data dari informasi SDM Kesehatan kementerian Kesehatan Tahun 2021 jumlah rumah sakit yang beroperasi di Provinsi Riau berjumlah 74 rumah sakit pemerintah dan swasta, dan 31 rumah sakit di Kota Pekanbaru. Perkembangan rumah sakit ini menuntut rumah sakit untuk menunjukkan kinerja yang baik dengan memberikan pelayanan prima, agar dapat tetap eksis dan memenangkan persaingan.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang memiliki visi, misi serta tujuan, yang sangat mempengaruhinya pengelolaan sumber daya manusia dapat menciptakan kualitas pelayanan prima. Kualitas layanan kesehatan yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh karyawan berdasarkan kinerjanya.

Rumah Sakit Mata PBEC sebagai salah satu rumah sakit khusus mata yang

beroperasi di Kota Pekanbaru, selalu berusaha memperbaiki kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk dapat melaksanakannya maka Rumah Sakit Mata PBEC melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan baik staf medis maupun non medis yang bekerja di RS Mata PBEC sebagai acuan untuk meningkatkan mutu pelayanan dan mengurangi komplain dari pasien. Hasil Evaluasi kinerja karyawan RS Mata PBEC ditunjukkan pada Tabel 1.

Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan RS Mata PBEC Tahun 2017-2019

No	Kategori	2017	%	2018	%	2019	%
1	Amat Baik	9	15,5	8	12,3	5	7,0
2	Baik	27	46,6	38	58,5	25	35,2
3	Cukup Baik	15	25,9	17	26,1	33	46,5
4	Tidak Baik	7	12	2	3,1	8	11,3
Jumlah		58	100	65	100	71	100

Sumber : RS Mata PBEC Tahun 2020

Dari Tabel 1. hasil evaluasi kinerja karyawan RS Mata PBEC terlihat dari tahun ke tahun terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya

dilakukan evaluasi untuk mengetahui apa penyebab menurunnya kinerja karyawan dan apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja rumah sakit.

Kinerja perusahaan dipengaruhi kinerja karyawan. Isyandi (2017) mengatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung akan bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak terpuaskan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan data yang diperoleh terdapat peningkatan *turnover* karyawan di tahun 2018 ke 2019 sebanyak 3%. Turnover karyawan sangat merugikan organisasi karena besarnya biaya yang harus dikeluarkan dalam melakukan perekrutan karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang keluar. Para ahli memandang sebagian besar *turnover* karyawan merupakan hasil dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Priansa, 2015). Karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya akan mencari tempat kerja yang lain. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya semakin jarang dia berpikir untuk keluar dari pekerjaannya (Priansa, 2015).

Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan RS Mata PBEC penulis melakukan Pra-survey terhadap 20 karyawan RS Mata PBEC. Dari hasil pra survey terlihat 67,3 % responden tidak puas dengan kondisi kerjanya, dengan skor kepuasan 2,19 masuk kategori tidak puas. Hasil pra survey menunjukkan terdapat masalah pada kepuasan kerja karyawan di RS Mata PBEC.

Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap individu yang dirasakan dari pekerjaannya. setiap individu mempunyai tingkat kepuasan berbeda satu dengan yang lainnya berdasarkan dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin terpenuhi kebutuhan yang didapatkan

maka keinginan individu tersebut semakin tinggi kepuasan kerjanya (Handoko, 2014). Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga menimbulkan perasaan yang bahagia terhadap situasi kerja di lingkungannya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat berupa hal yang baik atau tidak baik tergantung dari cara pandang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pendapat Robbins dan Judge (2015) tentang kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang baik memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan individu dengan kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Gilmer dalam As'ad (2012) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (1) Kesempatan untuk maju berupa kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. (2) Keamanan kerja yang merupakan keadaan yang sangat mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja. (3) Gaji/upah dimana gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan (4) Perusahaan dan manajemen yang terkelola dengan baik adalah yang mampu memberikan kondisi kerja yang stabil. (5) Pengawasan atau supervisi, supervisi yang buruk dapat berakibat tingkat kehadiran dan perpindahan karyawan (6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. sulit dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan. (7) Kondisi kerja termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyinaran. (8) aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai

faktor yang dinilai puas atau tidak puas dalam bekerja. (9) Komunikasi, kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. (10) Fasilitas, fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

Harold E. Burt dalam As'ad (2012) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (1) Faktor hubungan antar pegawai antara lain: hubungan atasan bawahan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial antar pegawai, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja. (2) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan: sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin. (3) Faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan: keadaan keluarga pegawai, rekreasi, dan pendidikan.

