

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Singkat Rumah Sakit Arsani Sungailiat

Rumah Sakit Arsani merupakan Rumah Sakit swasta di kota Sungailiat. Rumah Sakit Arsani sebelumnya bernama Rumah Sakit Almah. Rumah Sakit ini merupakan Rumah Sakit rujukan type C dengan kapasitas 90 tempat tidur. Rumah Sakit Arsani beralamat di jalan Air kenanga kelurahan Kenanga kecamatan sungailiat. Lokasi Rumah Sakit Arsani dipinggir jalan raya antara Sungailiat dengan pangkalpinang, yang berada dipertengahan dua kota tersebut akan memudahkan masyarakat untuk menjangkaunya dengan kendaraan pribadi maupun kendaraan umum. Dengan menyelenggarakan pelayanan melalui upaya yang *preventif, kuratif, rehabilitative*, baik fisik maupun mental. Rumah Sakit Arsani menjunjung tinggi nilai luhur dan etika profesi yang mengutamakan kepentingan pasien berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, mengutamakan kesehatan masyarakat hari ini maupun masa yang akan datang, dan mengupayakan budaya mencegah penyakit selalu lebih baik daripada pengobatan.

4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Arsani

Visi adalah pernyataan yang menjabarkan hal-hal yang hendak diwujudkan untuk waktu mendatang, sedangkan misi adalah kumpulan

pernyataan yang mencerminkan hal-hal yang tengah atau hendak dijalankan atau dicapai dalam waktu dekat (Arman, 2008). Adapun visi dan misi dari Rumah Sakit Arsani Sungailiat :

4.1.2.1 Visi

Sebuah konsep atau pemikiran yang diaplikasikan dalam bentuk kebijakan yang akan dicapai dimasa mendatang dengan mempertimbangkan peluang, hambatan dan potensi yang dipaparkan menjadi visi. Menurut Arman (2008:2), visi adalah pernyataan yang menjabarkan hal-hal yang hendak diwujudkan untuk waktu mendatang. Maka visi Rumah Sakit Arsani Sungailiat adalah **“Menjadikan Rumah Sakit yang memberikan pelayanan yang berkualitas dan paripurna kepada semua lapisan masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menuju derajat kesehatan yang optimal”**.

4.1.2.2 Misi

Misi adalah kumpulan pernyataan yang mencerminkan hal-hal yang tengah atau hendak dijalankan atau dicapai dalam waktu dekat (Arman, 2008:2). Untuk mewujudkan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan Misi Rumah Sakit Arsani adalah :

1. Menjadi yang terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna, holistik, profesional, bermutu dan terpercaya serta terjangkau oleh semua lapisan masyarakat dalam upaya mningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

2. Menjadi pusat rujukan dengan pelayanan unggul dengan menyediakan SDM Medis dan Non Medis yang profesional dan memiliki kompetensi dibidangnya serta menyediakan sarana prasarana yang mendukung tata pelaksanaan pelayanan
3. Membentuk paradigma budaya melayani dalam pelayanan prima bagi setiap karyawan Rumah Sakit Arsani dengan prinsip dapat dipercaya (*reliability*), responsif (*responsiveness*), buat pelanggan merasa dihargai (*make customer feel value*) empati dan kompeten (*competency*)
4. Pembangunan Rumah Sakit Arsani diharapkan dapat mengembangkan kesempatan kerja bagi masyarakat yang ada diwilayah Kabupaten Bangka dan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada umumnya sehingga tingkat pendapatan dan kesejahteraan masyarakat meningkat
5. Dengan pembangunan Rumah Sakit ini diharapkan mampu menjadikan Kabupaten Bangka menjadi wilayah perkotaan, sehingga menambah pusat pertumbuhan baru bagi masyarakat desa yang ada disekitarnya

4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Arsani Sungailiat

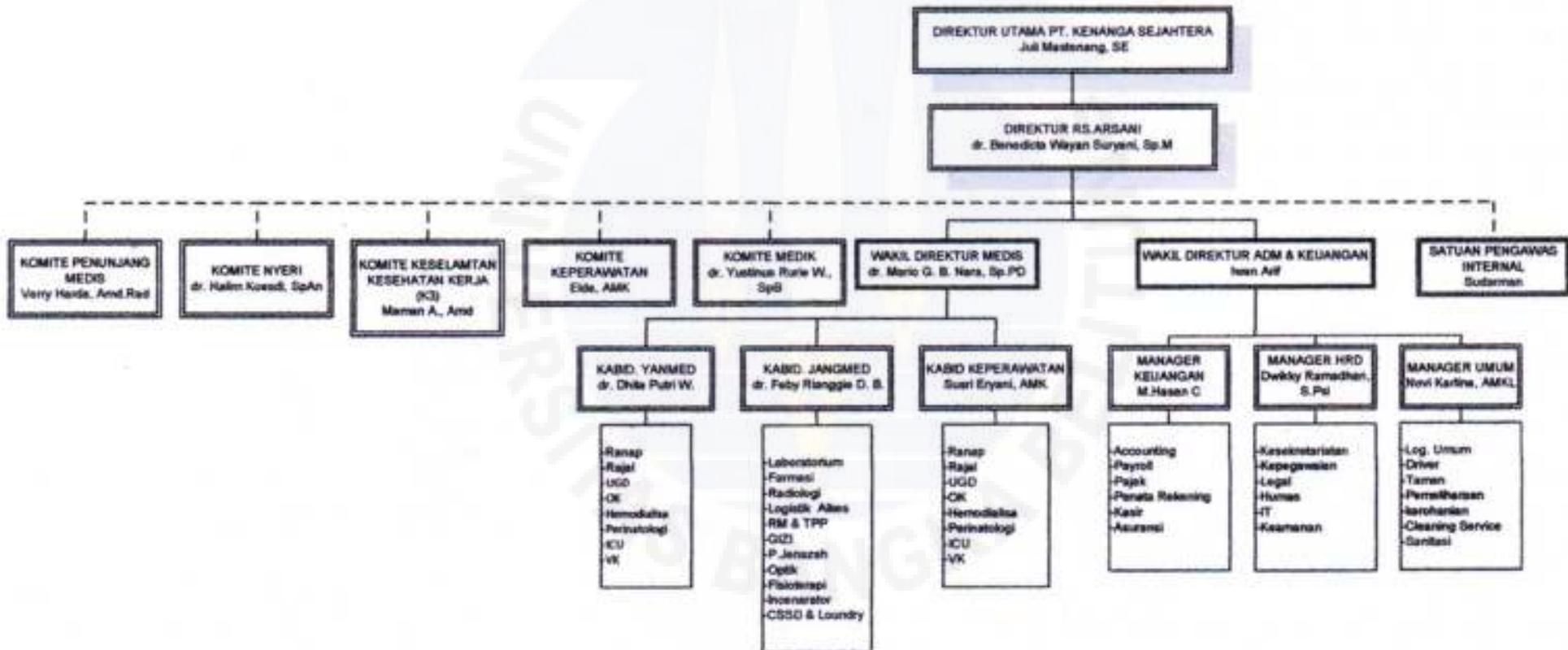
Dalam organisasi, organisasi harus mampu membentuk struktur organisasi yang jelas dan mampu diperlihatkan dalam sebuah bagan. Dalam struktur organisasi berisi kerangka antara hubungan satu-satuan organisasi didalamnya terdapat pejabat tugas, dan wewenang yang masing-masing mempunyai peran yang pening dalam kesatuan yang utuh yang bertujuan untuk dapat dijadikan sebaik mungkin.

