

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi memerlukan perpaduan semua potensi untuk digerakkan menuju sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan manajerial, organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang dicapai mempunyai nilai tambah yang memadai dibanding dengan masukan yang diolah

Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih berkualitas sangat diperlukan di setiap lingkungan kerja. Hal ini disebabkan Sumber Daya Manusia tetap merupakan kebutuhan sentral yang menggerakkan dinamika lingkungan utama penunjang pembangunan manusia di bidang ekonomi. Terlebih lagi pada saat ini kita akan memasuki era perdagangan bebas, yang berarti persaingan kualitas SDM akan semakin ketat dalam lingkungan kerja yang ada. Persaingan bebas menuntut persaingan kualitas antara suatu lingkungan kerja dengan lingkungan kerja lainnya, hanya lingkungan kerja yang memiliki kualitas Sumber Daya Manusia tinggi saja yang tetap eksis dalam era persaingan bebas tersebut.

Salah satu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Program kompensasi terdiri atas gaji dan tunjangan-tunjangan yang merupakan pengeluaran pokok yang secara

kritis mempengaruhi posisi kompetitif perusahaan. Tingkat-tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, status, harga diri dan perasaan karyawan terhadap organisasi. Semakin besar gaji atau upah maka semakin besar pula segala keperluan hidup atau kebutuhan yang akan dipenuhi guna kelangsungan hidup seseorang. Pemberian kompensasi dimungkinkan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. Terpuaskannya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan memang merupakan salah satu masalah yang kompleks dalam suatu organisasi karena kebutuhan dan keinginan dari setiap individu berbeda. Seringkali terpikir bahwa apabila seorang karyawan sudah diberi gaji yang cukup maka ia akan puas dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegangnya. Anggapan semacam ini tidak benar. Karyawan dalam hal ini tidak hanya menginginkan penghasilan yang cukup tetapi juga membutuhkan rasa aman, waktu kerja teratur, hubungan yang baik dengan teman sekerjanya, juga atasan dan adanya penghargaan sebagai individu maupun penghargaan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki. Untuk itu sangat penting dilakukan usaha-usaha penciptaan kondisi dan situasi kerja yang dapat memuaskan rasa kemanusiaan karyawan. Usaha-usaha demikian sesungguhnya juga sangat positif ditinjau dari segi kepentingan perusahaan. Selanjutnya sikap positif tersebut dapat dijadikan landasan kokoh bagi peningkatan kinerja karyawan.

Disamping itu, ketidakpuasan kerja cenderung membawa pengaruh negatif bagi perusahaan. Karyawan-karyawan yang mengalami ketidakpuasan akan menunjukkan ketidakpuasannya dengan macam-macam cara yang dapat mengarah

ke perilaku kontra produktif. Proses absenteisme dan bentuk-bentuk pengurangan input kerja lainnya, bahkan sabotase dan pengunduran diri adalah beberapa contoh ketidakpuasan kerja yang dapat terjadi. Jelas yang dimaksud disini adalah yang bersifat negatif, bukan jenis ketidakpuasan yang memacu kreativitas positif.

Dalam usaha peningkatan kesehatan masyarakat, pemerintah telah menanganinya dibawah departemen kesehatan yang direalisasikan dengan mendirikan pusat-pusat kesehatan masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah Wates (RSUD Wates) merupakan rumah sakit umum milik pemerintah yang terbesar yang berada di Kabupaten Kulon Progo.

Menurut PP No. 11 Tahun 2003 sistem kompensasi yang diterapkan adalah sebagai berikut gaji yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan istri / suami sebesar 10 persen, tunjangan anak sebesar 2 persen, dengan maksimal anak 3 orang, tunjangan fungsional, tunjangan struktural, tunjangan beras. Tunjangan fungsional diberikan kepada tenaga medis seperti dokter dan perawat. Tunjangan fungsional diberikan sesuai golongan masing-masing. Tunjangan struktural diberikan sesuai kedudukan seseorang pada rumah sakit. Tunjangan struktural dibagi berdasarkan eselon masing-masing.

Untuk menghindari adanya tindakan-tindakan karyawan yang dapat merugikan pihak rumah sakit, maka RSUD Wates berusaha memberikan kompensasi tepat pada waktunya. Pemberian kompensasi tepat pada waktunya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan akan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil judul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wates Di Kabupaten Kulon Progo**".

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wates, Kabupaten Kulon Progo.
2. Variabel kompensasi manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wates Kabupaten Kulon Progo.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wates, Kabupaten Kulon Progo.
2. Untuk mengetahui variabel kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wates, Kabupaten Kulon Progo.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini dipakai sebagai wahana untuk menerapkan teori yang telah didapat lewat bangku kuliah terhadap masalah yang senyatanya.
2. Bagi perusahaan, memberikan masukan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk menentukan langkah selanjutnya dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan khususnya yang menyangkut usaha dalam meningkatkan kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Pustaka

Berdasarkan jenis penelitian yang sama, seperti yang pernah dilakukan oleh Andi Widiyanto yang berjudul "Hubungan Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Uniqwood Karya" yang menunjukkan hubungan searah antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan hasil analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (Andi Widiyanto, 2002 : 78)

1. Variabel-variabel motivasi yang terdiri dari gaji/upah, bonus dan tunjangan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan "PT. Uniqwood Karya".
2. Variabel-variabel iklim organisasi yang terdiri dari hubungan antar karyawan, individual karyawan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada "PT Uniqwood Karya".

Analisis yang sama juga dilakukan oleh Novie Rahmawati dengan judul "Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Keadilan Kompensasi Dengan Kepuasan Karyawan Bank BTN Cabang Yogyakarta Atas Kompensasi Yang Diterimanya". Analisis ini menunjukkan bahwa sistem keadilan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan atas kompensasi yang diterimanya.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut (Novie Rahmawati, 2001 : 55-56)

1. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Persepsi Keadilan (X) sebagai variabel independen terhadap variabel Kepuasan Kompensasi (Y) sebagai variabel dependen. Hasil dari t hitung adalah 3,708 lebih besar daripada t tabel yaitu 1,671 dengan tingkat signifikansi 5%. Karena t hitung lebih besar dari t tabel berarti variabel persepsi keadilan secara signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kompensasi.
2. Analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel persepsi keadilan terhadap variabel kepuasan kompensasi. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai r^2 (r squared) antara variabel-variabel tersebut adalah 0,140. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi keadilan mampu mempengaruhi variabel kepuasan terhadap kompensasi sebesar 14%.
3. Berdasarkan hasil uji beda dua rata-rata dengan menggunakan uji t, maka untuk perbedaaan antara lama masa kerja dengan kepuasan kompensasi nilai t hitungnya adalah sebesar 2,873. Nilai t tabel adalah 12,592 sehingga nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel. Karena t hitung lebih kecil maka H_0 diterima, ini berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara lama masa kerja terhadap kepuasan kompensasi karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji beda dua rata-rata dengan menggunakan uji t, untuk perbedaaan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kompensasi nilai t hitungnya adalah sebesar 4,132. Nilai t tabel adalah 9,488 sehingga nilai t

hitung lebih kecil daripada nilai t tabel. Karena t hitung lebih kecil maka H_0 diterima. ini berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kepuasan kompensasi karyawan

2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Aspek manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi walaupun perkembangan teknologi dan ekonomi semakin jauh. Kedudukan manusia saat ini adalah paling atas dari segala faktor produksi lainnya karena betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia akan sulit kiranya tujuan – tujuan organisasi dapat tercapai. Tugas manajemen adalah mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat menjadi suatu tenaga kerja yang mau dan mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat bermacam – macam istilah mengenai sumber daya manusia antara lain: manajemen personalia dan manajemen kepegawaian. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

2.2.1. Moh. Agus Tulus, (1994:2)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

2.2.2. Mudji Rahardjo dan Purbudi WS. (1997:4)

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan dalam hal penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia bukan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi.

2.2.3. Edwin B. Flippo, (1989:5)

Manajemen Sumber Daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Dari pengertian – pengertian diatas dapat dikatakan pula bahwa tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia seefisien mungkin agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan.

2.3. Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Moh. Agus Tulus, (1994:4), fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

2.3.1. Fungsi manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan berarti penentuan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya suasana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian

Setelah serangkaian tindakan ditetapkan perlu disusun organisasi untuk melaksanakannya. Menyusun organisasi berarti merancang struktur berbagai hubungan antar jabatan atau pekerjaan, personalia dan faktor – faktor fisik

3) Pengarahan

Fungsi ini disebut pengarahan, motivasi, pelaksanaan atau pemberi perintah agar orang mau bekerjasama dengan efektif.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana tenaga kerja yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

2.3.2. Fungsi operasional

1) Pengadaan

Pengadaan adalah usaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi. Fungsi ini meliputi penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan perekrut, seleksi dan penempatan.

2) Pengembangan

Tenaga kerja yang sudah diperoleh harus dikembangkan lebih lanjut melalui usaha pelatihan dan pengembangan.

3) Integrasi

Integrasi ini menyangkut penyesuaian kepentingan – kepentingan perorangan dengan kepentingan organisasi dan masyarakat

4) Pemeliharaan

Fungsi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada

5) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi ini adalah untuk memutuskan hubungan kerja karyawan dengan organisasi dan mengembalikannya kepada masyarakat. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

6) Kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang layak dan memadai pada tenaga kerja sesuai dengan sumbangannya dalam pencapaian tujuan organisasi

2.4. Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah untuk menyusun suatu struktur upah yang memenuhi persyaratan adil dan layak. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi organisasi maupun karyawan. Kompensasi harus memiliki dasar yang logis, kuat dan rasional (tidak mudah goyah, karena benar dan adil).

Masalah kepegawaian dengan demikian benar-benar diperhatikan terutama dalam pemberian balas jasa atau kompensasi. Beberapa pengertian tentang kompensasi akan disajikan :

Menurut Alex S. Nitisemito (1996 : 141). kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

Menurut Gary Dessler (1995 : 34) mengatakan bahwa kompensasi pegawai berarti : "semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka".

Susilo Martoyo (1998 : 114) mendefinisikan kompensasi sebagai berikut "Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "*Employers*" maupun "*Employees*" baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak langsung berupa uang.

T. Hani Handoko (2001:155) menyatakan bahwa pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi berdasar uraian diatas adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.4.1. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan secara terperinci sebagai berikut (T. Hani Handoko, 2001: 156).

2.4.1.1. Memperoleh personalia yang *qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja. Tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat gaji yang relatif tinggi kadang-kadang diperlukan untuk menarik para pelamar yang cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

2.4.1.2. Mempertahankan para karyawan yang sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran para karyawan pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain.

2.4.1.3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau kompensasi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam menentukan tingkat kompensasi.