Luthans dalam Priansa (2015) mengekspresikan bahwa konstituen-konstituen normal yang mencengkam kesenangan adalah: (1) Pekerjaan itu sendiri, kesibukan yang memasrahkan kesenangan adalah kesibukan yang menanggalkan dan menantang, kesibukan yang tidak membosankan, kesibukan yang bisa memasrahkan status. (2) Upah/Gaji, honorarium dan upah mengadakan bidang yang signifikan, namun mengadakan konstituen yang kegandrungan dan multidimensi bagian dalam kesenangan. (3) Promosi, keleluasaan reklame mempunyai imbalan yang beraneka ragam terhadap kesenangan, karena reklame upas bagian dalam rupa yang berbeda-jarak dan bermacam ragam pula imbalannya. (4) Supervisi, penyeliaan mengadakan pusat kesenangan lainnya yang cukup penting. (5) Kelompok, yang ramah dan kooperatif mengadakan pusat kesenangan perbanyak pekerja individu.

(6) Kondisi kerja/Lingkungan kerja, jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) maka karyawan akan lebih bersemangat dalam dalam bekerja, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) maka karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Dari berbagai pendapat diatas As'ad (2012) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh : (1) Faktor psikologik. (2) Faktor sosial (3) Faktor fisik, (4) Faktor finansial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Mata PBEC.

TINJAUAN PUSTAKA

Greenberg dan Baron dalam Priansa (2015) mengatakan bahwa minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seorang karyawan yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya maka karyawan tersebut akan merasa puas bila dibandingkan dengan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan minatnya. Selain itu karyawan akan merasa lebih puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

Faktor yang berkaitan dengan psikologis merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh manajemen dalam waktu yang singkat. Manajemen RS Mata PBEC bisa melakukan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti pemberian reward terhadap karyawan berprestasi, mengadakan kegiatan orientasi yang baik untuk menanamkan visi dan misi organisasi, melaksanakan manajemen pengetahuan yang baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Greenberg dan Baron dalam Priansa (2015) menyatakan bahwa

karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang terpadu dan merasa apa yang mereka kerjakan memberikan masukan terhadap organisasi maka merasa puas. Tapi jika karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling berkerjasama maka karyawan tersebut merasa tidak puas.

Ghiselli dan Brown dalam Machasin (2018) mengatakan kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan dan hubungan yang baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dalam organisasi kerja tersebut.

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, manajemen RS Mata PBEC harus berusaha memperbaiki komunikasi dan hubungan dengan karyawannya. Manajemen RS Mata PBEC perlu mengadakan program-program engagement karyawan seperti team building, family gathering, sehingga tercipta hubungan yang baik dan ikatan emosional yang baik antara sesama karyawan dan karyawan dengan atasan. Atasan juga perlu lebih memberikan apresiasi terhadap apa dicapai para karyawan, sehingga karyawan merasa mendapat dukungan dari atasan dalam menciptakan prestasi dalam bekerja.

Hulin dalam As'ad (2012) mengatakan gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan. Banyak perusahaan yang memberikan gaji cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Karyawan di RS Mata PBEC sebagian besar berusia masih relatif muda diusia dibawah 25 tahun sampai 30 tahun sebanyak 75,3%, sulitnya mendapatkan pekerjaan dewasa

ini, dan diusia yang relatif muda tingkat kebutuhan yang masih rendah menyebabkan gaji tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan kerja dapat muncul apabila gaji yang diterima diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Mata PBEC. Waktu penelitian ini diperkirakan dari bulan Mei 2021 sampai Juni 2021.