Adapun struktur organisasi Rumah Sakit Arsani Sungailiat adalah sebagai berikut :



Gambar IV.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Arsani Sungailiat

Rumah Sakit Arsani dipimpin oleh seorang direktur dengan susunan organisasi berdasarkan SK direktur PT. Kenanga Sejahtera No : 04/Dirut-SK/X/2015.



4.2 Hasil Deskriptif Penelitian

4.2.1 Hasil Deskriptif Karakteristik Penelitian Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Arsani berjumlah 146 responden. Dari kuesioner yang disebarakan pada responden dihasilkan gambaran karakteristik responden :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden Rumah Sakit Arsai Sungailiat berjumlah yaitu 146 reponden yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki yang berjumlah yaitu 63 orang dan perempuan berjumlah 83 orang. Berikut tabel IV.1 adalah tabel jumlah Responden berdasarkan jenis kelamin :

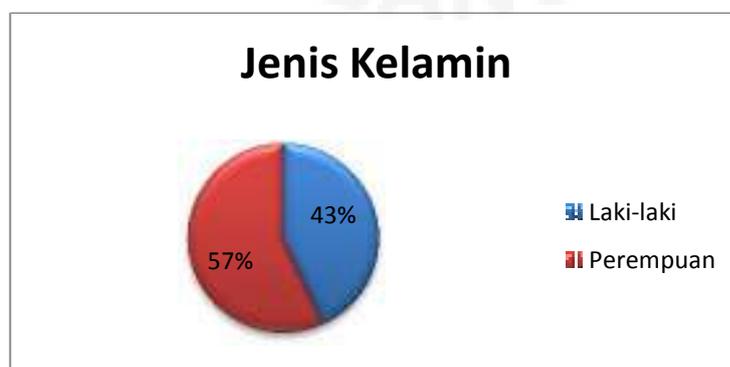
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	63	43%
2.	Perempuan	83	57%
	Jumlah	146	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Selain tabel diatas, disajikan juga gambar diagram *pie* hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berikut gambar IV.2 hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Gambar IV.2 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan tabel IV.1 dan gambar IV.2 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak yaitu berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 83 responden (57%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak didominasi berjenis kelamin perempuan dari pada responden berjenis laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

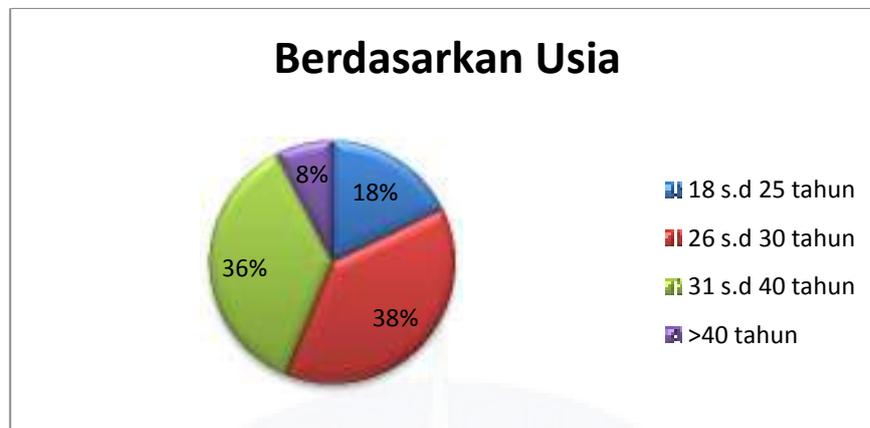
Responden Rumah Sakit Arsani Sungailiat berjumlah yaitu 146 reponden yang terdiri dari usia 18 – 25 tahun sebanyak 26 orang, usia 26 – 30 tahun sebanyak 56 orang, dan usia 31 – 40 tahun sebanyak 53 orang serta responden yang berusia >40 tahun sebanyak 11 orang. Berikut tabel IV.2 adalah tabel jumlah Responden berdasarkan usia :

Tabel IV.2 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18 s.d 25 tahun	26	17.8%
2	26 s.d 30 tahun	56	38.4%
3	31 s.d 40 tahun	53	36.3%
4	>40 tahun	11	7.5%
Jumlah		146	100%

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Selain tabel diatas, disajikan juga gambar diagram *pie* hasil karakteristik responden berdasarkan usia. Berikut gambar IV.3 hasil karakteristik responden berdasarkan usia :

Gambar IV.3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.2 dan gambar IV.3 dapat disimpulkan bahwa responden bahwa yang paling banyak yaitu berusia 26 – 30 tahun sebanyak 38.4% dan 31 - 40 sebanyak 36.3% tahun. Hal ini dikarenakan karyawan Rumah Sakit Arsani lebih di dominasi oleh karyawan yang berusia 26 – 40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Responden Rumah Sakit Arsani Sungailiat berjumlah yaitu 146 responden yang terdiri dari responden dokter berjumlah 17 orang, responden paramedis berjumlah 60 orang, sedangkan responden penunjang medis berjumlah 29 orang, dan responden administrasi dan umum berjumlah 40 orang. Berikut tabel IV.3 adalah tabel jumlah Responden berdasarkan jabatan :

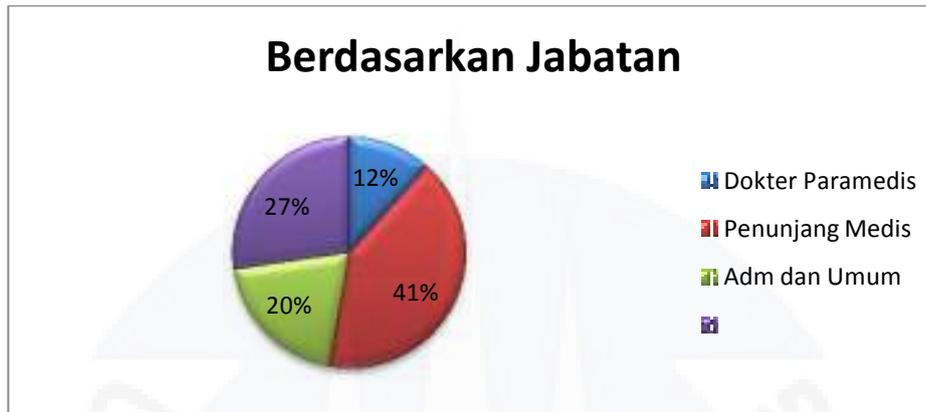
Tabel IV.3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Dokter	17	11.6%
2	Paramedis	60	41.1%
3	Penunjang Medis	29	19.9%
4	Adm dan Umum	40	27.4%
Jumlah		146	100%