2.4.1.4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengamatan, kesetiaan, dan perilaku-perilaku lain perlu dihargai rencana kompensasi yang efektif.

2.4.1.5. Mengendalikan biaya-biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia pada tingkat yang layak. Organisasi dapat membayar kurang "*underplay*" atau membayar lebih (*overplay*) kepada karyawannya tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis.

2.4.1.6. Memenuhi peraturan-peraturan ilegal

Administrasi kompensasi seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya menghadapi batasan-batasan ilegal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Tujuan-tujuan kompensasi di atas bukan merupakan aturan-aturan, tetapi mengarah sebagai pedoman-pedoman dimana diharapkan dengan memperhatikan tujuan administrasi kompensasi maka pengupahan dan penggajian akan semakin efektif.

2.4.2. Penggolongan dan Bentuk-bentuk Kompensasi

2.4.2.1. Penggolongan kompensasi

Secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu : intrinsik reward dan ekstrinsik reward (Henry Simamora, 2001 : 561). Berikut ini akan dijelaskan satu persatu pengertian dua golongan tersebut, yaitu :

1) Kompensasi intrinsik

Kompensasi ini merupakan kompensasi yang datang dari suatu pekerjaan dan tidak tergantung kepada pihak diluar diri seseorang yang melakukan pekerjaan tersebut. Jenis-jenis kompensasi intrinsik ini biasanya berupa berbagai macam perasaan karyawan atau hasil kerjanya.

2) Kompensasi ekstrinsik

Ekstrinsik reward ini datanya dari pihak lain, di luar karyawan yang melakukan pekerjaan. Uang merupakan salah satu bentuk kompensasi intrinsik yang sering digunakan dan diberikan dalam berbagai macam bentuk dan berbagai dasar pemberiannya. Gaji, bonus dan kendaraan merupakan beberapa macam contoh kompensasi ekstrinsik yang biasanya diberikan oleh perusahaan.

2.4.2.2. Bentuk-bentuk kompensasi (Henry Simamora, 2001 : 606)

1) Gaji

a) Pengertian gaji

Gaji adalah segala yang dapat diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka

b) Faktor-faktor dalam menentukan gaji

(1) Kinerja

Manajer mempunyai kinerja sebagai basis primer dalam perubahan kompensasi.

Beberapa manfaat menggunakan kinerja sebagai basis gaji adalah sebagai berikut :

- (a) Meningkatkan kepuasan kerja
 - (b) Meningkatkan produktivitas
 - (c) Menurunkan perputaran karyawan
 - (d) Meningkatkan kualitas bauran kerja
- (2) Senioritas adalah lamanya waktu seorang karyawan yang telah berdinasi dengan perusahaan, divisi, departemen atau pekerjaan.
- (3) Gaji berdasarkan keahlian
- Tujuannya adalah menolong karyawan untuk memperoleh keahlian-keahlian tambahan yang tentunya akan meningkatkan nilai karyawan bagi organisasi itu. Gaji berdasarkan keahlian sering dipakai dalam kelompok kerja otonom atau program pemerikaya pekerjaan.
- (4) Pengalaman dan keanggotaan dalam organisasi
- Pengalaman seringkali sangat diperlukan dalam banyak kasus sesungguhnya manajemen memberikan kompensasi kepada karyawan atas dasar pengalaman.
- (5) Potensi
- Potensi tidak ada gunanya apabila tidak pernah direalisasikan. Banyak karyawan muda digaji dengan baik karena mempunyai potensi untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

2) Insentif

a) Pengertian insentif

Insentif adalah suatu program untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/ gaji yang berbeda (Heidjrachman, 1993:161).

b) Persyaratan program insentif yang efektif (Henty Simamora, 2001 : 653), adalah :

(1) Dapat dicapai

Setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

(2) Sederhana

Aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti.

(3) Spesifik

Para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang diharapkan supaya mereka kerjakan.

(4) Dapat diukur

Tujuan yang dapat diukur merupakan dasar dimana rencana insentif di bangun.

c) Yang termasuk insentif lainnya jasa produksi atau keuntungan produksi

Adalah suatu program dimana perusahaan memperoleh laba atau keuntungan, yang sisa laba atau keuntungannya dibagikan pada karyawan.

3) Bayaran di luar jam kerja

Adalah program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan-kesempatan bagi karyawan yang terpisah dari pekerjaan. Dimana bayaran di luar jam kerja ini meliputi hari besar, cuti hamil.

4) Program proteksi

Adalah suatu program yang memberikan jaminan perlindungan kerja baik tenaga kerjanya sebagai tunjangan pengganti pendapatan. Dimana program proteksi ini meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa.

5) Fasilitas

Adalah bentuk tunjangan jasa yang berhubungan dengan tempat kerja yang bertujuan langsung membantu karyawan untuk melancarkan pekerjaan mereka. Dimana fasilitas yang diberikan meliputi kendaraan, ruang kerja, kantin.

2.5. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual / pribadi, setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang bersangkutan (termasuk latar belakang etnis, budaya, gaya hidup, lingkungan sekitar dan sebagainya), serta hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri (misalnya jam kerja, istirahat, hubungan antar teman kerja, kondisi kerja dan sebagainya).

Di lihat dari perbedaan-perbedaan tersebut tidak mengherankan kalau kita dapat melihat definisi yang berbeda-beda tentang kepuasan kerja antara lain (Moh As'ad, 1991 : 104).

2.5.1. Tiffin (1958)

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

2.5.2. Blum (1956)

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar jam kerja.

2.5.3. Wexley dan Yuki (1977)

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

2.5.4. Hoppeck (1964)

Kepuasan kerja merupakan penilaian diri pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.

Dari definisi diatas maka dapat didefinisikan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap atau tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur keputusan kerja, yaitu : (Moh As'ad, 1991: 121)

1. Mutu pengawasan dan pengawasan, meliputi teguran dan kritik oleh pemimpin perusahaan, setiap karyawan diberi tanggung jawab penuh oleh perusahaan, penetapan ukuran prestasi kerja dan kerjasama antara pimpinan perusahaan dengan karyawan.

2. Promosi, meliputi kesempatan pengembangan karir, dan mengikuti pelatihan atau training, pembagian laba atas keuntungan yang diperoleh.
3. Rekan kerja, yaitu keharmonisan hubungan kerja antara sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan menghantar ke kepuasan kerja.
4. Kondisi kerja, yaitu kepedulian karyawan dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan karyawan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.
5. Pekerjaan, meliputi tugas kerja, kreativitas dalam mencari sasaran kegiatan dan evaluasi kerja

2.6. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori diatas maka dapat diajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wates, kabupaten Kulon Progo.
2. Variabel gaji pokok merupakan variabel kompensasi yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wates, kabupaten Kulon Progo.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Wates (RSUD Wates) merupakan rumah sakit umum milik pemerintah yang terbesar yang berada di Kabupaten Kulon Progo. RSUD Wates terletak di Jl. Tentara Pelajar No. 1 dengan jumlah karyawan 217 orang. Dalam hal ini karyawan adalah perawat dan bagian administrasi RSUD Wates. Dibawah ini tabel jumlah perawat dan bagian administrasi yang terdapat di RSUD Wates.

Tabel 3.1. Jumlah Perawat dan Bagian Administrasi Rumah Sakit Umum Daerah Wates Tahun 2003

No	Jenis Tenaga	Jumlah PNS	PTT/Kontrak	Jumlah
A	Perawatan			
1	Perawat	87		87
2	Bidan	11		11
	Jumlah	98		98
B	Kesehatan Masyarakat			
1	Sarjana Kesehatan Masyarakat			
	a. Sarjana	1		1
	b. Sarjana Muda / Dan III	2		2
	c. SMA, SMOA	22	20	42
	d. SMEA	10	9	19
	e. STM	10	4	14
	f. SLTP	6	10	19
	g. SD	5	7	12
	h. SLTA + Pokes	11		11
	i. SLTP + Pokes	2		2
	Jumlah	74	50	119
	Jumlah Total	98 + 119 = 217		

Sumber data : Kepegawaian RSUD Wates

Pada RSUD Wates pemberian kompensasi terutama gaji dikelompokkan berdasarkan golongan yaitu golongan I, golongan II, golongan III dan golongan IV. Golongan I terdiri atas I/a, I/b, I/c, I/d, golongan II terdiri atas II/a, II/b, II/c, II/d. Golongan III terdiri atas III/a, III/b, III/c, III/d, golongan IV terdiri atas IV/a, IV/b, IV/c, IV/d. Pemberian gaji juga berdasarkan masa kerja masing-masing karyawan. Dibawah ini tabel gaji masing-masing golongan.

Tabel 3.2. Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil PP Nomor 11 Tahun 2003

GOLONGAN I								
Mkg	A		B		C		D	
	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru
0	500.000	575.000	537.600	619.700	557.100	645.900	577.200	673.200
1	512.500	587.900	537.600	619.700	557.100	645.900	577.200	673.200
2	512.500	587.900	537.600	619.700	557.100	645.900	577.200	673.200
3	525.300	601.100	537.600	619.700	557.100	645.900	577.200	673.200
4	525.300	601.100	537.600	619.700	557.100	645.900	577.200	673.200
5	538.400	614.700	551.100	633.600	571.000	660.400	591.600	688.400
6	538.400	614.700	564.900	647.900	585.300	675.300	606.400	703.800
7	551.900	628.500	564.900	647.900	585.300	675.300	606.400	703.800
8	551.900	628.500	579.000	662.400	599.900	690.500	621.500	719.700
9	565.700	642.600	579.000	662.400	599.900	690.500	621.500	719.700
10	565.700	642.600	593.500	677.300	614.900	706.000	637.100	735.800
11	579.800	657.000	593.500	677.300	614.900	706.000	637.100	735.800
12	579.800	657.000	608.300	692.500	630.300	721.800	653.000	752.400
13	594.300	671.800	608.300	692.500	630.300	721.800	653.000	752.400
14	594.300	671.800	623.500	708.100	646.000	738.100	669.300	769.300
15	609.200	686.900	623.500	708.100	646.000	738.100	669.300	769.300
16	609.200	686.900	639.100	724.000	662.200	754.700	686.100	786.600
17	624.400	702.400	639.100	724.000	662.200	754.700	686.100	786.600
18	624.400	702.400	655.100	740.300	678.700	771.600	703.200	804.300
19	640.000	718.200	655.100	740.300	678.700	771.600	703.200	804.300
20	640.000	718.200	671.400	757.000	695.700	789.000	720.800	822.400
21	656.000	734.300	671.400	757.000	695.700	789.000	720.800	822.400
22	656.000	734.300	688.200	774.000	713.100	806.700	738.800	840.800
23	672.400	750.800	688.200	774.000	713.100	806.700	738.800	840.800
24	672.400	750.800	705.400	791.400	730.900	824.800	757.300	859.700
25	689.300	767.700	705.400	791.400	730.900	824.800	757.300	859.700
26	689.300	767.700	723.100	809.200	749.200	843.400	776.200	879.100
27	689.300	767.700	723.100	809.200	749.200	843.400	776.200	879.100
28	689.300	767.700	723.100	809.200	749.200	843.400	776.200	879.100