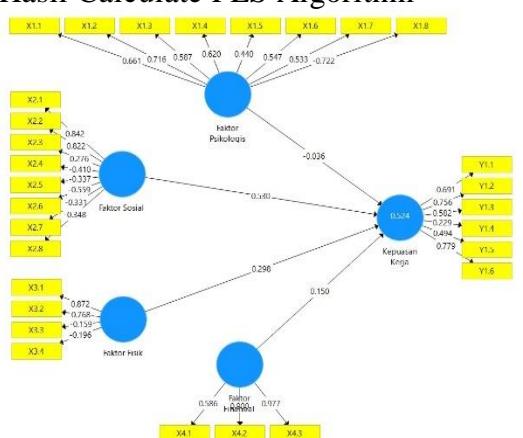
Pada penelitian ini data langsung didapatkan dari kuesioner atas jawaban responden sebagai sampel penelitian terhadap keseluruhan pertanyaan yang diberikan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Mata PBEC, yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Mata PBEC yang berjumlah 81 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Jadi seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 81 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi model pengukuran digunakan untuk menganalisa hubungan antara konstruk dengan indikatornya, dibagi menjadi dua tahap yaitu *convergent validity* yang dievaluasi melalui validitas indikator, reliabilitas konstruk dan nilai *average variance extracted* (AVE) dan *discriminant validity* yang dievaluasi dengan cara melihat nilai *cross loading* dan selanjutnya membandingkan korelasi antara konstruk dengan akar AVE. Analisis dan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dalam gambar hasil *calculate-PLS algorithm* adalah sebagai berikut:

Hasil Calculate PLS Algorithm



Pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstrukt. Uji reliabilitas dilakukan untuk memuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstrukt. Dalam *smartPLS* untuk mengukur reliabilitas suatu konstrukt dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Penggunaan *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas konstrukt akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstrukt. Nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,6 (Ghozali & Latan, 2015). Nilai Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Faktor Psikologi	0,770	0,841
Faktor Sosial	0,805	0,911
Faktor Fisik	0,650	0,848
Faktor Finansial	0,880	0,906
Kepuasan Kerja	0,748	0,852

Sumber: Hasil olahan peneliti 2021

Pengujian pada model struktural dievaluasi dengan memperhatikan persentase varian yang dijelaskan, yaitu melihat nilai R^2 untuk variabel laten dependen. Besaran R^2 dengan rentang $0 < R^2 < 1$, semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Perubahan nilai R^2

yang merupakan uji *goodness-fit-model*. Digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai *R-squares* ≥ 0.70 , ≥ 0.45 , dan ≥ 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Berikut koefisien determinasi (R^2) dari variabel endogen yang terlihat pada tabel dibawah ini:

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,479	0,452

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 7. model pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, manajemen pengetahuan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memberikan nilai R-square 0,479 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstrukt kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstrukt faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial 47,9%. Sisanya 52,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji signifikansi pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, manajemen pengetahuan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui nilai signifikansi t statistik. Pada penelitian ini menggunakan level signifikansi 5% dengan *t-value* 1,96. Terdapat pengaruh yang signifikan jika *t-value* $> 1,96$. Hasil *t-value* diperoleh dengan proses *bootstrapping* ditunjukkan pada Tabel 8. sebagai berikut:

Nilai t-value Melalui Proses Bootstrapping

Hipotesis	Original sample	T statistics	P-Values	Kesimpulan
Fak Psi \rightarrow KK	0,227	2,207	0,028	Berpengaruh signifikan
Fak Sos \rightarrow KK	0,463	4,339	0,000	Berpengaruh signifikan
Fak Fis \rightarrow KK	0,235	2,159	0,031	Berpengaruh signifikan
Fak Fin \rightarrow KK	0,126	1,136	0,256	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data Olahan Peneliti 2020

Dari Tabel 8. terlihat *t-value* untuk faktor psikologis terhadap kepuasan kerja 2,207 ($>1,96$) artinya faktor psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *t-value* untuk faktor sosial 4,339 ($>1,96$) artinya faktor sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *t-value* untuk faktor fisik 2,159 ($>1,96$) artinya faktor fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *t-value* untuk faktor finansial 1,136 ($<1,96$) artinya faktor finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan faktor psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penguatan faktor-faktor psikologis seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, semakin baik faktor-faktor psikologisnya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Walo et al. (2015), dan Nanditya et al. (2014).

Hasil penelitian ini menunjukkan faktor social memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik faktor sosial seperti interaksi social antar sesama karyawan, karyawan dengan atasan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nanditya et al., 2014) yang menyatakan bahwa hubungan rekan kerja dan hubungan atasan dan bawahan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan berbeda dengan hasil penelitian Walo et al. (2015) yang menyatakan supervisi dan rekan sekerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan faktor fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin meningkat faktor fisik seperti kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi fisik karyawan, perlengkapan pekerjaan,

keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi Kesehatan karyawan maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Walo et al.(2015), Nanditya et al.(2014), dan Aziz (2016) yang menyatakan faktor fisik seperti lingkungan fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap terhadap kepuasan kerja.