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Selain tabel diatas, disajikan juga gambar diagram *pie* hasil karakteristik responden berdasarkan usia. Berikut gambar IV.4 hasil karakteristik responden berdasarkan jabatan :

Gambar IV.4 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan



Tabel IV.3 dan gambar IV.4 dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak yaitu reponden paramedis sebanyak 41.1%. Hal ini dikarenakan karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat lebih didominasi oleh paramedis.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden Rumah Sakit Arsai Sungailiat berjumlah yaitu 146 reponden yang terdiri dari responden yang berpendidikan SLTP berjumlah 2 orang, berpendidikan SLTA berjumlah 18 orang, berpendidikan D3 berjumlah 64 oang, berpendidikan S1 berjumlah 34 orang, sedangkan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 8 orang. Berikut tabel IV.4 adalah tabel jumlah Responden berdasarkan pendidikan :

Tabel IV.4 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTP	2	1.4%
2	SLTA	18	12.3%
3	D3	64	57.5%
4	S1	34	23.3%
5	S2	8	5.5%
Jumlah		146	100%

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Selain tabel diatas, disajikan juga gambar diagram *pie* hasil karakteristik responden berdasarkan usia. Berikut gambar IV.5 hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan :

Gambar IV.5 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada tabel IV.4 dan gambar IV.5 dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak yaitu responden yang berpendidikan D3 sebanyak 57.5%. Hal ini dikarenakan karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat lebih di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan D3.

4.2.2 Hasil Statistik Deskriptif

A. Variabel Pengawasan

Variabel Pengawasan terdiri dari enam indikator, yaitu standar kerja, masalah penyimpangan, syarat tugas, ketepatan pelaksanaan tugas, hasil kerja, tindakan perbaikan.

Tabel IV.5 Indikator Standar kerja

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Saya bekerja berdasarkan standar kerja	STS TS RR S SS	- 4 41 77 24	- 8 123 308 120	- 2.7% 28.1% 52.7% 16.4%	3.83
Jumlah		146	559	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.5 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator standar kerja dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 69,1% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.83 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa karyawan Rumah Sakit Arsani bekerja berdasarkan standar kerja.

Tabel IV.6 Indikator Masalah Penyimpangan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Dengan adanya pengawasan, masalah penyimpangan dapat diketahui	STS TS RR S SS	- 4 25 85 32	- 8 75 340 160	- 2.7% 17.1% 58.2% 21.9%	3.99
Jumlah		146	583	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.6 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator masalah penyimpangan dengan distribusi jawaban

responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 80.1% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.99 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa masalah penyimpangan Rumah Sakit Arsani dapat diketahui.

Tabel IV.7 Indikator Syarat Tugas

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu memenuhi syarat tugas sesuai dengan prosedur	STS	-	-	-	4.10
	TS	3	6	2.1%	
	RR	27	81	18.5%	
	S	68	272	46.6%	
	SS	48	240	32.9%	
Jumlah		146	599	100%	

Sumber : Data primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.7 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator syarat tugas dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 79.5% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.10 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa karyawan Rumah Sakit Arsani memenuhi syarat tugas sesuai dengan prosedur.

Tabel IV.8 Indikator Ketepatan Pelaksanaan Tugas

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan aturan yang dibuat oleh pimpinan	STS	-	-	-	3.86
	TS	3	6	2.1%	
	RR	39	117	26.7%	
	S	80	320	54.8%	
	SS	24	120	16.4%	
Jumlah		146	563	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.8 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator ketepatan pelaksanaan tugas dengan distribusi

jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 71.2% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.86 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa karyawan Rumah Sakit Arsani melaksanakan tugas sesuai dengan aturan pimpinan.

Tabel IV.9 Indikator Hasil Kerja

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Pimpinan melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan	STS TS RR S SS	- 4 23 82 87	- 8 69 328 435	- 2.7% 15.8% 56.2% 25.3%	4.04
Jumlah		146	840	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.9 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator hasil kerja dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 81.5% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.04 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa pimpinan menilai hasil kerja karyawan Rumah Sakit Arsani.

Tabel IV.10 Indikator Tindakan Perbaikan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu memperbaiki pekerjaan dengan segera setelah pimpinan melakukan penilaian	STS TS RR S SS	- 5 24 87 30	- 10 72 348 150	- 3.4% 16.4% 59.6% 20.5%	3.97
Jumlah		146	580	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.10 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator tindakan perbaikan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju

yaitu sebesar 80.1% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.97 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa karyawan Rumah Sakit Arsani memperbaiki pekerjaan dengan segera.

Tabel IV.11 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Pengawasan

Variabel	Item	Mean	Kategori
Pengawasan	X1.1	3.83	Tinggi
	X1.2	3.99	Tinggi
	X1.3	4.10	Tinggi
	X1.4	3.86	Tinggi
	X1.5	4.04	Tinggi
	X1.6	3.97	Tinggi
Jumlah		3.96	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.11 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel pengawasan masuk kedalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.96, dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41-4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

B. Variabel Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi terdiri dari sembilan indikator yaitu hubungan antar karyawan, tingkat kedisiplinan, pengharapan, dorongan, penggunaan teknologi, teknologi relatif baik, kebisingan, keamanan kerja, dan lingkungan kondusif.

Tabel IV.12 Indikator Hubungan Antar Karyawan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Ketika ada kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, antar karyawan saling membantu	STS TS RR S SS	- 5 32 82 27	- 10 96 328 135	- 3.4% 21.9% 58.2% 18.7%	3.90
Jumlah		146	569	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.12 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator hubungan antar karyawan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 76.9% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.90 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa antar karyawan Rumah Sakit Arsani saling membantu ketika ada kesulitan.

Tabel IV.13 Indikator Tingkat Kedisiplinan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja	STS	-	-	-	3.87
	TS	4	8	2.7%	
	RR	31	93	21.2%	
	S	91	364	62.3%	
	SS	20	100	13.7%	
Jumlah		146	565	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.13 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator tingkat kedisiplinan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 76% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.87 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa karyawan Rumah Sakit Arsani memiliki tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

Tabel IV.14 Indikator Pengharapan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Pimpinan saya, memberitahu apa yang diharapkan pada bagian kerja saya	STS	-	-	-	3.79
	TS	4	8	2.7%	
	RR	44	132	30.1%	
	S	77	308	52.7%	
	SS	21	105	14.4%	
Jumlah		146	553	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.14 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator pengharapan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 67.1% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.79 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa pimpinan memberitahu karyawan Rumah Sakit Arsani apa yang diharapkan dalam pekerjaan.