GOLONGAN II								
Mkg	A		B		C		D	
	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru
0	620.600	725.600	667.300	782.000	691.400	815.000	716.400	849.500
1	628.400	733.700	667.300	782.000	691.400	815.000	716.400	849.500
2	628.400	733.700	667.300	782.000	691.400	815.000	716.400	849.500
3	644.100	750.200	667.300	782.000	691.400	815.000	716.400	849.500
4	644.100	750.200	667.300	782.000	691.400	815.000	716.400	849.500
5	660.200	767.100	684.000	799.500	708.700	833.400	734.300	868.600
6	660.200	767.100	684.000	799.500	708.700	833.400	734.300	868.600
7	676.700	784.300	701.100	817.500	726.400	852.100	752.700	888.600
8	676.700	784.300	701.100	817.500	726.400	852.100	752.700	888.600
9	693.600	801.900	718.600	835.900	744.600	871.200	771.500	908.100
10	693.600	801.900	718.600	835.900	744.600	871.200	771.500	908.100
11	710.900	820.000	736.600	854.700	763.200	890.800	790.800	928.500
12	710.900	820.000	736.600	854.700	763.200	890.800	790.800	928.500
13	728.700	838.400	755.000	873.900	782.300	910.900	810.500	949.400
14	728.700	838.400	755.000	873.900	782.300	910.900	810.500	949.400
15	746.900	857.300	773.900	893.500	801.800	931.300	830.800	970.700
16	746.900	857.300	773.900	893.500	801.800	931.300	830.800	970.700
17	765.600	876.500	793.300	913.600	821.900	952.300	851.600	992.600
18	765.600	876.500	793.300	913.600	821.900	952.300	851.600	992.600
19	784.800	896.200	813.100	934.200	842.400	973.700	872.900	1.014.900
20	784.800	896.200	813.100	934.200	842.400	973.700	872.900	1.014.900
21	804.400	916.400	833.400	955.200	863.500	995.600	894.700	1.037.700
22	804.400	916.400	833.400	955.200	863.500	995.600	894.700	1.037.700
23	824.500	937.000	854.200	976.600	885.100	1.017.900	917.000	1.061.000
24	824.500	937.000	854.200	976.600	885.100	1.017.900	917.000	1.061.000
25	845.100	958.000	875.600	998.600	907.200	1.040.800	940.000	1.084.900
26	845.100	958.000	875.600	998.600	907.200	1.040.800	940.000	1.084.900
27	866.200	979.600	897.500	1.021.000	929.900	1.064.200	963.500	1.109.300
28	866.200	979.600	897.500	1.021.000	929.900	1.064.200	963.500	1.109.300
29	887.900	1.001.600	919.900	1.044.000	953.100	1.088.200	987.600	1.134.200
30	887.900	1.001.600	919.900	1.044.000	953.100	1.088.200	987.600	1.134.200
31	910.100	1.024.100	942.900	1.067.400	977.000	1.112.600	1.012.200	1.159.700
32	910.100	1.024.100	942.900	1.067.400	977.000	1.112.600	1.012.200	1.159.700
33	932.800	1.047.100	966.500	1.091.400	1.001.400	1.137.600	1.037.000	1.185.800

GOLONGAN III								
Mkg	A		B		C		D	
	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru
0	760.800	905.400	788.300	943.700	816.700	983.600	846.200	1.025.200
1	760.800	905.400	788.300	943.700	816.700	983.600	846.200	1.025.200
2	779.800	925.700	808.000	964.900	837.200	1.005.700	867.400	1.048.300
3	779.800	925.700	808.000	964.900	837.200	1.005.700	867.400	1.048.300
4	799.300	946.500	848.900	986.600	858.100	1.028.300	889.100	1.071.800
5	799.300	946.500	848.900	986.600	858.100	1.028.300	889.100	1.071.800
6	819.300	967.800	870.100	1.008.800	879.500	1.051.400	911.300	1.095.900
7	819.300	967.800	870.100	1.008.800	879.500	1.051.400	911.300	1.095.900
8	839.800	989.600	870.100	1.031.400	901.500	1.075.100	934.100	1.120.600
9	839.800	989.600	870.100	1.031.400	901.500	1.075.100	934.100	1.120.600
10	860.800	1.011.800	891.900	1.054.600	924.100	1.099.200	957.400	1.145.800
11	860.800	1.011.800	891.900	1.054.600	924.100	1.099.200	957.400	1.145.800
12	882.300	1.034.600	914.200	1.078.300	947.200	1.124.000	981.400	1.171.500
13	882.300	1.034.600	914.200	1.078.300	947.200	1.124.000	981.400	1.171.500
14	904.400	1.057.800	937.000	1.102.600	970.900	1.149.200	1.005.900	1.197.800
15	904.400	1.057.800	937.000	1.102.600	970.900	1.149.200	1.005.900	1.197.800
16	927.000	1.081.600	960.500	1.127.400	995.100	1.175.100	1.031.100	1.224.800
17	927.000	1.081.600	960.500	1.127.400	995.100	1.175.100	1.031.100	1.224.800
18	950.200	1.105.900	984.500	1.152.700	1.020.000	1.201.500	1.056.800	1.252.300
19	950.200	1.105.900	984.500	1.152.700	1.020.000	1.201.500	1.056.800	1.252.300
20	973.900	1.130.800	1.009.100	1.178.600	1.045.500	1.228.500	1.083.300	1.280.500
21	973.900	1.130.800	1.009.100	1.178.600	1.045.500	1.228.500	1.083.300	1.280.500
22	998.300	1.156.200	1.034.300	1.205.100	1.071.600	1.256.100	1.110.300	1.309.200
23	998.300	1.156.200	1.034.300	1.205.100	1.071.600	1.256.100	1.110.300	1.309.200
24	1.023.200	1.182.200	1.060.200	1.232.200	1.098.400	1.284.300	1.138.100	1.338.700
25	1.023.200	1.182.200	1.060.200	1.232.200	1.098.400	1.284.300	1.138.100	1.338.700
26	1.048.800	1.208.800	1.086.700	1.259.900	1.125.900	1.313.200	1.166.500	1.368.800
27	1.048.800	1.208.800	1.086.700	1.259.900	1.125.900	1.313.200	1.166.500	1.368.800
28	1.075.000	1.235.900	1.113.800	1.288.200	1.154.000	1.342.700	1.195.700	1.399.500
29	1.075.000	1.235.900	1.113.800	1.288.200	1.154.000	1.342.700	1.195.700	1.399.500
30	1.101.900	1.263.700	1.141.700	1.317.200	1.182.900	1.372.900	1.225.600	1.431.000
31	1.101.900	1.263.700	1.141.700	1.317.200	1.182.900	1.372.900	1.225.600	1.431.000
32	1.129.400	1.292.100	1.170.200	1.346.800	1.212.500	1.403.800	1.256.200	1.463.200
33	1.129.400	1.292.100	1.170.200	1.346.800	1.212.500	1.403.800	1.256.200	1.463.200

GOLONGAN IV								
Mkg	A		B		C		D	
	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru	Lama	Baru
0	876.800	1.068.600	908.400	1.113.800	941.200	1.160.900	975.200	1.210.100
1	876.800	1.068.600	908.400	1.113.800	941.200	1.160.900	975.200	1.210.100
2	898.700	1.092.600	931.200	1.138.800	964.800	1.187.000	999.600	1.237.300
3	898.700	1.092.600	931.200	1.138.800	964.800	1.187.000	999.600	1.237.300
4	921.200	1.117.200	954.400	1.164.400	988.900	1.213.700	1.024.600	1.265.100
5	921.200	1.117.200	954.400	1.164.400	988.900	1.213.700	1.024.600	1.265.100
6	944.200	1.142.300	978.300	1.190.600	1.013.600	1.241.000	1.050.200	1.293.500
7	944.200	1.142.300	978.300	1.190.600	1.013.600	1.241.000	1.050.200	1.293.500
8	967.800	1.168.000	1.002.800	1.217.400	1.039.000	1.268.900	1.076.500	1.322.600
9	967.800	1.168.000	1.002.800	1.217.400	1.039.000	1.268.900	1.076.500	1.322.600
10	992.000	1.194.200	1.027.800	1.244.800	1.064.900	1.297.400	1.103.400	1.352.300
11	992.000	1.194.200	1.027.800	1.244.800	1.064.900	1.297.400	1.103.400	1.352.300
12	1.016.800	1.221.100	1.053.500	1.272.700	1.091.600	1.326.600	1.131.000	1.382.700
13	1.016.800	1.221.100	1.053.500	1.272.700	1.091.600	1.326.600	1.131.000	1.382.700
14	1.042.200	1.248.500	1.079.900	1.301.300	1.118.800	1.356.400	1.159.200	1.413.800
15	1.042.200	1.248.500	1.079.900	1.301.300	1.118.800	1.356.400	1.159.200	1.413.800
16	1.068.300	1.276.600	1.106.900	1.330.600	1.146.800	1.386.900	1.188.200	1.445.600
17	1.068.300	1.276.600	1.106.900	1.330.600	1.146.800	1.386.900	1.188.200	1.445.600
18	1.095.000	1.305.300	1.134.500	1.360.500	1.175.500	1.418.100	1.217.900	1.478.100
19	1.095.000	1.305.300	1.134.500	1.360.500	1.175.500	1.418.100	1.217.900	1.478.100
20	1.122.400	1.334.600	1.162.900	1.391.100	1.204.900	1.450.000	1.248.400	1.511.300
21	1.122.400	1.334.600	1.162.900	1.391.100	1.204.900	1.450.000	1.248.400	1.511.300
22	1.150.400	1.364.600	1.192.000	1.422.400	1.235.000	1.482.600	1.279.600	1.545.300
23	1.150.400	1.364.600	1.192.000	1.422.400	1.235.000	1.482.600	1.279.600	1.545.300
24	1.179.200	1.395.300	1.221.800	1.454.300	1.265.900	1.515.900	1.311.600	1.580.000
25	1.179.200	1.395.300	1.221.800	1.454.300	1.265.900	1.515.900	1.311.600	1.580.000
26	1.208.700	1.426.700	1.252.300	1.487.000	1.297.500	1.550.000	1.344.400	1.615.500
27	1.208.700	1.426.700	1.252.300	1.487.000	1.297.500	1.550.000	1.344.400	1.615.500
28	1.238.900	1.458.700	1.283.600	1.520.500	1.330.000	1.584.800	1.378.000	1.651.900
29	1.238.900	1.458.700	1.283.600	1.520.500	1.330.000	1.584.800	1.378.000	1.651.900
30	1.269.900	1.491.500	1.315.700	1.554.600	1.363.200	1.620.400	1.412.400	1.689.000
31	1.269.900	1.491.500	1.315.700	1.554.600	1.363.200	1.620.400	1.412.400	1.689.000
32	1.301.600	1.525.100	1.348.600	1.589.600	1.397.300	1.656.900	1.447.700	1.727.000
33	1.301.600	1.525.100	1.348.600	1.589.600	1.397.300	1.656.900	1.447.700	1.727.000

Sumber data : Kepegawaian RSUD Wates

Menurut PP No. 11 Tahun 2003 sistem kompensasi yang diterapkan adalah sebagai berikut gaji yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan istri / suami sebesar

10 %, tunjangan anak sebesar 2 % dengan maksimal anak 3 orang, tunjangan fungsional, tunjangan struktural, tunjangan beras. Tunjangan fungsional diberikan kepada tenaga medis seperti dokter dan perawat. Tunjangan fungsional diberikan sesuai golongan masing-masing. Tunjangan struktural diberikan sesuai kedudukan seseorang pada rumah sakit. Tunjangan struktural dibagi berdasarkan eselon masing-masing.