Luthans dalam (Priansa, 2015) mengatakan kondisi fisik kerja yang bagus dan baik akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Jain dan Kaur (2014) menyatakan lingkungan pekerjaan sebagai suatu keadaan yang mencakup fisik, psikologis, dan aspek sosial yang menaikkan kondisi kerja. Lingkungan kerja secara fisik dan non fisik yang baik sangat diharapkan karyawan agar dapat bekerja dengan optimal.

Kondisi bangunan RS Mata PBEC yang sebelumnya adalah 4 ruko yang direnovasi menjadi rumah sakit, merupakan tantangan yang besar bagi manajemen dalam menciptakan ruangan kerja yang nyaman dengan intensitas cahaya yang baik, sirkulasi udara yang baik dan pendinginan ruangan yang baik. Manajemen RS Mata PBEC harus memiliki perencanaan renovasi yang baik yang disesuaikan dengan perencanaan pengembangan rumah sakit, sehingga saat renovasi selesai sudah sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dan kebutuhan ruangan yang baik dan layak buat karyawan. Ruangan kerja yang memiliki intensitas cahaya yang baik, sirkulasi udara yang baik dapat menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan faktor finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kondisi faktor finansial seperti gaji atau upah atau yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan RS Mata Pekanbaru

Eye Center. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Walo et al.(2015) yang menyatakan gaji tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor psikologi yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja ketentraman dalam bekerja, sikap dalam bekerja, keterampilan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS Mata PBEC. Usaha manajemen dalam memperbaiki faktor yang berhubungan psikologis dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Usaha peningkatan faktor psikologis ini dapat dilakukan dengan pelaksanaan manajemen pengetahuan yang baik yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya. Manajemen RS Mata PBEC juga dapat melaksanakan program orientasi karyawan yang baik untuk menanamkan visi misi perusahaan, dan menanamkan rasa bangga kepada karyawan menjadi bagian dalam RS Mata PBEC.
2. Faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama rekan kerja, karyawan dan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan RS Mata PBEC. Usaha-usaha perbaikan yang berkaitan dengan hubungan sosial antar rekan kerja, karyawan dengan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan RS Mata PBEC. Hubungan yang baik antar rekan kerja, karyawan dan atasan sangat penting untuk diciptakan agar tercipta kerjasama yang baik dalam bekerja dan menciptakan kenyamanan dalam bekerja yang dapat menciptakan rasa puas bagi karyawan. Upaya peningkatan hubungan antar karyawan, karyawan dengan atasan ini manajemen RS Mata PBEC dapat melakukan program-program *engagement* karyawan seperti team bulding, olahraga bersama, family gathering dan lain-lain. Diharapkan dengan dilaksanakannya program ni dapat menciptakan ikatan emosional yang baik dan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan, dan karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan RS Mata PBEC. Upaya perbaikan yang dilakukan untuk faktor fisik ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Manajemen RS Mata PBEC diharapkan dapat menyediakan ruangan kerja yang nyaman, penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik dan suhu ruangan yang baik kepada karyawan. Penetapan atau pengaturan waktu kerja dan istirahat harus diatur lebih baik yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan memperhatikan kondisi karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dan tercipta perasaan senang dan keikhlasan karyawan dalam bekerja.
4. Faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan

pegawai, yang meliputi system besarnya upah, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS Mata PBEC. Faktor finansial ini merupakan stimulus dalam kepuasan kerja karyawan, ketidakpuasan dapat terjadi jika gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima. Manajemen RS Mata PBEC harus menetapkan struktur skala upah yang baik, penerapan sistem kompensasi dan manfaat yang baik dan tersosialisasi dengan baik, sehingga karyawan mengetahui apa-apa yang dapat mereka capai sebagai karyawan, sehingga tercipta motivasi untuk bekerja lebih baik, dan tercipta kepuasan karyawan ketika mereka mencapai apa yang mereka targetkan

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2012). Psikologi Industri (4th ed.). Liberti.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. MULTIPLIER.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Kedua). BPFE-Yogyakarta.
- Isyandi, B. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Rajawali Pers.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment on Job Satisfaction. International Journal of Scientific and Research Publications, 4(1), 1-8.
- Kenneth, N. W., & Gary, A. Y. (2003). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. PT Rineka Cipta.
- Machasin. (2018). Perilaku Organisasi. UR Press.
- Nanditya, Mansur, M., & Huda, S. (2014). Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. Jurnal Kedokteran Brawijaya, 28.
- Priansa, D. J. (2015). Perencanaan & Pengembangan SDM. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba Empat.
- Walo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU YOGYAKARTA. DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, 17(2).