Tabel IV.15 Indikator Dorongan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Pimpinan saya, mendorong agar pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jadwal	STS	-	-	-	4.02
	TS	5	10	3.4%	
	RR	29	87	19.9%	
	S	70	280	47.9%	
	SS	42	210	28.8%	
Jumlah		146	587	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.15 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator dorongan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 76.7% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.02 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa pimpinan mendorong karyawan Rumah Sakit Arsani agar pekerjaan diselesaikan.

Tabel IV.16 Indikator Penggunaan Teknologi

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Penggunaan teknologi sangat penting dalam rangka peningkatan pelayanan Rumah Sakit Arsani Sungailiat	STS	-	-	-	4.12
	TS	4	8	2.7%	
	RR	26	78	17.8%	
	S	64	256	43.8%	
	SS	52	260	35.6%	
Jumlah		146	602	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.16 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator penggunaan teknologi dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 79.4% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.12 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa penggunaan teknologi sangat penting di Rumah Sakit Arsani.

Tabel IV.17 Indikator Teknologi Relatif Baik

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Sumber daya manusia yang dimiliki Rumah Sakit Arsani saat ini mempunyai kemampuan operasional bermuatan teknologi relatif baik	STS TS RR S SS	- 4 12 104 26	- 8 36 416 130	- 2.7% 8.2% 71.2% 17.8%	4.04
Jumlah		146	590	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.17 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator teknologi relatif baik dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 89% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.04 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa karyawan Rumah Sakit Arsani mempunyai kemampuan operasional bermuatan teknologi relatif baik.

Tabel IV.18 Indikator Kebisingan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Kebisingan dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan	STS TS RR S SS	- 4 25 77 40	- 8 75 308 200	- 2.7 17.1 52.7 27.4	4.05
Jumlah		146	591	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.18 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator kebisingan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 80.1% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.05 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa kebisingan dapat mempengaruhi karyawan Rumah Sakit Arsani dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel IV.19 Indikator Keamanan Kerja

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Faktor keamanan kerja sangat penting bagi karyawan	STS TS RR S SS	- 4 22 81 39	- 8 66 324 195	- 2.7% 15.1% 55.5% 26.7%	4.05
Jumlah		146	593	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.19 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator keamanan kerjadengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 82.2% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.05 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa keamanan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani sangat penting.

Tabel IV.20 Indikator Lingkungan Kondusif

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu karyawan untuk berprestasi	STS TS RR S SS	- 5 19 85 36	- 10 57 340 180	- 4.1% 13.0% 58.2% 24.7%	4.03
Jumlah		146	587	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.20 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator lingkungan kondusif dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 82.9% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.03 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa dengan lingkungan kerja Rumah Sakit Arsani yang kondusif membantu karyawan untuk berprestasi.

Tabel IV.21 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Item	Mean	Kategori
Iklim Organisasi	X2.1	3.90	Tinggi
	X2.2	3.87	Tinggi
	X2.3	3.79	Tinggi
	X2.4	4.02	Tinggi
	X2.5	4.12	Tinggi
	X2.6	4.04	Tinggi
	X2.7	4.05	Tinggi
	X2.8	4.06	Tinggi
	X2.9	4.03	Tinggi
Rata-rata		3.98	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, peneliti 2017

Pada tabel IV.21 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel iklim organisasi masuk kedalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.98, dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41-4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

C. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari sepuluh indikator yaitu kemampuan, kebebasan, sistem upah, promosi, temperatur (suhu), cahaya, rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan, perilaku atasan, isi pekerjaan, tuntutan pekerjaan.

Tabel IV.22 Indikator Kemampuan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Pekerjaan yang diberikan saat ini, sesuai dengan kemampuan saya	STS	-	-	-	3.86
	TS	3	6	2.1%	
	RR	38	144	26%	
	S	81	324	55.5%	
	SS	24	120	16.4%	
Jumlah		146	594	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.22 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator kemampuan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 71.9% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.86 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan Rumah Sakit Arsani

Tabel IV.23 Indikator Kebebasan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
saya puas dengan kebebasan untuk melakukan apa yang harus saya lakukan sesuai dengan yang saya inginkan dalam menjalankan pekerjaan	STS	-	-	-	3.91
	TS	5	10	3.4%	
	RR	30	90	20.5%	
	S	84	336	57.5%	
	SS	27	135	18.5%	
Jumlah		146	571	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.23 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator kebebasan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 76% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.91 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa Rumah Sakit Arsani memberikan kebebasan kepada karyawan dalam bekerja.

Tabel IV.24 Indikator Sistem Upah

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Saya puas dengan upah yang diberikan oleh Rumah Sakit Arsani	STS	-	-	-	
	TS	4	8	2.7%	3.94
	RR	29	87	19.9%	
	S	85	340	58.2%	
	SS	28	140	19.2%	
Jumlah		146	575	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.24 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator sistem upah dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 77.4% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.94 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa karyawan Rumah Sakit Arsani puas dengan upah yang diberikan.

Tabel IV.25 Indikator Promosi

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Rumah Sakit Arsani memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi	STS	-	-	-	
	TS	5	10	3.4%	3.82
	RR	41	123	28.1%	
	S	75	300	51.4%	
	SS	25	125	17.1%	
Jumlah		146	558	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.25 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator promosi dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 68.5% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.82 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa karyawan Rumah Sakit Arsani dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Tabel IV.26 Indikator Temperatur (suhu)

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Temperatur (suhu)	STS	-	-	-	
diruang kerja saya	TS	2	4	1.4%	4.00
saat ini sudah	RR	33	99	22.6%	
memadai	S	74	296	50.7%	
	SS	37	185	25.3%	
Jumlah		146	584	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.26 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator temperatur (suhu) dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 76% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.00 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa temperatur (suhu) Rumah Sakit Arsani sudah memadai.

Tabel IV.27 Indikator Cahaya

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Pencahayaan	STS	-	-	-	
Rumah Sakit	TS	4	8	2.7%	4.03
Arsani sudah	RR	32	96	21.9%	
baik	S	65	260	44.5%	
	SS	45	225	30.8%	
Jumlah		146	589	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.27 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator cahaya dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 75.3% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.03 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa pencahayaan Rumah Sakit Arsani sudah baik.