Tabel 3.3. Tunjangan Fungsional RSUD Wates Tahun 2003

Golongan	Besarnya Tunjangan
Perawat golongan II	112.500
Perawat golongan III	168.800

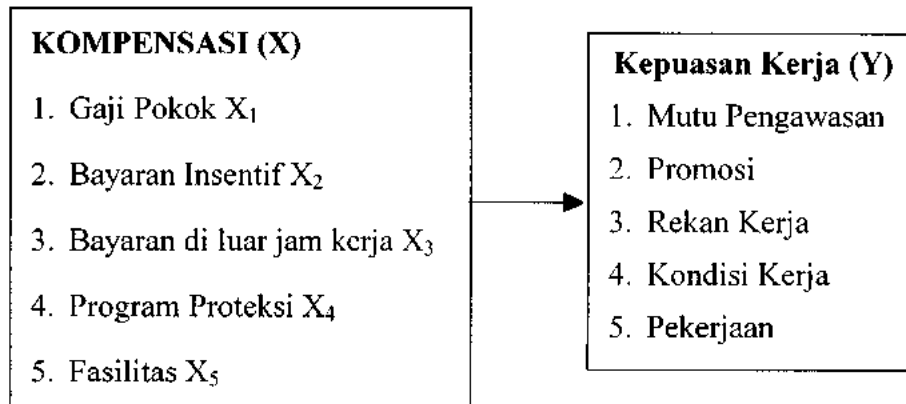
Tabel 3.4. Tunjangan Struktural RSUD Wates Tahun 2003

Eselon	Besarnya Tunjangan
III.a	600.000
IV.b	210.000
V.b	120.000

Untuk menghindari adanya tindakan-tindakan karyawan yang dapat merugikan pihak rumah sakit, maka RSUD Wates berusaha memberikan kompensasi tepat pada waktunya. Pemberian kompensasi tepat pada waktunya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan akan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

3.2. Kerangka Pemikiran

Untuk memahami lebih jelasnya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran

3.3. Definisi Penelitian Variabel

Operasional variabel diperlukan agar konsep-konsep penelitian dapat diteliti secara empiris yaitu dengan mengubahnya menjadi unsur-unsur atau variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1987 : 41). Berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian maka dapat didefinisikan:

3.3.1. Variabel Independent

- a. Gaji Pokok (X_1) yaitu pembayaran tetap secara kontinyu yang diberikan untuk karyawan yang meliputi besarnya gaji, kenaikan gaji dan sistem pembayaran gaji.
- b. Bayaran Insentif (X_2) adalah program kompensasi yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan dan prestasi kerja karyawan yang meliputi bonus, premi, lembur dan keuntungan produksi.
- c. Bayaran diluar jam kerja (X_3) yaitu program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan-kesempatan bagi karyawan yang terpisah dari pekerjaan, yang meliputi tunjangan hari raya dan Dana kesejahteraan.
- d. Program proteksi (X_4) adalah program yang ditujukan untuk memberikan jaminan perlindungan kerja bagi tenaga kerjanya, yang meliputi program asuransi, jamsostek dan pensiunan.
- e. Fasilitas (X_5) adalah bentuk tunjangan jasa yang berhubungan dengan tempat kerja yang bertujuan langsung membantu karyawan untuk melancarkan pekerjaan, yang meliputi ruang kerja, pendidikan, dan fasilitas-fasilitas lain.

3.3.2. Variabel Dependent (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap dan tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator variabel ini adalah :

- a. Mutu Pengawasan yang meliputi kritik pimpinan kepada karyawan dan tanggung jawab karyawan.
- b. Promosi meliputi pelatihan, pengembangan karir dan pembagian keuntungan yang diperoleh.
- c. Rekan kerja meliputi keharmonisan hubungan kerja dengan rekan kerja, kesempatan menjalin hubungan dan perhatian teman sekerja.
- d. Kondisi Kerja meliputi lingkungan tempat bekerja dan kesesuaian tugas pekerjaan dengan keahlian.
- e. Pekerjaan meliputi kreativitas dalam mencari sasaran kegiatan dan evaluasi kerja.

3.4. Parameter

3.4.1. Variabel Kompensasi

- a. Gaji Pokok yaitu pembayaran tetap secara kontinyu yang diberikan untuk karyawan yang meliputi besarnya gaji, kenaikan gaji dan sistem pembayaran gaji. Indikatornya adalah:
 - 1) Besarnya gaji pokok lebih besar dibandingkan di tempat lain
 - 2) Kecukupan Gaji yang diterima dengan kebutuhan sehari-hari
 - 3) Kesesuaian kenaikan gaji dengan masa kerjanya
 - 4) Kesesuaian kenaikan gaji dengan prestasi kerjanya
 - 5) Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji
- b. Bayaran insentif, yaitu program kompensasi yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan dan prestasi kerja karyawan yang

meliputi bonus, premi, lembur dan keuntungan produksi. Indikatornya adalah :

- 1) Frekuensi pemberian bonus
 - 2) Kesesuaian besar bonus dengan jasa karyawan
 - 3) Kepuasan atas besarnya bonus.
 - 4) Kesesuaian premi dengan jabatan karyawan.
 - 5) Ketepatan waktu pembayaran premi
 - 6) Kepuasan terhadap besarnya premi
 - 7) Kesesuaian besarnya uang lembur dengan hasil kerja yang diperoleh karyawan
 - 8) Kecukupan uang lembur yang diberikan perusahaan terhadap kebutuhan keluarga.
- c. Bayaran diluar jam kerja, yaitu program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan-kesempatan bagi karyawan yang terpisah dari pekerjaan, yang meliputi tunjangan hari raya dan Dana kesejahteraan.
- 1) Rutinitas pemberian tunjangan hari raya
 - 2) Kepuasan terhadap besarnya tunjangan hari raya
 - 3) Kesesuaian dana kesejahteraan dengan jabatan karyawan
 - 4) Kesesuaian dana kesejahteraan dengan tanggung jawab kerja
 - 5) Besarnya dana kesejahteraan yang diberikan kepada istri karyawan
 - 6) Besarnya dana kesejahteraan yang diberikan kepada anak

- 7) Pemberian dana kesejahteraan kepada karyawan yang mengalami sakit
- d. Program proteksi, yaitu program yang ditujukan untuk memberikan jaminan perlindungan kerja bagi tenaga kerjanya, yang meliputi program asuransi, jamsostek dan jaminan hari tua.
- 1) Keikutsertaan karyawan dalam program asuransi kesehatan
 - 2) Kecukupan besarnya asuransi kesehatan terhadap biaya pengobatan.
 - 3) Keikutsertaan karyawan dalam program asuransi jiwa
 - 4) Kesesuaian besarnya asuransi jiwa dengan masa kerja karyawan.
 - 5) Keikutsertaan karyawan dalam program Jamsostek
 - 6) Kemudahan dalam perolehan jamsostek
 - 7) Kepuasan terhadap besarnya jamsostek yang diterima
 - 8) Kepuasan terhadap Jaminan hari tua
 - 9) Kesesuaian besarnya pensiunan dengan jasa –jasa yang diberikan
- e. Fasilitas , yaitu tunjangan jasa yang berhubungan dengan tempat kerja yang bertujuan langsung membantu karyawan untuk melancarkan pekerjaan, yang meliputi ruang kerja, pendidikan, dan fasilitas-fasilitas lain.
- 1) Kenyamanan ruang kerja karyawan
 - 2) Kondisi sirkulasi udara pada ruang kerja

- 3) Sistem pencahayaan ruang kerja
- 4) Keindahan pada Ruang kerja
- 5) Kesempatan dalam mengembangkan karir
- 6) Adanya beasiswa pendidikan bagi karyawan yang melanjutkan pendidikannya.
- 7) Adanya asrama bagi karyawan yang berdomisili diluar Kulon Progo.
- 8) Adanya kendaraan inventaris bagi karyawan yang telah memenuhi syarat.

3.4.2. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap dan tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya yang meliputi, mutu dan pengawasan, promosi, rekan kerja, kondisi kerja dan pekerjaan.

- a. Mutu dan pengawasan yaitu penilaian responden terhadap teguran atasan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
 - 1) Penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi
 - 2) Teguran pimpinan terhadap kesalahan karyawan.
 - 3) Tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas
- b. Promosi yaitu penilaian responden terhadap kesempatan pengembangan karir, pelatihan dan kesempatan memperoleh jabatan yang lebih tinggi.
 - 1) Kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir

- 2) Keterbukaan perusahaan dalam mempromosikan jabatan karyawan
 - 3) Adanya sikap yang adil terhadap setiap karyawan dalam mengembangkan karir
 - 4) Kesempatan yang sama dalam memperoleh pelatihan-pelatihan
 - 5) Kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi
 - 6) Pembagian laba atas keuntungan yang diperoleh perusahaan diberikan secara adil.
- c. Rekan Kerja yaitu penilaian responden terhadap rekan kerja, kesempatan menjalin hubungan dan perhatian rekan kerja.
- 1) Bantuan yang diberikan rekan kerja ketika mendapatkan kesulitan
 - 2) Perhatian yang diberikan rekan kerja
 - 3) Hubungan karyawan dengan rekan kerja
 - 4) Adanya perhatian teman sekerja terhadap karyawan dan keluarganya ketika tertimpa musibah.
- d. Kondisi Kerja, yaitu penilaian responden terhadap lingkungan tempat bekerja, dan tugas yang diberikan.
- 1) Kerapihan dan keindahan lingkungan sekitar Rumah Sakit
 - 2) Kebersihan lingkungan luar Rumah Sakit
 - 3) Kesesuaian tugas yang diberikan perusahaan sudah dengan keahlian karyawan
- e. Pekerjaan, yaitu penilaian responden terhadap evaluasi kerja dan kreatifitas mencari alternatif lain.
- 1) Adanya evaluasi kerja setelah selesai menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Adanya kreativitas dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999 : 57). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Wates. Karyawan dalam hal ini adalah perawat dan bagian administrasi yang berjumlah 217 orang.