Tabel IV.28 Indikator Rekan Sekerja yang Ramah dan Menyenangkan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Hubungan antar karyawan selama ini sudah baik	STS TS RR S SS	- 3 27 65 51	- 6 81 260 255	- 2.1% 18.5% 44.5% 34.9%	4.12
Jumlah		146	602	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.28 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 74.9% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.12 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa hubungan karyawan Rumah Sakit Arsani sudah baik.

Tabel IV.29 Indikator Perilaku Atasan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Perilaku atasan kepada bawahan selama ini sudah baik	STS TS RR S SS	- 9 23 81 33	- 18 69 324 165	- 6.2 15.8 55.5 22.6	3.95
Jumlah		146	576	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.29 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator perilaku atasan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 78.1% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.95 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa perilaku atasan kepada karyawan Rumah Sakit Arsani sudah baik.

Tabel IV.30 Indikator Isi Pekerjaan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Saya puas dengan isi pekerjaan yang ditawarkan, sesuai dengan harapan saya	STS TS RR S SS	- 4 29 72 41	- 8 87 288 205	- 2.7% 19.9% 49.3% 28.1%	4.03
Jumlah		146	588	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.30 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator isi pekerjaan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 77.4% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 4.03 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa isi pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan Rumah Sakit Arsani.

Tabel IV.31 Tuntutan Pekerjaan

Item	Skala	Jumlah	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik	STS TS RR S SS	- 9 50 67 20	- 18 150 268 100	- 6.2 34.2 45.9 13.7	3.67
Jumlah		146	536	100%	

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.31 merupakan tabel yang merangkum seluruh tanggapan responden bahwa indikator tuntutan pekerjaan dengan distribusi jawaban responden didominasi oleh jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 59.6% dan menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk item pernyataan sebesar 3.67 yang berarti termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti responden setuju bahwa karyawan Rumah Sakit Arsani memenuhi tuntutan pekerjaan.

Tabel IV.32 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item	Mean	Kategori
Kepuasan Kerja	Y1.1	3.86	Tinggi
	Y1.2	3.91	Tinggi
	Y1.3	3.94	Tinggi
	Y1.4	3.82	Tinggi
	Y1.5	4.00	Tinggi
	Y1.6	4.03	Tinggi
	Y1.7	4.12	Tinggi
	Y1.8	3.95	Tinggi
	Y1.9	4.03	Tinggi
	Y1.10	3.67	Tinggi
Rata-rata		3.93	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.32 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja masuk kedalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.93 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41-4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

4.2.3 Rekapitulasi deskriptif Variabel

Pengolahan data rekapitulasi nilai rata-rata analisis statistik deskriptif dari setiap item variabel pengawasan, iklim organisasi dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel IV.33 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Variabel

No	Variabel	Rata-rata	Kategori Penilaian
1.	Pengawasan	3,96	Tinggi
2.	Iklim Organisasi	3,98	Tinggi
3.	Kepuasan kerja	3,93	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.33 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengawasan (X1) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,96 dan variabel iklim organisasi (X2) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,98 serta variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,93.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif variabel pengawasan, iklim organisasi dan kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa pengawasan yang dilakukan kepada karyawan sudah optimal dan baik dan iklim organisasi juga sudah kondusif, serta kepuasan kerja karyawan tinggi dan memuaskan.

4.2.4 Hasil Analisis Data

4.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid yaitu nilai indeks validitasnya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} dicari dari signifikan 5% dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 146 dengan signifikan 0,05 sehingga didapatkan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.34 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Pengawasan (X1)	X1.1	0.506	0.1614	Valid
	X1.2	0.645	0.1614	Valid
	X1.3	0.601	0.1614	Valid
	X1.4	0.534	0.1614	Valid
	X1.5	0.553	0.1614	Valid
	X1.6	0.544	0.1614	Valid
Iklim Organisasi (X2)	X2.1	0.528	0.1614	Valid
	X2.2	0.587	0.1614	Valid
	X2.3	0.506	0.1614	Valid
	X2.4	0.570	0.1614	Valid
	X2.5	0.529	0.1614	Valid
	X2.6	0.303	0.1614	Valid
	X2.7	0.616	0.1614	Valid
	X2.8	0.378	0.1614	Valid
	X2.9	0.318	0.1614	Valid

Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0.405	0.1614	Valid
	Y1.2	0.552	0.1614	Valid
	Y1.3	0.579	0.1614	Valid
	Y1.4	0.482	0.1614	Valid
	Y1.5	0.573	0.1614	Valid
	Y1.6	0.526	0.1614	Valid
	Y1.7	0.556	0.1614	Valid
	Y1.8	0.387	0.1614	Valid
	Y1.9	0.587	0.1614	Valid
	Y1.10	0.492	0.1614	Valid

Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan data dari tabel IV.34 dimana pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan atau pernyataan mendapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

4.2.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2013:47). Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.35 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Alpha	Keterangan
Pengawasan	X1	0.696	Reliabel
Iklm Organisasi	X2	0.670	Reliabel
Kepuasan Kerja	Y1	0.774	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Pada tabel IV.35 dimana hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$, sehingga

dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau handal.

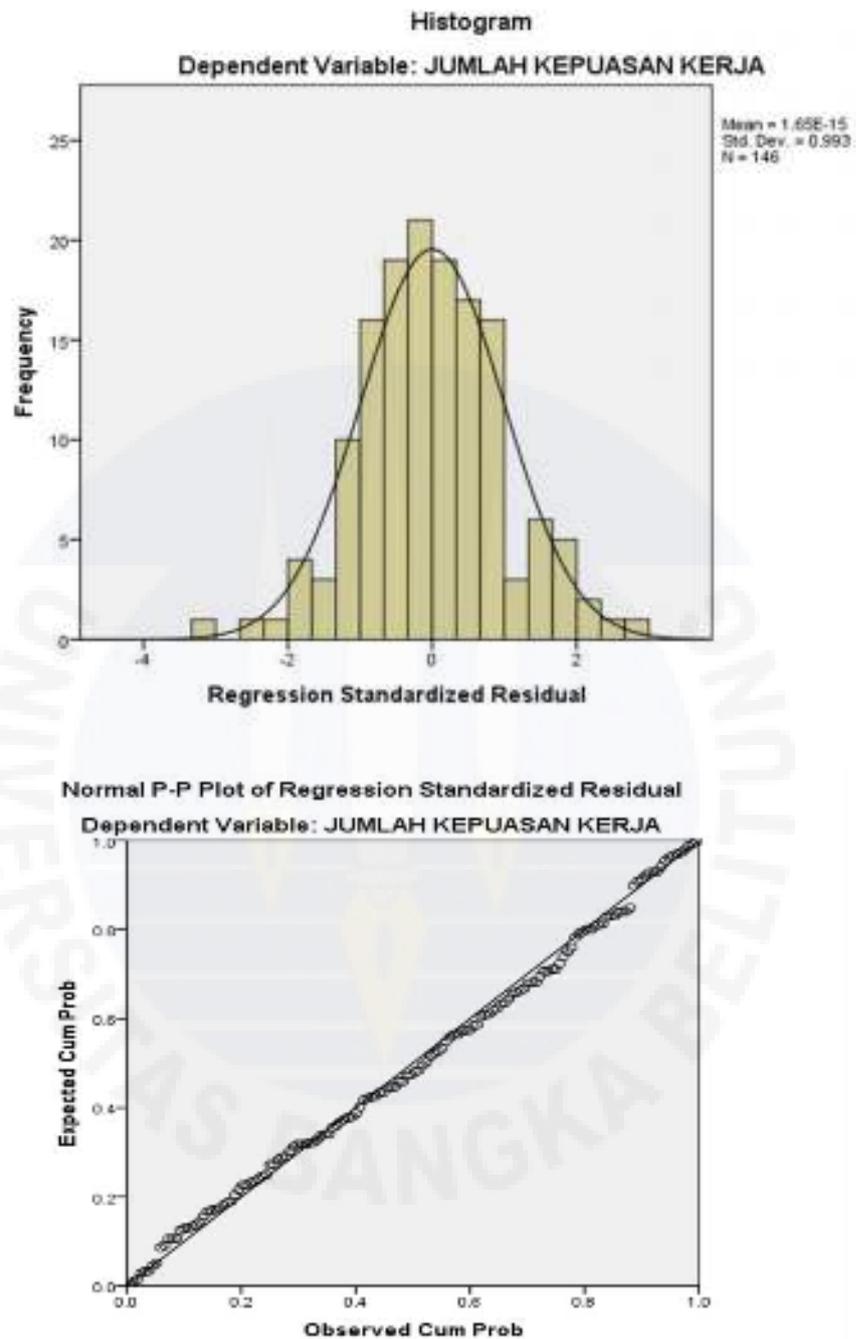
4.2.4.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat grafik histogram dan grafik p-p plot, dimana jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan melihat grafik histogram dan p-p plot, untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi juga dapat dilihat dari uji statistik yaitu dengan melakukan uji kolmogorov-smirnov dan shapiro-wilk, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

- 1. Uji Normalitas Berdasarkan Analisis Histogram dan P-P Plot**

Gambar IV.6 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data SPSS diolah peneliti, 2017

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada pada gambar IV.6 yang dihasilkan responden dapat diketahui bahwa tampilan grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dan pada grafik normal, P-P *plot of*

regression standardized residual juga memberikan pola distribusi normal, karena terlihat titik-tik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis lurus diagonal, maka dapat disimpulkan kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Normalitas Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk

Tabel IV.36 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		146
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.56275186
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.041
	Negative	-.036
Test Statistic		.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data SPSS diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.36 menunjukkan hasil uji normalitas yang dihasilkan reponsen bahwa nilai signifikansi pada kolmogorov-smirnov sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa data menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* berkisar antara 0-1 maka dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas dan jika nilai *variance inflation factor* (VIF) berkisar antara 1-10 maka dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikolinieritas :

Tabel IV.37 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengawasan	0,793	1,260	Tidak multikolinearitas
Iklim organisasi	0,793	1,260	Tidak multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.37 dapat diketahui hasil uji multikolinearitas yang dihasilkan responden dapat diketahui bahwa perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* yang berada pada kisaran 0-1 maka berarti dalam penelitian ini tidak terjadi masalah dalam uji multikolinearitas. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari kedua variabel bebas yang diuji nilai VIF berkisar antara 1-10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

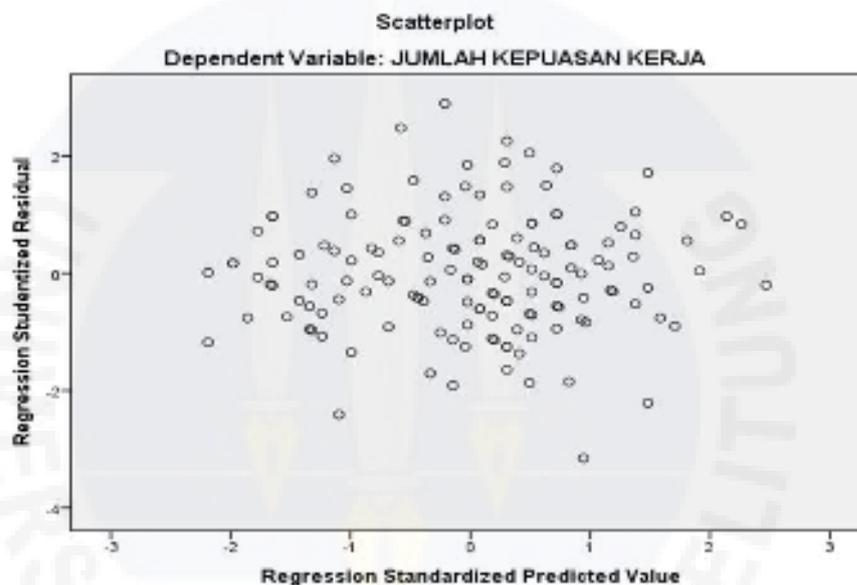
c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot, apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y

maka tidak terjadi heterokedastisitas. Selain itu untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas juga dapat melalui pengujian statistik melalui uji Glejser, dimana jika variabel independen menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Uji Heterokedastisitas Berdasarkan Analisis Grafik Scatterplot

Gambar IV.7 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar IV.7 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

b. Uji Heterokedastisitas Berdasarkan Uji Glejser

Tabel IV.38 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.102	1.672		.659	.511
	TOTAL_X1	.031	.061	.048	.507	.613
	TOTAL_X2	.004	.048	.008	.088	.930

Sumber : Data SPSS diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.38 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas berdasarkan responden bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan X_1 sebesar 0,613 dan X_2 sebesar 0,930, dimana $> 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa responden menghasilkan nilai signifikansi pada variabel independen $> 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

4.2.4.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yaitu pengawasan (X_1), dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y_1).

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel pengawasan (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dilakukan dengan analisis regresi berganda untuk mempermudah perhitungan maka digunakan alat bantu program SPSS 22. Rekapitulasi hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.39 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std.Error	Beta
1	(Constant)	5.770	2.673	
	Pengawasan	.957	.098	.606
	Iklm Organisasi	.301	.076	.246

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan data pada tabel IV.39 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,770 + 0,957X_1 + 0,301X_2$$

Hasil analisis regresi berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang akan mudah dipahami sebagai berikut:

a. Konstanta 5,770

Artinya apabila pengawasan (X1) dan iklim organisasi (X2) sebesar 0, maka kepuasan kerja (Y) sebesar 5,770. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 5,770 apabila tidak ada pengaruh pengawasan (X1) dan iklim organisasi (X2).

b. Nilai Koefisien Regresi pengawasan (b_1) = 0,957

Berarti variabel pengawasan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,957 atau berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti jika pengawasan meningkat sebesar 3 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat tiga kali dari 0,957 atau sebesar 2,871. Sebaliknya jika pengawasan menurun sebesar 3 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 2,871.

c. Nilai Koefisien Regresi iklim organisasi (b_1) = 0,301

Berarti variabel iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,301 atau berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya jika variabel iklim organisasi meningkat sebesar 3 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat tiga kali dari 0,301 atau sebesar 0,903. Sebaliknya jika iklim organisasi menurun 3 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 0,903.