3.5.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa memiliki keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasi) (Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1985 : 108). Anggota sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wates, kabupaten Kulon Progo. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil populasi pada tahun 2003 yaitu sebesar 217 orang. Berikut ini penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan tingkat kesalahan 5%.

Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut :

$$S = \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 . P . Q}$$

Dimana : λ^2 dengan $dk=1$, taraf kesalahan 5%.

$P = Q = 0.5$, $d = 5\%$, $S =$ jumlah sampel

Cara penghitungan sampel :

$$S = \frac{1.96^2 \cdot 217 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2 (217 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$S = 138.9 \approx 139$$

Dari perhitungan diatas maka sampel yang diambil adalah 139 responden, hal ini dianggap sudah cukup mewakili populasi yang akan diteliti.

3.5.3. Teknik Penarikan sampel

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara sampel sebagai berikut : (Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1996:159)

$$n_i = \frac{N_i}{\sum N_i} \cdot n_0$$

Dimana :

n_i = banyaknya sampel dari tiap bagian dalam perusahaan

N_i = banyaknya seluruh karyawan perusahaan

n_0 = banyaknya sampel

Dengan perhitungannya sebagai berikut :

Jumlah sampel lulusan SD

$$\frac{12}{217} \times 139 = 8$$

Jumlah sampel lulusan SLTP

$$\frac{21}{217} \times 139 = 13$$

Jumlah sampel lulusan SLTA

$$\frac{147}{217} \times 139 = 94$$

Jumlah sampel lulusan D3 dan Sarjana

$$\frac{37}{217} \times 139 = 24$$

Dengan dasar perhitungan diatas maka jumlah sampel karyawan pada RSUD Wates sebagai berikut :

Tabel 3.5. Jumlah Sampel Atas Dasar Pendidikan Formal

No.	Pendidikan	Jumlah
1	SD	8
2	SLTP	13
3	SLTA	94
4	D3 dan Sarjana	24
	Jumlah	139

3.6. Jenis Data

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999 : 146) yaitu paran karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wates, kabupaten Kulon Progo yang terbagi dalam berbagai strata pendidikan. Data primer dalam penelitian ini tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, dan tentang penilaian karyawan terhadap kompensasi dan kepuasan kerja yang diketahui melalui kuesioner.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999 : 147) Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku-buku referensi dan literatur-literatur yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data sekunder yang diperlukan adalah jumlah karyawan, daftar gaji pegawai Negeri Sipil PP. No 11 tahun 2003, Daftar Tunjangan Fungsional RSUD Wates, dan daftar Tunjangan Struktural RSUD Wates tahun 2003.

3.7. Uji Reliabilitas dan uji validitas

3.7.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat di andalkan/dapat dipercaya. Rumus yang di gunakan adalah rumus alpha (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1987: 142)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen.

k = banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

$\sum \sigma_h^2$ = jumlah varian butir.

σ_1^2 = varians total

3.7.2. Uji Validitas

Validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang

dilakukan dengan instrumen tersebut. (Sutrisno Hadi, 1990 : 1) Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y), dengan menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi product moment

N = jumlah sampel

$\sum x$ = jumlah skor butir

$\sum y$ = jumlah skor total

$\sum xy$ = jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor total

Pengambilan keputusan dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil korelasi hitung (r_{hitung}) dengan korelasi tabel (r_{tabel}). Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tersebut dapat dinyatakan tidak valid atau gugur. Sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut dapat dinyatakan valid. Hal ini juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas dari korelasi butir tersebut. Apabila probabilitas (p_value) kurang dari 0.05 maka butir dapat dikatakan valid dan sebaliknya. Jadi syarat validitas adalah korelasi antara skor butir dengan skor total harus positif dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (kurang dari 5%).

3.8. Metode Pengumpulan Data

3.8.1. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga secara tidak langsung. (Husain Umar, 1996 : 51)

3.8.2. Kuisisioner (angket)

Teknik kuisisioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. (Husain Umar, 1996 : 49)

3.9. Model dan Teknik Analisis

3.9.1. Model Analisis

Model analisis yang digunakan ada 2 :

a) Analisis kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, skema atau gambar (Sugiyono, 1999 : 13).

b) Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan / skoring. Penyeoran data tersebut menggunakan alternatif jawaban sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, ragu-ragu dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, sangat tidak setuju dengan skor 1 (Sugiyono, 1999 : 13).

3.9.2. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik regresi berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila 2 atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik / turunkan) (Sugiyono, 1999 : 250).

Untuk menguji hipotesis 1 dan 2 yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat digunakan analisa regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Adapun formula dan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : (Zaenal Mustofa, 1995)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Gaji pokok

X₂ = Bayaran insentif

X₃ = Bayaran di luar jam kerja

X₄ = Program proteksi

X₅ = Fasilitas

β₀ = Konstanta yang intersep fungsi

e = Faktor

β₁, β₂, β₃, β₄, β₅ = Adalah koefisien regresi yang akan dihitung.

b. Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui keterhandalan masing-masing koefisien $B_1 \dots B_k$ (Zaenal Mustafa: 1995)

$$T_h = \frac{\beta}{S\beta}$$

Keterangan :

t_h = harga statistik t

β = koefisien regresi

$S\beta$ = standard deviasi penaksir koefisien regresi

Kriteria uji :

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

c. Pengujian Koefisien regresi secara serentak.

Pengujian dengan tujuan untuk mengetahui dimana semua variabel X secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y. (Zaenal Mustafa: 1995)

$$F_h = \frac{(B_1 \cdot \sum XY) (n-1-k)}{(Y^2 - B_1 \cdot s_{xy}) k}$$

$$F_t = \frac{k}{n-1-k}$$

keterangan :

F_h = Harga statistik F

F_t = Harga t tabel

Dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa diterima apabila harga $F_h > F_t$ dan ditolak apabila $F_h < F_t$ atau apabila mempergunakan rumusan hipotesis nihil H_0 , maka dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak apabila $F_h > F_t$ dan H_0 diterima apabila harga $F_h < F_t$.

d. Analisis Korelasi Berganda dan Korelasi Parsial

1. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y, sedang rumus yang digunakan adalah sebagai berikut : (Zaenal Mustafa: 1995)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum YX_1 + b_2 \sum YX_2 + b_3 \sum YX_3 + \dots + b_k \sum YX_k}{\sum Y^2}$$

Dimana variabel X merupakan variabel Independen X_1 sampai dengan variabel X_k , variabel Y merupakan variabel dependent dan b_1, b_2, \dots, b_k merupakan koefisien yang dapat dicari melalui persamaan regresi normal.

2. Uji Koefisien Korelasi Serentak

a) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : \rho = 0$ (hipotesis nihil)

$H_0 : \rho \neq$ (hipotesis alternatif)

b) menentukan level of signifikan dengan menggunakan F-tabel

c) Menghitung nilai F- statistik dengan rumus

d) Keputusan

Ho : diterima bila F- hitung < F- tabel

Ho : ditolak bila F- hitung > F-tabel

3. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol). Hal ini dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni (Zaenal Mustafa, 1995).

Harga-harga untuk koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel X dan Variabel Y untuk jenjang berapapun dapat dicari melalui rumus sebagai berikut :

$$r_{123 \dots k} = \frac{r_{123 \dots (k-1)} - [r_{1k-23 \dots (k-1)}][r_{k-23 \dots (k-1)}]}{\sqrt{[1-r_{23 \dots (k-1)}^2][1-r_{1k-23 \dots (k-1)}^2]}}$$

4. Pengujian hipotesis

a) Membuat formulasi hipotesis

Ho : $\rho_I = 0$ (hipotesis nihil)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan (berarti) dari variabel independen (Xi) terhadap variabel dependen (Y)

Ha : $\rho \neq 0$ (hipotesis alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan (berarti) dari variabelindependen (X_i) terhadap variabel dependen (Y).

- b) Menentukan level of signifikan dengan menggunakan t-tabel
- c) Menghitung nilai t-statistik dengan rumus :

$$t_h = \frac{r_{\text{partial}} \sqrt{n-1-k}}{\sqrt{1-r_{\text{partial}}^2}}$$

- d) Keputusan

Ho : diterima bila t- hitung < t- tabel

Ha: diterima bila t- hitung > t- tabel

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kabupaten Kulon Progo. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kabupaten Kulon Progo sebanyak 139 karyawan yang berhubungan dengan kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, bayaran intensif, bayaran diluar jam kerja, program proteksi dan fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis yang berbentuk uraian yang didukung dengan teori data yang telah ditabulasi kemudian diiktisarkan. Sedangkan analisis kuantitatif merupakan analisis yang menggunakan rumus dan teknik perhitungan untuk mengatasi masalah yang sedang diteliti. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1. Uji Validitas

Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis diperoleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan derajat bebas $(N-2) = 30-2 = 28$ dan taraf signifikan sebesar 5 % diperoleh nilai $r\text{-tabel} = 0,306$.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung (untuk r tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Hasil pengujian selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rangkuman hasil uji validitas instrumen pertanyaan

1. Variabel Kepuasan Gaji Pokok (X_1)			
No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,7172	0,306	Valid
2	0,7164	0,306	Valid
3	0,8125	0,306	Valid
4	0,7231	0,306	Valid
5	0,6852	0,306	Valid
2. Variabel Bayaran Insentif (X_2)			
No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,5568	0,306	Valid
2	0,6364	0,306	Valid
3	0,6218	0,306	Valid
4	0,7443	0,306	Valid
5	0,6077	0,306	Valid
6	0,4796	0,306	Valid
7	0,3935	0,306	Valid
8	0,3541	0,306	Valid