4.2.4.5 Uji Parsial atau Uji T

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana hipotesis alternatif diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Hasil pengolahan data menggunakan alat bantu program SPSS 22, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel IV.40 Hasil Analisis Uji t
Coefficient

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2.158	.033
	Pengawasan	9.751	.000
	Iklim Organisasi	3.960	.000

Sumber : Data SPSS diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel IV.40 tersebut dapat diketahui hasil *coefficient* melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , dimana untuk mencari t_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel, sedangkan k adalah banyaknya variabel independen. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Rumah Sakit Arsani yang berjumlah 146

responden, dengan $\alpha = 0,05$, maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1,976. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

H1 : Uji hipotesis pengawasan terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X_1 sebesar 9,751 lebih besar dari t_{tabel} 1,976 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan uraian tersebut menghasilkan nilai t_{hitung} untuk X_1 lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H_0 ditolak, berarti ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat.

H2 : Uji hipotesis iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X_2 sebesar 3,960 lebih besar dari t_{tabel} 1,976 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan uraian tersebut menghasilkan nilai t_{hitung} untuk X_2 lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H_0 ditolak, berarti ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat.

4.2.4.6 Uji Simultan atau Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana hipotesis alternatif diterima jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengolahan data menggunakan alat bantu program SPSS 22, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel IV.41 Hasil Analisis Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1224.239	2	612.119	91.916	,000 ^b
	Residual	952.316	143	6.650		
	Total	2176.555	142			

Sumber : Data SPSS diolah Peneliti, 2017

Hasil ANOVA melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , dimana untuk mencari F_{tabel} yaitu dengan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$, dimana $n =$ jumlah sampel sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat). Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat yang berjumlah 146 responden, maka didapatkan F_{tabel} sebesar 3,06. Berdasarkan tabel IV.41 dapat diketahui hasil perhitungan uji F responden menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 91,916. Ini berarti bahwa F_{hitung} 91,916 lebih besar dari F_{tabel} 3,06 dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa data yang diperoleh menghasilkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan

Ho ditolak, berarti ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani.

4.2.4.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi.

Angka koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Tabel IV.42 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.750 ^a	.562	.556	2.581

Sumber : Data SPSS diolah Peneliti, 2017

Dilihat dari tabel IV.42 koefisien determinasi (R^2) berdasarkan data responden menunjukkan angka *R Square* 0,562 atau 56,2% yakni berarti variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan dan iklim organisasi, sisanya 43,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengawasan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 56,2%.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan dan iklim organisasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian, maka dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

4.3.1 Gambaran Umum Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu pengawasan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat masuk dalam kategori tinggi yang berada pada interval 3,41 – 4,20.

Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang diajukan kepada responden yang diperoleh skor rata-rata yang dihasilkan variabel pengawasan (X_1) sebesar 3,96, variabel iklim organisasi sebesar 3,98 (X_2) sebesar dan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 3,93 di Rumah Sakit Arsani Sungailiat.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif tanggapan responden mendapatkan fakta bahwa variabel pengawasan masuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil skor rata-rata yang dihasilkan variabel pengawasan (X_1) sebesar 3,96 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Hal ini berarti pengawasan di Rumah Sakit Arsani Sungailiat masuk

kedalam kategori tinggi. Semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Arsani terhadap karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengawasan merupakan satu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan perusahaan untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Pengawasan menjadi sangat penting karena pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Setiap pengawasan yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para bawahannya, yaitu suasana kerja yang bersemangat dalam bekerja dan menjaga hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan atau karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya para karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya sangat tergantung terhadap pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dan bersemangat dalam memberikan jasa pelayanan yang terbaik untuk masyarakat di Rumah Sakit Arsani.

Hasil penelitian deskriptif tanggapan responden bahwa variabel iklim organisasi masuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil skor rata-rata yang dihasilkan variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 3,98 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Hal ini berarti iklim organisasi di Rumah Sakit Arsani Sungailiat masuk kedalam kategori tinggi. Apabila iklim organisasi di Rumah Sakit Arsani Sungailiat kondusif maka dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan.

Iklm organisasi yang kondusif dan nyaman mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan setia pada perusahaan. Iklm organisasi sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena iklim organisasi yang kondusif dan nyaman mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan setia pada perusahaan. Iklm organisasi yang nyaman dan kondusif juga membuat karyawan merasa senang dalam bekerja karena lingkungan kerja yang sehat.

Hasil deskriptif tanggapan responden bahwa variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil skor rata-rata yang dihasilkan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 3,93 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Arsani Sungailiat sudah puas dan terpenuhi. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu pengawasan yang baik dan iklim organisasi yang kondusif. Sesuai dengan teori As'ad dalam Novia Badiatul (2014:3) yang menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : kesempatan untuk maju, keamanan, gaji/upah, perusahaan dan manajemen yang baik, pengawasan atau supervisi instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas lainnya.

Dari kedua hal diatas, semua komponen baik itu pengawasan dan iklim organisasi yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan menjumlahkan keseluruhan variabel yaitu pengawasan (X1), iklim organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Y), maka didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,95 berdasarkan tanggapan responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas dan terikat dalam kategori tinggi di Rumah Sakit Arsani Sungailiat. Hal ini berarti semua variabel dinyatakan tinggi berdasarkan indikator-indikator dari dimensi variabel bebas dan terikat.

4.3.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Admosudirjo dalam Andri dan Endang (2015:63) mengatakan bahwa pada pokoknya pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama pengawasan adalah untuk menjamin agar apa yang telah ditetapkan untuk segala kegiatan yang dijalankan dapat tercapai. Maka dari itu, dengan diterapkan pengawasan yang baik dan sesuai dengan SOP, tentunya karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman dan dalam melayani masyarakat untuk berobat atau pelayanan bagi pasien yang menginap di Rumah Sakit Arsani akan merasa senang dengan pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Arsani.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan diuji secara parsial terhadap

kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat menghasilkan uji t_{hitung} sebesar 9,751 lebih besar dari t_{tabel} 1,976 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien pengawasan sebesar 0,957. Dalam hal ini berarti jika pengawasan meningkat sebesar 3 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat tiga kali dari 0,957 atau sebesar 2,871. Sebaliknya jika pengawasan menurun sebesar 3 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 2,871. Nilai koefisien regresi tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif antara pengawasan dan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat. Dalam hal ini berarti hipotesis pertama atau H1 dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat, atau sebaliknya semakin kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pengawasan. Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting karena kepuasan kerja

karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja. Selain itu karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dan melayani masyarakat dengan ramah serta selalu bersikap baik. Seorang karyawan yang mempunyai pengawasan dalam bekerja dengan baik. Maka akan mendapatkan hasil yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengawasan yang dilakukan pimpinan disetiap organisasi dapat diterapkan dengan baik maka hasil akhirnya dapat menguntungkan organisasi, dimana organisasi akan mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan yang akan didapatkan karyawan adalah karyawan dapat bekerja dan melayani dengan baik. Dengan demikian karyawan akan selalu mempunyai sikap baik dan berusaha untuk bekerja dengan lebih baik. Bila pengawasan sesuai dengan rencana dan mengikuti standar, maka dari itu pengawasan harus dilaksanakan seefektif mungkin agar karyawan merasa puas dan tidak tertekan dengan adanya pengawasan yang baik selama karyawan bekerja.

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan Novia Badiatul Munawaroh (2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” secara parsial dan simultan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat dikarenakan pengawasan dilakukan sesuai dengan

SOP yang menjadikan karyawan dalam puas bekerja tanpa rasa takut, khawatir dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

4.3.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tanggapan responden, iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3.98 dan hasil penelitian uji parsial diperoleh t_{hitung} untuk X_2 sebesar 3,960 lebih besar dari t_{tabel} 1,976 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05, sehingga variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,301. Dalam hal ini berarti jika iklim organisasi bernilai 3 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat 3 kali dari 0,301 yaitu sebesar 0,903. Sebaliknya jika iklim organisasi menurun 3 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 0,903. Nilai koefisien regresi tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim organisasi Rumah Sakit Arsani, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat. Dan sebaliknya jika iklim organisasi kurang kondusif di Rumah

Sakit Arsani maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat.

Iklm organisasi sangat berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sehingga organisasi selalu berusaha meningkatkan iklim yang kondusif bagi karyawannya. Iklim yang kondusif akan mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan internal atau lingkungan psikologi yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pentingnya iklim organisasi yang mendukung dalam terpenuhinya kepuasan kerja karyawan, maka perlu dilakukan dalam memelihara iklim organisasi yang kondusif. Karena dengan kondisi iklim organisasi yang baik, maka kepuasan kerja akan tetap terpelihara dan terpenuhi.

Iklm organisasi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi merupakan persepsi suasana, tekad dan harapan karyawan dengan dituntut oleh sistem yang mempengaruhi karyawan untuk bertindak atau bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugas dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Menurut Lunebug dan Ornstein dalam Reflita (2014:67) mengemukakan bahwa iklim organisasi ialah suatu kualitas lingkungan total dalam suatu organisasi yang ditunjukkan dengan bermacam-macam sifat antara lain : terbuka, sibuk, hangat, santai,

informal, dingin, interpersonal, bermusuhan, kaku, dan tertutup. Dengan bermacam-macam sifat dalam organisasi, hal ini menjadi pentingnya menciptakan suasana iklim organisasi yang nyaman untuk tetap menjaga kualitas pelayanan Rumah Sakit Arsani kepada masyarakat.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Reflita (2014) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja” diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan data diatas, bahwa variabel iklim organisasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat dikarenakan iklim organisasi kondusif yang mendukung dan sesuai dengan harapan karyawan yang membuat karyawan nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan.

4.3.4 Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan uji F responden menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 91,916. Ini berarti bahwa F_{hitung} 91,916 lebih besar dari F_{tabel} 3,06 dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa data yang diperoleh menghasilkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat atau dengan kata lain kegiatan pengawasan dan iklim organisasi yang kondusif mampu untuk mendukung karyawan Rumah Sakit Arsani untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Banyak hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu pengawasan yang baik dan iklim organisasi yang kondusif. Sesuai dengan teori As'ad dalam Novia Badiatul (2014:3) yang menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : kesempatan untuk maju, keamanan, gaji/upah, perusahaan dan manajemen yang baik, pengawasan atau supervisi instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas lainnya. Pengawasan diperlukan untuk memastikan apa yang telah direncanakan dan dikoordinasikan berjalan sebagaimana mestinya ataukah tidak.

Dengan demikian kegiatan pengawasan dan iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, ini berarti bahwa untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat dapat dilakukan dengan mempengaruhi kegiatan pengawasan dan iklim organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan (Rumah Sakit) memiliki pengawasan dan iklim organisasi yang baik dan bagus dalam melayani masyarakat, maka akan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan untuk tetap tinggal di Rumah Sakit Arsani dan memberikan layanan yang bermutu untuk masyarakat.

Berdasarkan penjelasan peneliti sebelumnya bahwa untuk memperbaiki pengawasan dapat dilakukan dengan mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Arsani Sungailiat dan melakukan pengawasan dengan baik agar tujuan Rumah Sakit Arsani dapat tercapai. Sedangkan untuk meningkatkan iklim organisasi yang kondusif yaitu dapat dilakukan menjaga hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, hubungan baik sesama karyawan agar tidak terjadi persepsi antara satu dengan yang lainnya, oleh karena itu apabila hal tersebut lebih diperhatikan maka akan berpengaruh terhadap pengawasan dan iklim organisasi, sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Arsani Sungailiat.

4.3.5 Pengaruh Besar Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini mengenai pengaruh pengawasan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan di Rumah Sakit Arsani Sungailiat. Berdasarkan analisis koefisien Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh pengawasan dan iklim organisasi karyawan dengan angka 56.2%, sisanya 43.8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh besar antara pengawasan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan antara pengawasan dan iklim organisasi saling berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Suatu kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan

dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari hasil tersebut, maka penting bagi pimpinan Rumah Sakit Arsani untuk memperhatikan dengan baik dan benar pengawasan dan iklim organisasi. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, suasana lingkungan kerja yang baik. Pengawasan yang dilakukan dengan benar dan sesuai dengan standar akan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga terdapat kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi sehingga akan menjadikan karyawan untuk tetap melakukan pekerjaan dengan baik. Apabila pelaksanaan pengawasan semakin baik, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, dengan iklim organisasi yang kondusif dan mendukung dalam organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan nyaman karena suasana iklim kerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Maka dari itu, dengan iklim organisasi yang kondusif akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian pengawasan yang dilaksanakan di Rumah Sakit Arsani Sungailiat dan iklim organisasi mendukung untuk bekerja di Rumah Sakit Arsani berpengaruh besar dengan kepuasan kerja karyawan.