3. Variabel Bayaran di Luar Jam Kerja (X₃)			
1	0,7710	0,306	Valid
2	0,6338	0,306	Valid
3	0,6745	0,306	Valid
4	0,7506	0,306	Valid
5	0,4125	0,306	Valid
6	0,5990	0,306	Valid
7	0,4922	0,306	Valid
Variabel Program Proteksi			
No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,3224	0,306	Valid
2	0,4399	0,306	Valid
3	0,6018	0,306	Valid
4	0,5827	0,306	Valid
5	0,6170	0,306	Valid
6	0,5259	0,306	Valid
7	0,4057	0,306	Valid
8	0,6412	0,306	Valid
9	0,5893	0,306	Valid
Variabel Fasilitas Fasilitas (X₅)			
1	0,8271	0,306	Valid
2	0,6131	0,306	Valid
3	0,8310	0,306	Valid
4	0,6220	0,306	Valid
5	0,8640	0,306	Valid
6	0,6803	0,306	Valid
7	0,7870	0,306	Valid
8	0,8271	0,306	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (Y)			
1	0,8310	0,306	Valid
2	0,6959	0,306	Valid
3	0,5825	0,306	Valid
4	0,5873	0,306	Valid
5	0,5682	0,306	Valid
6	0,7462	0,306	Valid
7	0,4244	0,306	Valid
8	0,7643	0,306	Valid
9	0,7549	0,306	Valid
10	0,7615	0,306	Valid

11	0,8041	0,306	Valid
12	0,7185	0,306	Valid
13	0,5369	0,306	Valid
14	0,5453	0,306	Valid
15	0,5641	0,306	Valid
16	0,6621	0,306	Valid
17	0,4625	0,306	Valid
18	0,3919	0,306	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2004 (Lampiran 3 hal : 91-96)

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa, bila koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ($r\text{-tabel} = 0,306$) (Lampiran 10 hal : 112) atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total diatas 0,306, sehingga semua butir instrumen pertanyaan baik pada variabel gaji pokok, bayaran insentif, bayaran di luar jam kerja, program proteksi, fasilitas dan kepuasan kerja yang tertuang dalam angket penelitian dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Kehandalan Instrumen Penelitian (Reliability Test)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program *SPSS for 11.00* memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 (Arikunto, 1997 : 102)

Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel gaji pokok, bayaran insentif, bayaran di luar jam kerja, program proteksi, fasilitas dan

kepuasan kerja, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Nilai kritis	Status
Gaji Pokok	0,8881	0,6	Reliabel
Bayaran Insentif	0,8019	0,6	Reliabel
Bayaran di luar Jam Kerja	0,8223	0,6	Reliabel
Program Proteksi	0,8183	0,6	Reliabel
Fasilitas	0,9233	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,9306	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, (2004) (Lampiran 3 hal : 91-96)

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2. Analisis Karakteristik Responden

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik karyawan yang akan diteliti (responden) dilakukan pengolahan terhadap data kasar melalui perhitungan statistik deskriptif. Dengan mendeskripsikan skor dari suatu ubahan atau variabel yang ada didapatkan suatu gambaran tentang permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini.

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis dengan bantuan program SPSS 10.0 dengan teknik analisa data. Berikut ini disajikan hasil analisis statistik deskriptif yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok pria dan wanita. Hasil analisis data ini diperoleh nilai tendensi sentral dan variabilitas data seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	88	63.3%
Pria	51	36.7%
Jumlah	139	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004 (Lampiran 5, hal 103)

Dari data di atas menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kabupaten Kulon Progo mayoritasnya

adalah berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 88 orang atau sebesar 63,3% dan sisanya sebanyak 51 orang atau sebesar 36,7% adalah pria.

2. Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, terdiri atas 3 kelompok, yaitu kelompok SLTP, SLTA, Sarjana Muda, dan Sarjana. Hasil analisis data ini diperoleh sebaran frekuensi dari responden berdasarkan tingkat pendidikan, seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
Tamat SLTP	23	16.5%
Tamat SLTA	89	64.0%
Sarjana Muda	10	7.2%
Sarjana	17	12.2%
Jumlah	139	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2004 (Lampiran 5, hal 103)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo mayoritas adalah tamatan SLTA yaitu sebanyak 89 orang atau 64,0% . Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah berpendidikan SLTP sebesar 16,5% atau sebanyak 23 orang, Sarjana sebesar 12,2 % atau 17 orang , dan yang Sarjana Muda sebanyak 10 orang atau sebesar 7,2 %.

4.3. Analisis Kualitatif

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi yang meliputi variabel gaji pokok terdiri dari 5 butir pertanyaan. Variabel bayaran insentif terdiri dari 8 butir pertanyaan. Variabel bayaran diluar jam kerja terdiri dari 7 pertanyaan. Variabel program proteksi terdiri dari 9 pertanyaan dan variabel fasilitas terdiri dari 8 pertanyaan. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat Tidak Setuju; Tidak Setuju; Netral; Setuju; dan Sangat Setuju. Jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen.

Tabel 4.5
Variabel Gaji Pokok (X_1)

Variabel Gaji Pokok	Jumlah	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
Tidak Setuju	13	1,9%
Netral	60	8,6%
Setuju	364	52,4%
Sangat Setuju	258	37,1%
Jumlah	695	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004 (Lampiran 6, hal : 104)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa dari 139 responden yang diambil sebagai sampel terhadap 5 butir pertanyaan yang berhubungan dengan gaji (X_1), sebanyak 52,4% menyatakan setuju, sedangkan 37,1% menyatakan sangat setuju, 8,6% menyatakan netral, 1,9% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bayaran gaji pokok dinilai baik oleh sebagian besar karyawan sehingga mempunyai kecenderungan pengaruh dengan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.6
Variabel bayaran Insentif (X_2)

Variabel Insentif	Jumlah	%
Sangat Tidak Setuju	8	0,7%
Tidak Setuju	37	3,3%
Netral	286	25,7%
Setuju	557	50,1%
Sangat Setuju	224	20,1%
Total	1112	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004 (Lampiran 6, hal : 104)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa dari 139 responden yang diambil sebagai sampel terhadap 8 butir pertanyaan yang berhubungan dengan bayaran insentif, sebesar 50,1% menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebesar 20,1%, 25,7% menyatakan netral , 3,3% menyatakan sangat tidak setuju dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 0,7%. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel bayaran insentif dinilai baik oleh sebagian besar karyawan sehingga mempunyai kecenderungan pengaruh dengan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.7
Variabel Bayaran diluar Jam Kerja (X₃)

Variabel Bayaran diluar Jam Kerja	Jumlah	%
Sangat Tidak Setuju	5	0,5%
Tidak Setuju	43	4,4%
Netral	249	25,6%
Setuju	484	49,7%
Sangat Setuju	192	19,7%
Total	973	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004 (Lampiran 6, hal : 104)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa dari 139 responden yang diambil sebagai sampel terhadap 7 butir pertanyaan yang berhubungan dengan bayaran di luar jam kerja, sebesar 49,7% menyatakan setuju, 19,7% menyatakan sangat setuju, 25,6% menyatakan netral, 4,4% menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bayaran diluar jam kerja dinilai baik oleh sebagian besar karyawan sehingga mempunyai kecenderungan pengaruh dengan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.8
Variabel Program Proteksi (X₄)

Variabel Program Proteksi	Jumlah	%
Sangat Tidak Setuju	14	1,1%
Tidak Setuju	77	6,2%
Netral	359	28,7%
Setuju	585	46,8%
Sangat Setuju	216	17,3%
Total	1251	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004 (Lampiran 6, hal : 104)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa dari 139 responden yang diambil sebagai sampel terhadap 9 butir pertanyaan yang berhubungan dengan program proteksi, sebesar 46,8% menyatakan setuju, 17,3% menyatakan sangat setuju, 28,7% menyatakan netral , 6,2% menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bayaran insentif dinilai baik oleh sebagian besar karyawan sehingga mempunyai kecenderungan pengaruh dengan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.9
Variabel Fasilitas (X₅)

Variabel Fasilitas	Jumlah	%
Sangat Tidak Setuju	9	0,8%
Tidak Setuju	78	7,0%
Netral	283	25,4%
Setuju	463	41,6%
Sangat Setuju	279	25,1%
Total	1112	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004 (Lampiran 6, hal : 105)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa dari 139 responden yang diambil sebagai sampel terhadap 8 butir pertanyaan yang berhubungan dengan fasilitas, sebesar 41,6% menyatakan setuju, 25,1% menyatakan sangat setuju, 25,4% menyatakan netral , 7,0% menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas yang diberikan perusahaan dinilai baik oleh sebagian besar karyawan sehingga mempunyai kecenderungan pengaruh dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Variabel Dependent (Kepuasan Kerja Karyawan)

Pada variabel kepuasan kerja karyawan penulis akan mengemukakan pada Tabel 4.10 yang menunjukkan jawaban dari responden atas pernyataan- pernyataan variabel komitmen karyawan.

Tabel 4.10
Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Variabel Dependen	Jawaban Responden	Jumlah	%
Mutu dan Pengawasan	Sangat tidak setuju	8	1.9%
	Tidak setuju	53	12.7%
	Netral	149	35.7%
	Setuju	186	44.6%
	Sangat Setuju	21	5.0%
	Jumlah	417	100%
Promosi	Sangat tidak setuju	14	1.7%
	Tidak setuju	39	4.7%
	Netral	186	22.3%
	Setuju	405	48.6%
	Sangat Setuju	190	22.8%
	Jumlah	834	100%
Rekan Kerja	Sangat tidak setuju	1	0.2%
	Tidak setuju	22	4.0%
	Netral	93	16.7%
	Setuju	282	50.7%
	Sangat Setuju	158	28.4%
	Jumlah	556	100%
Kondisi Kerja	Sangat tidak setuju	1	0.2%
	Tidak setuju	11	2.6%
	Netral	49	11.8%
	Setuju	208	49.9%
	Sangat Setuju	148	35.5%
	Jumlah	417	100%
Pekerjaan	Sangat tidak setuju	1	0.4%
	Tidak setuju	4	1.4%
	Netral	24	8.6%
	Setuju	149	53.6%
	Sangat Setuju	100	36.0%
	Jumlah	278	100%
Kepuasan Kerja	Sangat tidak setuju	25	1.0%
	Tidak setuju	129	5.2%
	Netral	501	20.0%
	Setuju	1230	49.2%
	Sangat Setuju	617	24.7%
	Jumlah	2502	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2004 (Lampiran 6, hal : 105-106)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas untuk variabel mutu dan pengawasan menunjukkan hasil bahwa dari 139 responden yang diambil sebagai sampel, sebesar 44,6% menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan netral sebesar 35,7%, 5% menyatakan sangat setuju, 12,7% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,9%.

Pada variabel promosi menunjukkan hasil bahwa dari 139 responden yang diambil sebagai sampel, sebesar 48,6% menyatakan setuju, 22,8% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan netral sebesar 22,3%, menyatakan tidak setuju sebesar 4,7%, dan 1,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada variabel rekan kerja menunjukkan hasil bahwa dari 139 responden yang diambil sebagai sampel, sebesar 50,7% menyatakan setuju, 28,4% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan netral sebesar 16,7%, 4% menyatakan tidak setuju, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0,2%

Pada kondisi kerja menunjukkan hasil bahwa dari 139 responden yang diambil sebagai sampel, sebesar 49,9% menyatakan setuju, 35,5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan netral sebesar 11,8%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2,6% dan sangat tidak setuju sebesar 0,2%.

Pada variabel pekerjaan menunjukkan hasil bahwa dari 139 responden yang diambil sebagai sampel, sebesar 53,6% menyatakan

setuju, 36% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan netral sebesar 8,6%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebesar 1,4% dan sangat tidak setuju sebesar 0,4%.

Sedangkan secara keseluruhan dapat ditunjukkan dari hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja yaitu dari 139 responden yang diambil sebagai sampel, sebesar 49,2% menyatakan setuju, 24,7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan netral sebesar 20%, 5,2 % menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di kulon Progo cenderung tinggi.

4.4. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif biasanya digunakan untuk menganalisis suatu masalah agar dapat memberikan gambaran secara kongkrit sehingga keputusan dapat diambil secara lebih pasti.

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji, analisis regresi linear berganda. Model analisis regresi linear berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompensasi yang meliputi Gaji Pokok (X_1), Bayaran Insentif (X_2), Bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4), dan Fasilitas (X_5) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo.

a. Hasil Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda untuk variabel Independen terhadap variabel dependen mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + e$$

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program statistik SPSS versi 10.00. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda dapat ditunjukkan seperti pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Regression Coefecient</i>	<i>Standar Error</i>	t Hitung	t Tabel
Konstanta	0,0869	0,281		
Gaji Pokok (X ₁)	0,299	0,061	4,870	1,978
Bayaran Intensif (X ₂)	0,156	0,43	3,597	1,978
Bayaran diluar Jam Kerja (X ₃)	0,183	0,43	4,219	1,978
Program Proteksi (X ₄)	0,174	0,48	3,604	1,978
Fasilitas (X ₅)	0,143	0,46	3,087	1,978
F Hitung	37,603			
F Tabel	2,2823			
R Square	0,586			
Adjusted Square	0,570			

Sumber : Data Primer Diolah, 2004 (Lampiran 7, hal : 108-109)

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan variabel-variabel yang mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wates di Kulon Progo sebagai berikut :

$$Y = 0,0869 + 0,299 X_1 + 0,156 X_2 + 0,183 X_3 + 0,174X_4 + 0,143 X_5$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai variabel-variabel yang mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1) Konstanta (Koefisien b_0)

Nilai konstanta sebesar 0,0869 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri Gaji Pokok (X_1), Bayaran Intensif (X_2), bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4) dan Fasilitas (X_5) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan sebesar 0,0869. Artinya kepuasan kerja karyawan telah bernilai positif disaat Gaji Pokok (X_1), Bayaran Intensif (X_2), bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4) dan Fasilitas (X_5) sama dengan nol.

2) Koefisien Gaji Pokok (b_1)

Variabel gaji pokok (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,299 yang artinya apabila variabel gaji pokok meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,299 satuan

dengan asumsi bahwa pada variabel Bayaran Intensif (X_2), Bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4) dan Fasilitas (X_5) nilainya konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel gaji pokok dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang searah. Pada variabel gaji pokok semakin meningkat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel gaji pokok yang semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Didukung dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya jauh dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh gaji pokok (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan.

3) Koefisien Bayaran Intensif (b_2)

Variabel bayaran intensif (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,156 yang artinya apabila variabel bayaran intensif meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,156 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Gaji Pokok (X_1), bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4) dan Fasilitas (X_5) nilainya konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel bayaran intensif dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang searah. Pada variabel bayaran intensif semakin meningkat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitu pula

sebaliknya jika pada variabel bayaran intensif yang semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Didukung dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya jauh dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh bayaran insentif (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan.

4) Koefisien Bayaran di luar Jam Kerja (b_3)

Variabel bayaran di luar jam kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,183 yang artinya apabila variabel bayaran diluar jam kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,183 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Gaji Pokok (X_1), Bayaran Insentif (X_2), Program Proteksi (X_4) dan Fasilitas (X_5) nilainya konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel bayaran diluar jam kerja dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang searah. Pada variabel bayaran diluar jam kerja semakin meningkat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel bayaran diluar jam kerja yang semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Didukung dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya jauh dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh bayaran diluar jam kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan.

5) Koefisien Program Proteksi (b_4)

Variabel bayaran program proteksi (X_4) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,174 yang artinya apabila variabel program proteksi meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,174 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel gaji pokok (X_1), bayaran insentif (X_2), bayaran di luar Jam Kerja (X_3), dan Fasilitas (X_5) nilainya konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel program insentif dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang searah. Pada variabel program proteksi semakin meningkat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel program proteksi yang semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Didukung dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya jauh dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh program proteksi (X_4) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan.

6) Koefisien Fasilitas (b_5)

Variabel fasilitas (X_5) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,143 yang artinya apabila variabel fasilitas meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,143 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Gaji Pokok (X_1), Bayaran Intensif (X_2),

Bayaran di luar Jam Kerja (X_3), dan Program Proteksi (X_4) nilainya konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel fasilitas dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang searah. Pada variabel fasilitas semakin meningkat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel fasilitas yang semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Didukung dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang nilainya jauh dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas (X_5) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan.

b. Hasil Uji Regresi Serentak

Tabel di bawah ini merupakan hasil dari uji F yang menggunakan program SPSS for Windows, yaitu :

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.012	5	3.402	37.603	.000 ^a
	Residual	12.034	133	.090		
	Total	29.045	138			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas (X_5), Bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4), Bayaran Insentif (X_2), Gaji Pokok (X_1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2004 (Lampiran 7, hal :108)

Untuk menginterpretasikan data di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi yang meliputi variabel Gaji Pokok (X_1), Bayaran Intensif (X_2),

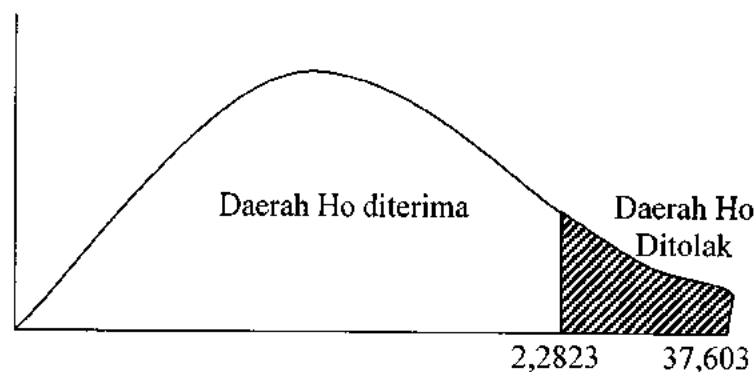
bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4) dan fasilitas (X_5) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi yang meliputi variabel Gaji Pokok (X_1), Bayaran Intensif (X_2), bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4) dan fasilitas (X_5) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wates di Kulon Progo.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan berpedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;2;133}$ yaitu sebesar 2,2823 (Lampiran 9, hal : 111). Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji Distribusi F Variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5

Dari tabel 4.7 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 37,603 (Lampiran 7, hal 108) dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} yang nilainya 2,2823. Karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($37,603 > 2,2823$), maka H_a diterima dan menolak H_0 . Ini menunjukkan variabel

Kompensasi yang meliputi variabel Gaji Pokok (X_1), Bayaran Intensif (X_2), Bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4) dan Fasilitas (X_5) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wates (RSUD) di Kulon Progo.

Kemudian untuk menunjukkan berapa persen variabel kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kelima variabel bebasnya dapat dilihat dari tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
Nilai dari Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi,
dan Standar Error of Estimate dari Hasil Analisa Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.586	.570	.30080	1.667

a. Predictors: (Constant), Fasilitas (X_5), Bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4), Bayaran Insentif (X_2), Gaji Pokok (X_1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2004 (Lampiran 7, hal : 104)

Dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,586 (Lampiran 7, hal : 108) Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,586, maka dapat diartikan bahwa 58,6% Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kelima variabel bebasnya yang terdiri dari. Gaji Pokok (X_1), Bayaran Intensif (X_2), Bayaran di luar Jam Kerja (X_3), Program Proteksi (X_4) dan Fasilitas (X_5). Sedangkan sisanya sebesar 41,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dalam kolom yang paling kanan terlihat nilai *Standard Error of the Estimate* (Standar eror penaksiran) sebesar 0,30080. Nilai ini lebih kecil dari pada standar deviasi pada Kepuasan Kerja Karyawan yaitu sebesar 0,45877

(terlihat lampiran 7, hal 107). Hal ini dapat menjelaskan bahwa model regresi lebih baik dalam bertindak sebagai prediktor Kepuasan Kerja Karyawan, dan mempunyai ketepatan prediksi yang tinggi karena mempunyai standar error yang lebih kecil.

c. Hasil Uji Regresi Parsial

Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Tabel 4.11 diatas yang berisi hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan memperlihatkan hasil dari t_{hitung} yang dikeluarkan oleh output olah data dengan menggunakan SPSS for Windows. Dari tabel tersebut terlihat nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan t_{tabel}

1. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Gaji Pokok (X_1)

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.11 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaji Pokok (X_1), secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

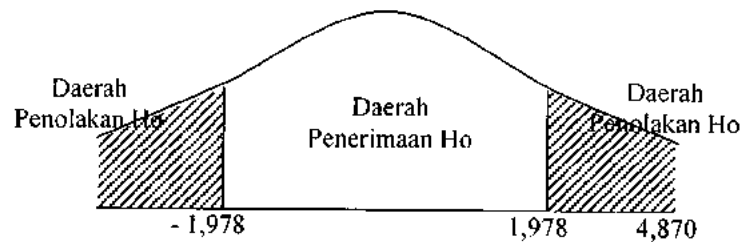
H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaji Pokok (X_1), secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{hitung} berada diantara $-t_{tabel}$ dan $+t_{tabel}$ maka H_0

diterima atau H_a ditolak.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2. Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Gaji Pokok (X_1)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = \pm 1,978$ (Lampiran 8, hal 110). Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,870 (Lampiran 7, hal : 109) Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,870 > 1,978$) maka seperti terlihat pada gambar 4.2 t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Gaji Pokok secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo.

2. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Bayaran Insentif (X_2).

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.11 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Bayaran Insentif (X_2), secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulonprogo (Y)

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Bayaran Insentif (X_2), secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulonprogo (Y).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{hitung} berada diantara $-t_{tabel}$ dan $+t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 4.3. Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Bayaran Insentif (X_2)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,978$ (Lampiran 8, hal : 110). Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,597 (Lampiran 7, hal : 109). Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,597 > 1,978$) maka seperti

terlihat pada gambar 4.3 t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Bayaran Insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulonprogo.

3. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Bayaran diluar Jam Kerja (X_3).

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.11 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

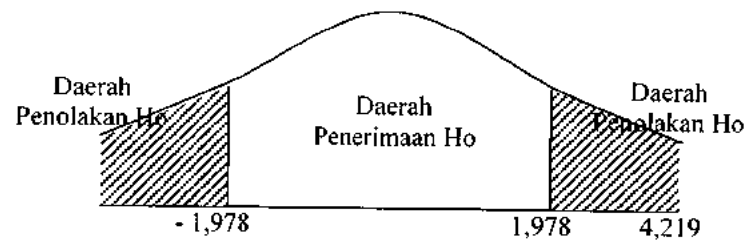
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Bayaran di luar Jam Kerja (X_3), secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Bayaran di luar Jam Kerja (X_3), secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulonprogo (Y).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{hitung} berada diantara $-t_{tabel}$ dan $+t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.4 sebagai berikut:



Gambar 4.4. Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Bayaran di luar Jam Kerja (X_3)

- Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = \pm 1,978$ (Lampiran 8, hal :110). Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,219 (Lampiran 7, hal : 109). Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,219 > 1,978$) maka seperti terlihat pada gambar 4.4 t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Bayaran di luar Jam Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulonprogo
4. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Program Proteksi (X_4).

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.11 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

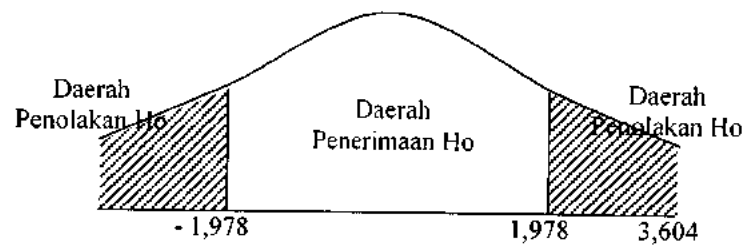
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Program Proteksi (X_4), secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Program Proteksi (X_4), secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo (Y).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{hitung} berada diantara $-t_{tabel}$ dan $+t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.5 sebagai berikut:



Gambar 4.5. Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Program Proteksi (X_4)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,978$ (Lampiran 8, hal : 110). Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,604 (Lampiran 7, hal : 109). Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,604 > 1,978$) maka seperti terlihat pada gambar 4.5 t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 ,

artinya pada variabel Program Proteksi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo

5. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Fasilitas (X_5).

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.11 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

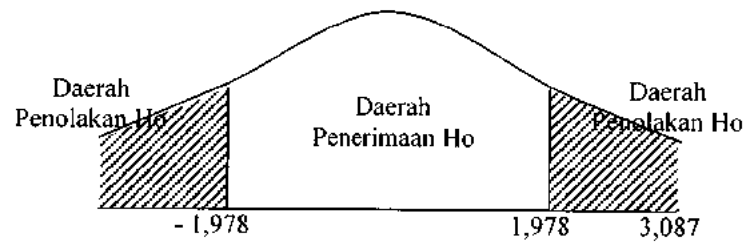
H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Fasilitas (X_5), secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulonprogo (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Fasilitas (X_5), secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulonprogo (Y).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika t_{hitung} berada diantara $-t_{tabel}$ dan $+t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.6 sebagai berikut:



Gambar 4.6. Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Fasilitas (X_5)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,978$ (Lampiran 8, hal : 110). Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,087. (Lampiran 7, hal : 109) Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,087 > 1,978$) maka seperti terlihat pada gambar 4.6 t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Fasilitas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo

d. Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda seperti yang tercantum pada lampiran 7 hal 108, menunjukkan bahwa besarnya multiple R sebesar 0,765. Artinya terdapat hubungan sebesar 76,5% variabel kompensasi dengan kepuasan kerja. Dengan R sebesar 0,765 berarti hubungan antara variabel² bebas dengan variabel terikat termasuk dalam kategori yang

kuat, karena nilainya mendekati angka 1. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika semakin rendah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.

e. Variabel Dominan

Berikut adalah hasil perhitungan koefisien beta dapat digunakan untuk mengukur variabel mana yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo

Tabel 4.14

Nilai Koefisien Beta

Nama Variabel	X	Koefesien Beta
Gaji Pokok	X_1	0,307
Bayaran Insentif	X_2	0,226
Bayaran di luar Jam Kerja	X_3	0,248
Program Proteksi	X_4	0,225
Fasilitas	X_5	0,193

Sumber : Data Primer diolah, 2004 (Lampiran 7: hal 109)

Dari tabel 4.14 di atas terlihat bahwa variabel Gaji Pokok (X_1) mempunyai koefisien beta yang paling besar yaitu 0,307 ini artinya bahwa variabel gaji pokok memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo diantara variabel-variabel bebas lainnya. Ini menunjukkan

bahwa besarnya gaji pokok yang diberikan pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Untuk itu pihak Rumah Sakit harus tetap memperhatikan besarnya gaji yang diterima karyawannya sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawannya karena kepuasan kerja yang diharapkan karyawan telah terpenuhi dengan baik.

4.5. Pembahasan dan Implikasi

Hasil analisis regresi dan korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kompensasi yang meliputi variabel Gaji Pokok, Bayaran Insentif, Bayaran di luar Jam Kerja, Program Proteksi dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wates di Kulon Progo. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai t-hitung dari masing-masing variabel yang lebih besar dari nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti Gaji Pokok, Bayaran Insentif, Bayaran di luar Jam Kerja, Program Proteksi dan Fasilitas telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo.

Meskipun kelima mempunyai pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari besarnya nilai koefisien beta dapat diketahui bahwa variabel gaji pokok mempunyai pengaruh yang lebih dominan dan cukup

kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wates di Kulon Progo. Besarnya Gaji Pokok yang diberikan kepada karyawan oleh manajemen perusahaan tempat ia bekerja akan sangat berpengaruh terhadap besarnya kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu hasil dari sikap karyawan yang menghargai profesi atau pekerjaannya. Untuk itu pihak perusahaan harus selalu memperhatikan betapa besarnya pengaruh gaji pokok yang diterima karyawan, pentingnya kenaikan gaji sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawannya karena kepuasan kerja yang diharapkan karyawan telah terpenuhi dengan baik.

Variabel bayaran insentif juga terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan walaupun bukan pengaruh yang dominan namun variabel ini perlu diperhatikan juga sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan besarnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Besarnya bayaran insentif yang diberikan kepada karyawan seperti pemberian uang lembur, atau bonus, dan premi kepada karyawan sebaiknya lebih kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain, hal ini untuk mempertahankan para karyawan yang sekarang, menjamin keadilan dan menghargai perilaku yang diinginkan.

Bayaran di luar jam kerja yang dipandang sebagai program tunjangan yang memberikan kesempatan bagi karyawan yang terpisah dari pekerjaan, juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bayaran di luar jam kerja dapat dipenuhi oleh pihak Rumah Sakit Umum daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo dengan cara memberikan cuti hamil, tunjangan hari raya dan lain-lain. Dengan terpenuhinya kebutuhan bayaran di luar jam kerja ini juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang nantinya memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Program proteksi yang meliputi pemberian asuransi kesehatan, asuransi jiwa oleh pihak Rumah Sakit terhadap karyawan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Program yang memberi jaminan perlindungan kerja bagi tenaga kerjanya sebagai tunjangan pengganti pendapatan yang dilakukan oleh RSUD Wates di Kulon Progo telah mampu memberikan rasa aman dan karyawan merasa terjamin apabila disaat tertentu ada bahaya yang mau tidak mau harus dihadapi karyawan misalnya penyakit, cedera dan lain-lain. Sehingga implikasinya kinerja karyawan akan semakin meningkat , sehingga akan memperoleh kepuasan kerja.

Dan disamping memperhatikan gaji pokok, bayaran insentif, bayaran di luar jam kerja serta adanya program proteksi , pihak Rumah Sakit Umum Daerah Wates di Kulon Progo juga perlu memperhatikan fasilitas guna menunjang kenyamanan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya dengan cara memberikan ruang kerja yang memadai bagi karyawan, pemberian fasilitas pendidikan yang nantinya akan menunjang peningkatan karir karyawan serta fasilitas-fasilitas lain yang dibutuhkan karyawan guna meningkatkan kualitas kerja mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan uji koefisien regresi secara serentak menyatakan bahwa variabel gaji pokok, bayaran insentif, bayaran di luar jam kerja, program proteksi dan fasilitas berpengaruh secara serentak terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo. Sedangkan besarnya kontribusi kedua variabel bebas tersebut sebesar 58,6% dan sisanya 41,4% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi yang terdiri dari Gaji Pokok, Bayaran Insentif, Bayaran di luar Jam Kerja, Program Proteksi dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo . Artinya bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa gaji pokok, bayaran intensif, bayaran diluar jam kerja, program proteksi dan fasilitas maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi dan ini mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja.
3. Terdapat hubungan yang kuat sebesar 76,5% antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada RSUD Wates Kulon Progo.

Progo. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien Multipel R sebesar 0,765 yang nilainya mendekati angka 1. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya.

4. Variabel gaji pokok merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates di Kulon Progo. Artinya kontribusi terbesar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah variabel gaji pokok. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta terbesar yaitu sebesar 0,307.

5.2. Saran

1. Sebaiknya pihak rumah sakit dalam menetapkan gaji karyawan harus disesuaikan dengan kinerja karyawan, lama bekerja, tingkat keahlian, pengalaman dan potensi karyawan. Hal ini penting karena kesesuaian gaji yang diterima karyawan akan menimbulkan kepuasan karyawan dan implikasinya kinerjanya semakin meningkat. Selain itu karyawan juga diberi kesempatan untuk meningkatkan prestasinya dengan memberikan upah yang insentif bagi karyawan yang berprestasi.
2. Pihak perusahaan harus memperhatikan program tunjangan karyawan dengan memberikan upah tambahan bagi karyawan yang lembur, terutama di bagian UGD, dimana karyawan pada bagian ini dibutuhkan kerja yang ekstra untuk menangani pasien sehingga mereka bekerja

hingga di luar jam kerjanya. Program tunjangan karyawan rutin seperti hari besar dan cuti hamil, asuransi kesehatan, maupun asuransi jiwa harus dipertahankan pelaksanaannya, sehingga karyawan akan merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak merasa was-was terhadap resiko kerja yang dijalaninya.

3. Pihak rumah sakit harus memperhatikan fasilitas karyawan, seperti ruang kerja yang masih sempit, terutama pada bagian informasi dimana penataan ruangan yang masih kurang rapi. Fasilitas rumah sakit yang perlu diperhatikan juga adalah adanya kendaraan inventaris, mengingat karyawan yang bekerja di RSUD Wates sebagian karyawan berdomisili jauh dari lokasi rumah sakit, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.